

LA TERCERIZACIÓN PROMUEVE LA DESIGUALDAD LABORAL Y CONTRACTUAL EN COLOMBIA

Ferney Alberto Torres Bustamante¹

Resumen

La tercerización laboral en Colombia es una modalidad de trabajo, que es empleada por las empresas prestadoras de servicios, la cual consiste en la subcontratación de procesos de la cadena productiva de una organización en calidad de tercero mediador. Cabe resaltar que la tercerización es permitida ante la “ley” colombiana, así difiera del concepto general de la Constitución Política de Colombia, máximo ente rector del que hacer jurídico en el territorio nacional enmarcada y descripta como la norma de norma, la ley de leyes o la carta magna algunos de los nombres con la cual se conoce, lo que de entrada da a entender que los verdaderos y únicos derechos se encuentran allí citados y para este caso el trabajo, definido como un derecho descrito en un artículo que debe gozar de máxima protección por el estado colombiano.

Este artículo analizará los diferentes vacíos que se vislumbran desde la Constitución Política de Colombia, como máximo ente jurídico de una nación, no siendo diferente en todo el territorio nacional. Sobre el tema laboral es una analogía de lo Constitucional Vs. La Legalidad y dando un concepto personal basado en el deber ser, optando por vías de hecho constitucional. Demostrar sobre la violación de este derecho y el concepto internacional de la OIT.

Y por último hacer en recorrido sobre esta temática del tema en Latinoamérica, como par temático.

¹ Abogado - Corporación Universitaria Americana. Servidor Público Universidad de Antioquia. Docente de Catedra, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Antioquia. Email: ferneyderecho@gmail.com. Este artículo es presentado para optar al título de Especialista en Derecho Administrativo de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Antioquia.

Palabras clave

Tercerización, desigualdad laboral, Constitución Política, condiciones laborales, desigualdad salarial, contratación.

SUMARIO:

INTRODUCCION. 1. CONCEPTOS CONSTITUCIONALES. 2. DEFINICION DE TERCERIZACION LABORAL. 3. DESCRIPCIONES DEL PROBLEMA. 4. CONCEPTOS JURIDICOS EXTRA CONSTITUCIONALES. 5. RELACION ENTRE LA TERCERIZACION LABORAL E INTERMEDIACION LABORAL. 6. Conclusiones. 7. Referencias Bibliográficas.

INTRODUCCIÓN

Dada el año 1991, la Constitución Política de Colombia en su reforma, unificó entre varios temas tendientes a las garantías de ser colombiano o extranjero residente o visitante en condiciones de legalidad. Como Estado Social de Derecho, como lo define la constitución, y no se omitió detalle alguno, como se demuestra en esta.

No desconociendo temas como el desarrollo de las nuevas tecnologías, la globalización y los diferentes negocios a escala mundial que dinamizan la empresa y su producción, pero al igual que este crecimiento debe ir de la mano de mejores condiciones laborales y oportunidades que gocen de garantías, tanto laboral, contractual y por ende salarial, no puede ser que se vislumbre el progreso de la empresa y se desmejore la calidad de los empleados y trabajadores del país. No se ve una dinámica sinérgica de las partes, cabe anotar que estas situaciones sean para las empresa pública y privada, haciéndose más

notable en las entidades públicas, independiente de su categorización en la economía y desarrollo del país.

Por otra parte, este artículo presenta la descripción de la situación actual si se está cumpliendo el fenómeno de la tercerización y si realmente las entidades tanto del nivel público como privada, si realmente los objetivos económicos como productivos han llenado las expectativas esperadas en el desarrollo de la producción nacional. Esta situación está marcando una tendencia de aumento en la modalidad de contratación. Es ahí donde se analizarán las debilidades, alcances y fortalezas que se ha presentado, en Colombia realmente ha permitido reconocer que la calidad contractual ha disminuido en todos los aspectos que dinamizan la economía nacional. Por ejemplo, la banca se ha resentido ya que los contratos actuales bajo esta modalidad, no dan garantía alguna que permita hacer préstamos a largos plazos ya que, con estos sistemas de contratación por periodos cortos no permiten verdaderas garantías en cuanto al crecimiento y desarrollo del individuo en ámbito social y familiar. Los tipos de contratos ofrecidos y dados en la actualidad dan vergüenza, la legislación colombiana ha permitido llegar hasta estas consecuencias. Es claro observar y entender que constitucionalmente se sale de todo entorno la situación contractual en la que se enmarca el desarrollo y crecimiento de empleo en el país.

Los periodos actuales de contratación han desmejorado en, la estabilidad se ofrecen contratos por cortos periodos y ahí se refleja una burla que atenta contra principio constitucional, las figuras de tercerización, la temporización, u otros que subsisten han llevado a la debacle laboral y por ende contractual. Los contratos por periodos demasiado cortos, prolongados en el tiempo, sobrepasando más de dos periodos contractuales con salarios desbocados completamente, comparados con los empleados vinculados en las entidades en igualdad de funciones y condiciones con menos garantías. Es desde ahí que enfoco este artículo bajo el título. “La tercerización promueve la desigualdad laboral contractual en Colombia”

La legislación laboral en Colombia goza de una amplia jurisprudencia que más que ayudar a generar una conciencia de justicia y equidad, vive al límite de la penumbra y la discordia de una realidad innegable. Estas relaciones han generado problemáticas a nivel de los derechos individuales y las obligaciones de los sujetos que intervienen en estas prácticas, pero igualmente, en Colombia se han emitido disposiciones jurídicas que pretenden proveer y fortalecer al Ministerio de Trabajo de Colombia para sancionar a las personas que intervienen en las actividades denominadas tercerización laboral ilegal, especialmente con el decreto 583 de 2016. El presente escrito presenta un estudio sobre la normativa y la posición de la autoridad del trabajo, respecto a la tercerización laboral en Colombia, considerando las diferentes instituciones jurídicas a partir de las cuales se adelantan las mismas, así como los criterios para calificarlas como lícitas o ilícitas.

Analizando la situación se nota una inmensa brecha entre los derechos constitucionales y el actuar del comportamiento contractual que dinamiza el trabajo en Colombia y que no es nada parecido a la realidad actual, partiendo desde el Estado y el sector privado.

La Ley 50 de 1990, fue la “inocentada” del Congreso e inició a dar luz con la reglamentación del empleo temporal en su artículo 71 donde define:

“las empresas de servicios temporales son aquellas que prestan un servicio 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 empleado”.

Esta figura de carácter temporal, como se indica en dicha ley, se convirtió en la prolongación del tiempo en disfrazar y dar mínimas muestras, a lo que hoy se conoce como tercerización, donde personas naturales en calidad de prestadoras de servicios, ha simulado y ampliado la prolongación del criterio y ha desfigurado inicialmente las características

fundamentales en la creación de “nuevos empleos” en calidad de outsourcing, palabra del dialecto en ingles que traduce subcontratar , pero el concepto no lo entiendo por qué por más temporal que sea , si se crea es porque se necesita y el deber ser es contratación directa. Excepto aquellos cargos que son misionales y que podrían ser prestado por terceros, como vigilancia, mantenimiento entre otros.

1. Conceptos Constitucionales

1.1. Definición

Si los derechos fundamentales traen a colación los principio escritos en la Constitución Política de Colombia, en los diferentes artículos y principios que permiten evocarlos ante los diferentes conceptos habidos en las entidades estatales a diferencia de la gran variedad de actos contractuales, que vislumbran una total oscuridad del desarrollo y desconocimientos de los mismos, por el principal usurpador, que en calidad de Estado promueve la desigualdad laboral aun en su desarrollo y en las diferentes entidades. Que más que política de estado es un amañamiento político oportunista, que no permite el desarrollo en su plenitud con las medidas legalmente establecida en las normas jurídicas plasmadas en la carta magna, como encadenamiento directo a una realidad del deber ser, analizando desde el contexto constitucional. El trabajo se denomina un derecho fundamental plasmado en el artículo 25 que reza: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. Solo vasta analizar este articulo para de inmediato notar la diferencia que, aunque legal la tercerización se sale de una realidad expresa y tácita como lo enuncia la Constitución no se requiere de más preámbulo para entender que este acto llamado tercerización no es más que una burla que se ríe vulnera y la voluntad constitucional en un Estado Social de Derecho, desfigurado en su plenitud total.

- 1.2.** La constitución Política de Colombia no solamente en su artículo 25 define las condiciones habituales de las que deberían gozar todas personas

en situación de trabajo en Colombia, sino también por velar por su dignidad y obligo al congreso de la república a velar por ello, como se determina en su artículo 53 que define: “El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”. Como notamos la constitución garantista por principio ha sido clara frente a la situación laboral y sus alistas determinadas en otros artículos como los 51, 53,54, 130 entre otros.

2. Definición de tercerización laboral.

2.1. 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 nacional”.

Situación para Colombia según el decreto 583 de 2016 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” situación que pocas veces se cumplen ya que ningún ente de manera efectiva y rápida actúa, en protección del empleado.

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”.

Esta situación de tercerización según el deber ser se dará cuando una empresa independiente del sector económico requiere trasladar funciones no misionales dentro del proceso interno, que permita dinamizar las diferentes funciones, sin que sufran los procesos de la entidad. Situación que realmente no se da ya que las empresas de todos los sectores de la economía nacional omiten, al hacer de este sistema de la tercerización, una oportunidad para generar despidos u ocupar los espacios dejados por el personal misional o de planta por el sistema temporal acto seguido sucesivo en todas las entidades, tanto públicas como privadas. La vergüenza es cuando el sector público (Estado) utiliza esta figura para suplir sus necesidades misionales.

3. Descripción del problema.

3.1 Que Con la entrada en vigencia de la Ley 50 de 1990 se observa como la figura de la tercerización laboral incursionó en nuestro ordenamiento legal por medio de los Artículos 34 y 35, figura que cada día está siendo más Implementada por las grandes empresas del país, a través de trabajadores

misionales y bajo otras figuras no habilitadas legalmente para ello, lo que ha dado sin lugar a confusiones en el mismo concepto de lo que debe entender por tercerización de servicios y de producción de bienes y la tercerización laboral, generando situaciones anómalas en el manejo del recurso humano, a las que el Gobierno no ha podido enfrentar con la claridad que requiere este tipo de situaciones para evitar abusos a los Derechos de los trabajadores.

En esta ocasión, se estableció que la contratación de servicios independientes, según lo previsto por el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el artículo 3 del Decreto Legislativo 2351 de 1965, ocurre por la existencia de un vínculo jurídico en virtud del cual una persona natural o jurídica se compromete con otra persona natural o jurídica, a prestar un servicio determinado de manera independiente, con libertad y autonomía técnica y directiva, con sus propios medios y asumiendo todos los riesgos derivados de la prestación del servicio.

Asimismo, se establece que, aunque el contratista independiente es el verdadero empleador de los trabajadores, el beneficiario del trabajo o dueño de la obra será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, si los servicios que se están prestando son afines a las actividades normales de su empresa.

3.2 Por lo anterior, se observa que la figura de intermediación laboral, establecida en el artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo, no da lugar, al surgimiento de vínculo laboral alguno entre la agencia que intermedia y el demandante del Servicio, que es quien contrata directamente al trabajador, sin embargo, vemos que en la realidad el manejo es total mente diferente al sentir de la norma. Con este mismo artículo se incursiono, otro termino que es el de misionales permanentes, y es precisamente este tema lo que hoy se presta para total confusión dado que no es aceptable que una empresa tercerice la fuerza de

trabajo que requiere para ejecutar su objeto social, desvirtuando así la responsabilidad social que le asiste, como es la de generar trabajo en condiciones dignas y justas, conforme lo establece la Constitución y las normas Supranacionales suscritas por Colombia.

Posteriormente, el Estado Colombiano dada la precarización del empleo que se presentó como consecuencia de la mala implementación de esta figura por medio de las Cooperativas de Trabajo Asociado, CTA y otras formas asociativas para flexibilizar el manejo del Recurso Humano, expidió la Ley 1429/2010 por medio de la cual buscaba darle orden al tema se han establecido mecanismos para vigilar y evitar la contratación de servicios a través de terceros que realicen intermediación laboral o que vulneren los afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales, consagrados en las normas laborales vigentes.

De esta forma, el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 estableció 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”.

Dejando en esta ocasión un vacío dado que no se establece un criterio fijo para definir cuándo se está frente a labores afines o conexas a las actividades normales de la empresa o si por el contrario se está frente a labores extrañas. Es preciso advertir que, en varios pronunciamientos judiciales, tal afinidad o conexidad se ha manejado de manera amplia, por lo muchas labores que, sin ser propiamente inherentes a la actividad normal de la empresa, han dado lugar a la responsabilidad solidaria del dueño de la obra.

3.3 Con lo anterior y con el fin de evitar que se continúe por parte de las empresas utilizando de forma indebida el fenómeno de la tercerización, el Gobierno Nacional expide el pasado 08 de abril de 2016 el Decreto 583 de 2016

por medio del cual adopta la política nacional de trabajo decente, para promover la generación de empleo, la formalización laboral y la protección de los trabajadores de los sectores público y privado. Las entidades territoriales formularán políticas de trabajo decente en sus planes de desarrollo, en concordancia con los lineamientos que expida el Ministerio del Trabajo, adicional fijará las reglas para garantizar que las empresas cumplan plenamente las normas laborales en los procesos de tercerización.

4. Conceptos Jurídicos Extra Constitucionales

4.1 Es amplio el panorama jurídico, concerniente al derecho laboral iniciando por el código sustantivo del trabajo, sentencias, decretos, que hasta para estos entonces, genera controversia frente al estado de emergencia que consume a la humanidad entera, tomaré de base el artículo 10 que manifiesta: “Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley”. Este artículo permite afianzar más el concepto que por más legal que sea la tercerización en Colombia con las definiciones de la Constitución y el código laboral queda demostrado que el concepto está plenamente vestido de “ilegalidad”. Para tener en cuenta, la Ley 1429 de 2010 y sus decretos reglamentarios, la discusión referida a la licitud de la tercerización laboral en Colombia tuvo matices distintos, pues en el artículo 7° de la ley mencionada, así como en sus decretos reglamentarios, se estableció que el personal que requiera una entidad pública o privada, para la ejecución de actividades misionales permanentes, no podrá ser vinculado "(...) bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes." (Ley 1429 de 2010).

También por este motivo el Ministerio del Trabajo emitió el Decreto 583 de 2016 que en su artículo 2.2.3.1., numeral 6, pretende establecer una definición de lo que debe entenderse por tercerización laboral en Colombia, definición que analizada

a la luz de las aproximaciones doctrinales nacionales e internacionales, en el que se pretende reglamentar la inspección, vigilancia y control sobre la tercerización laboral en Colombia.

La Sentencia 00485 de 2017 Consejo de Estado **Se tiene que el numeral 4° del artículo 2.2.3.2. del Decreto Reglamentario 1072 de 2015, define al «beneficiario» como la persona natural o jurídica que se favorece directa o indirectamente de la producción de un bien o de la prestación de un servicio por parte de un proveedor.**

5. Relación entre tercerización laboral e intermediación laboral

5.1 La tercerización laboral: Desde tiempo atrás, la tercerización ha sido entendida en la doctrina como la traducción del término en inglés outsourcing, el cual ha sido definido por autores como Ben Schneider, así: Una herramienta de gestión a través de la cual una organización pueda optar por concentrarse únicamente en su Core business y no tomar parte en procesos importantes, pero no inherentes a sus actividades distintivas (...). La posibilidad de contratar a un Proveedor de servicios especializado y eficiente que, a la larga, se convierta en un valioso socio de negocios. (Schneider, 2004, pág. 31)

De otro lado, Jorge Peyrano propone una definición atendiendo a la etimología de la expresión outsourcing, y a partir de dicho enfoque asevera que la misma: Hace referencia al recurso de fuentes externas para lograr el fin deseado. En este sentido, el Outsourcing se presenta como una oportunidad para incorporar a la empresa una serie de capacidades de las que no dispone. Así, mediante el Outsourcing los directivos tratan de configurar un mapa de competencias que les permita mantener y mejorar su posición competitiva. La empresa que se somete a un proceso de Outsourcing deja de gestionar internamente la operativa de una serie de funciones o procesos, que no están relacionados con sus competencias nucleares, para adquirirlas a un proveedor externo. (Peyrano, 2000)

En ese mismo sentido, para Puig y Osorio el concepto de tercerización laboral etimológicamente puede entenderse como la intervención de un tercero en una situación

donde ya están presentes dos personas, a pesar que existen algunos fenómenos de externalización laboral en los que no necesariamente existen tres sujetos (Puig & Osorio, El concepto de lo misional permanente y la tercerización ilegal, 2014, pág. 12). Así las cosas, Puig y Osorio plantean que: Se habla de externalización laboral cuando son solo los trabajadores quienes son “externos” definiéndose su externalidad por el hecho de que no media entre ellos y el beneficiario de su trabajo un contrato laboral, es decir, que no forman parte de la planta de personal de este (...) (Puig & Osorio, El concepto de lo misional permanente y la tercerización ilegal, 2014, pág. 11).

Sin perjuicio de las aproximaciones conceptuales anteriores, en el ordenamiento jurídico colombiano no hay una definición clara sobre los términos tercerización laboral ni outsourcing que se acomode a los planteamientos teóricos que serán formulados. Ni en la legislación, ni en la jurisprudencia, se han adoptado posiciones claras y coherentes, por el contrario, puede afirmarse que respecto al tema hay un vacío importante en la normativa, pues no existe una línea jurisprudencial profunda y abundante sobre el particular, y únicamente el Ministerio del Trabajo ha asumido un papel fuerte inspeccionando y sancionando compañías, en un contexto bastante desafortunado de claridad con relación a lo que se entiende como tercerización laboral legal.

5.2 La intermediación laboral en Colombia:

Como se anticipó en el subtítulo anterior, y a diferencia de la tercerización laboral, la intermediación laboral sí está definida en el ordenamiento jurídico colombiano e inclusive ha sido objeto de pronunciamientos judiciales. A pesar de lo anterior, este es un concepto equívoco en la normativa colombiana, así como en algunos pronunciamientos de organizaciones internacionales, es decir, no tiene una única definición. Autores como Pérez (2012), Puig & Osorio (2014) y Rojas (2004) ya se han anticipado a la equivocidad anunciada.

El antecedente normativo más antiguo, y que aún está vigente en la actualidad en Colombia, es el artículo 35 del Código Sustantivo del trabajo, en el que está consagrada la figura del simple intermediario. Sobre esta institución jurídica, el artículo en mención

consagra dos supuestos en los que un sujeto adquiere la calidad de simple intermediario: en primer lugar, el simple intermediario es aquella persona que contribuye con el contacto entre oferta de mano de obra y demanda de la misma, es decir, es quien media en la contratación laboral pero no recibe beneficio alguno por la prestación de servicios del trabajador ni contrata en representación de ningún sujeto. Este tipo de intermediación laboral no será profundizada en el presente escrito, pues de acuerdo al alcance de los conceptos analizados, este no es un evento propiamente de tercerización laboral. (Pérez, Contratación laboral, intermediación y servicios, 2012, págs. 71, 72 y 92) (Puig & Osorio, El concepto de lo misional permanente y la tercerización ilegal, 2014, pág. 13) En el segundo supuesto el simple intermediario es aquél sujeto que "agrupa o coordina " trabajadores que prestan sus servicios a favor de un beneficiario, quienes usan bienes y elementos de trabajo de propiedad de un empleador, que es el beneficiario, y para la ejecución de actividades ordinarias, inherentes o conexas a él. Esta segunda modalidad será objeto de un estudio de mayor profundidad en los (próximos capítulos) Consecuente con lo anterior, a raíz de la expedición de la Ley 50 de 1990, el legislador colombiano estableció en los artículos 95 y 96, bajo el título "intermediación laboral", disposiciones sobre la denominada "actividad de intermediación de empleo", es decir, sobre el contacto entre oferentes de mano de obra (futuros trabajadores) y demandantes de la misma (futuros empleadores). Si se contrastan esas dos disposiciones con la segunda acepción del simple intermediario consagrada en el artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo, es razonable concluir que se hace referencia a un mismo concepto.

Bajo esa misma definición, el Banco Interamericano de Desarrollo a través de sus investigaciones se ha referido a las prácticas de intermediación laboral como aquellas tendientes a conectar la oferta con la demanda de empleo, tales como la capacitación, la inscripción de desempleados o subempleados y de vacantes en registros, entre otras, a través de entidades denominadas agencias de empleo (Mazza, 2002) (Mazza, 2003).

En ese sentido se ha pronunciado la Organización Internacional del Trabajo a través el Convenio 088 sobre el servicio del empleo.

6. Conclusiones

La legislación laboral en Colombia se caracteriza por ser vulnerada y prueba de ello es que el máximo ente rector de normas como es la constitución ha sido llevada a la mala interpretación y tener aristas que desvirtúan la esencia de razón de ser, mientras en el artículo 25 el trabajo se enuncia como un derecho fundamental donde debe estar protegido y debe gozar de la protección en todas sus modalidades y que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas y la realidad es otra, con la tercerización considerada “ Legal” difiere mucho de esos principios básicos y fundamentales que nada que ver en lo que es hoy en día.

Aunque el auge económico y la dinámica del mundo productivo empresarial del país a incrustado en nuestro día a día, situaciones que desmejoran en su totalidad la parte contractual y salarial de las personas que ven cada día una pérdida de la capacidad adquisitiva y calidad laboral, afectando ampliamente su núcleo personal familia y por ende el social. Es tan amplio su desfiguración, que no solo es una situación nacional, sino también internacional y instituciones internacionales como la organización internacional del trabajo (OIT) máximo ente rector de características internacional, quien ha visto vulnerado los derechos fundamentales de los trabajadores a nivel mundial. Todos los países adscritos a este organismo internacional entre ellos Colombia, han sido puestos a juicio por la intervención equivocada del proceder laboral y de la poca importancia que la nación da estos asuntos.

Tanto es así que la corte internacional se ha pronunciado en varias ocasiones dando un gran aval a la demanda favoreciendo casi siempre al empleado, que busca una mediación y una razón a su crítica situación.

A pesar de la considerable generación de este tipo de relaciones en Colombia, el Congreso de la República ha establecido únicamente consecuencias frente a los derechos individuales de los trabajadores y no ha provisto de un alcance claro a los criterios que el Ministerio del Trabajo tendría en cuenta para sancionar a nivel administrativo estas prácticas cuando se consideren ilícitas así como en la solución de situaciones coyunturales como las sucedidas durante las dos últimas décadas con las Pre-cooperativas y Cooperativas de Trabajo Asociado. La ambigüedad actual que tenemos en nuestra legislación ha multiplicado la pérdida de la calidad del trabajo enunciado al inicio de este artículo y que nos permite mirar la realidad laboral actual en situaciones demasiado pírricas, debe el congreso y no el ejecutivo, ir en busca de la excelencia y retomar la retórica constitucional cargada de garantías para los trabajadores y darle un tratamiento digno a tan distinguida actividad.

Así mismo, se pudo evidenciar que los criterios más dudosos son los de la actividad misional permanente y la denominada vulneración de derechos constitucionales y legales de los trabajadores. Tal claridad es fundamental en la medida en la que, como se explicó, no todas las instituciones jurídicas estudiadas se rigen por el Código Sustantivo del Trabajo y no todos los derechos que surgen en virtud de las relaciones explicadas pueden ser calificados como laborales. Debería entonces emitirse una norma jurídica que aminore esa ambigüedad en la medida de lo posible, o en su defecto que se le provea de competencia a una autoridad pública para darle alcance a los términos mencionados caso por caso.

La crítica planteada desde el título de este artículo, me reafirma que realmente que la actividad laboral con este sistema de contratación, ha llevado a situaciones más que vergonzosas y se ratifican en este estado de emergencia, donde ni siquiera aquellos que gozan de garantías laborales han podido sortear a buen paso esta situación, lo que ha demostrado que realmente el declive laboral está mandado a recoger y que necesita de una reforma, donde se retome el camino de la constitución política de Colombia. Por mi experiencia en la empresa pública y

privada doy fe de la gran pérdida de la calidad laboral, contractual y salarial por la que estamos pasando en nuestro país.

Se requiere de políticas públicas desde los más altos niveles gubernamentales que devuelvan, las garantías las condiciones dignas ya establecidas, Este artículo lo hago con la mayor seriedad y conocimiento de causa como una necesidad que pide a gritos cambios sustanciosos donde todos ganemos.

Referencias bibliográficas

Castillo Mercado, Y., & Nuñez Orozco, T. (2014). Análisis cualitativo jurídico de la tercerización laboral en marco del derecho de asociación sindical en Colombia (Doctoral dissertation, Universidad de Cartagena).

Constitución Política de Colombia. [Const.] (1991) 2da Ed. Legis, versión online.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2017). Sentencia 00485 de 2017

Consejo de Estado. Recuperado

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=85941

LaboralDía, E. D. R. (2019). LaboralDía: Sala Laboral define cuando es ILEGAL la Tercerización Laboral. Recuperado de: <https://www.laboraldia.com/2019/03/sala-laboral-define-cuando-es-ilegal-la.html>

Miyagusuku, J. T. (2008). Tercerización e intermediación laboral: Diferencias y tendencias. *Derecho & Sociedad*, (30), 84-103.

OIT Conferencia Internacional del Trabajo, Reunión 86a, junio 1998.

Tomado de: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/rep-v2b.htm>

Sandoval Quintero, H., & Delacruz Giraldo, G. N. (2019). Principios constitucionales del derecho laboral administrativo en el ordenamiento jurídico colombiano. *Prolegómenos*, 22(44), 11-34.

Zapata, M. G. M. (2014). Tercerización laboral: Práctica prohibida en la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 7(13), 73-93.

<https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-2/articulo-53>

https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3374/IML_Marzo_2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y

<https://mail.google.com/mail/u/0/#search/diana.rojas%40udea.edu.co/FMfcgxwKjTPjhFrtbcMtswHhlQkCRxWT?projector=1&messagePartId=0.1>

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

https://leyes.co/codigo_sustantivo_del_trabajo/10.htm