

**La intermediación como mecanismo empresarial para evadir relaciones
laborales con el trabajador**

Intermediation as a business mechanism to avoid labor relations with the worker

Anyi Paola Padilla Murillo¹

Corporación Universitaria Remington

Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas

Especialización en Derecho Laboral

2026

Resumen

Este artículo de reflexión pretende realizar un análisis acerca de la intermediación como mecanismo empresarial que puede ser utilizado para evadir el reconocimiento de relaciones laborales reales en Colombia. La reflexión se realiza frente a la tensión entre las formas legítimas de organización productiva y las prácticas de contratistas, empresas de servicios temporales, cooperativas o vínculos civiles, donde se oculta la subordinación trasladando así los riesgos de la actividad al trabajador. El objetivo principal es determinar cómo se configura esa intermediación cuando hay un instrumento de encubrimiento del verdadero empleador, de este modo, se debe conocer el principio de primacía de la realidad, las reglas del Código Sustantivo del Trabajo, la regulación sobre contratistas e intermediarios, la jurisprudencia constitucional y estudios sobre el tema. La conclusión principal es que la intermediación es admisible si conserva la autonomía real del tercero y no afecta derechos mínimos de los trabajadores.

Palabras clave: intermediación laboral, contrato realidad, tercerización laboral, derechos laborales, primacía de la realidad.

Abstract

This reflective article aims to analyze labor intermediation as a business mechanism that can be used to evade the recognition of genuine employment relationships in Colombia. The analysis focuses on the tension between legitimate forms of productive organization and practices carried out through contractors, temporary employment agencies, cooperatives, or apparent civil partnerships that conceal subordination and transfer the risks of the activity to the worker. The main objective is to determine how this intermediation is configured when there is a mechanism to conceal the true employer. Therefore, it is necessary to understand the principle of primacy of reality, the rules of the Substantive Labor Code, the regulations on contractors and intermediaries, constitutional jurisprudence, and studies on the subject. The main conclusion is that intermediation is permissible if it preserves the real autonomy of the third party and does not infringe upon workers' minimum rights.

Keywords: labor intermediation, reality-based employment contract, labor outsourcing, labor rights, primacy of reality.

Introducción

La intermediación laboral es uno de los temas que se encuentran dentro del debate contemporáneo del derecho del trabajo al ubicarse en una zona de contacto entre la libertad empresarial para organizar la producción y el deber constitucional de garantizar condiciones dignas y justas de trabajo (Prieto, 2009). Inicialmente, la contratación con terceros no es ilegal por sí misma, ya que una empresa puede acudir a contratistas independientes, proveedores especializados o empresas de servicios temporales cuando tenga la necesidad productiva real y cuando el tercero conserve la autonomía técnica, administrativa y financiera frente al caso; sin embargo, como advierte Rojas Chávez (2004), la intermediación laboral en Colombia no se puede reducir a una categoría económica neutral, pues su validez depende de la forma en que se distribuye el poder de dirección y de quién asume verdaderamente la posición de empleador.

El problema se presenta cuando una forma contractual se utiliza para ocultar la relación laboral que materialmente es verdadera y existente entre el trabajador y la empresa beneficiaria del servicio. El Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T., 1950, arts. 23-24) muestra el contrato de trabajo por la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación, de este modo aunque las partes le den otro nombre no se elimina la protección laboral cuando esos elementos se presentan en la realidad; en esta misma línea, la Corte Constitucional, Sala Séptima de Revisión (2005), reiteró que la primacía de la realidad exige valorar los hechos antes que la denominación formal del vínculo, de este modo, dicha discusión sobre intermediación laboral no puede centrarse únicamente en la existencia de un contrato civil o comercial, sino en el poder real de mando, control y beneficio empresarial.

La relevancia práctica del tema se fortalece al observar el contexto del mercado laboral colombiano, en este caso, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2026) informó que, para el trimestre móvil de diciembre 2025 a febrero de 2026, la proporción nacional de ocupados informales fue de 55,3 %,

mientras que en centros poblados y rural alcanzó el 83,2 %, de lo anterior se puede notar que la informalidad e intermediación laboral no son conceptos idénticos. Datos que muestran un entorno de alta fragilidad en la calidad del empleo, en los que las figuras de subcontratación, temporalidad, prestación de servicios y tercerización pueden funcionar como mecanismos de flexibilidad legítima o como vías para reducir costos mediante la desprotección del trabajador. Según Astorquiza et al. (2023) la precariedad laboral debe analizarse desde varias dimensiones, verbigracia la continuidad del vínculo, el control sobre el trabajo y el acceso a la protección social.

Teniendo presente este escenario, la reflexión parte de la siguiente pregunta problematizadora: ¿cómo se configura la intermediación laboral para evadir relaciones laborales con el trabajador?, según la crítica la intermediación laboral es admisible únicamente cuando responde a una necesidad organizativa verificable, respeta la autonomía del tercero contratista y no sacrifica derechos mínimos; pero se puede convertir en una práctica evasiva cuando el tercero opera como pantalla, si la empresa usuaria conserva la subordinación material y cuando el trabajador queda sin acceso pleno a salario, prestaciones, seguridad social, estabilidad o garantías colectivas (Prieto, 2009).

Este artículo se estructura en tres apartados que son a saber, en el primero se delimita el concepto de intermediación laboral y su diferencia con otras formas de tercerización; en el segundo se estudia el marco normativo y jurisprudencial aplicable en Colombia, con énfasis en la primacía de la realidad, el contratista independiente, el simple intermediario y las empresas de servicios temporales y su ejemplificación. En tercer lugar, se examinan los posibles o supuestos mecanismos de fraude o encubrimiento que permiten usar la intermediación como instrumento de evasión Empresarial, se concluye con una postura reflexiva sobre la necesidad de que jueces, inspectores de trabajo y operadores jurídicos examinen la sustancia del vínculo por encima de la apariencia documental.

Intermediación laboral

La intermediación laboral, según Prieto (2009) “es el vínculo mediante el cual un tercero facilita la conexión entre quienes ofrecen trabajo y quienes demandan fuerza laboral” (p. 36). Este fenómeno se fundamenta en motivos económicos relacionados con la reducción de costos de búsqueda, la circulación de información y la articulación entre oferta y demanda de empleo, es por esto que la intermediación puede cumplir una función social cuando contribuye a la colocación laboral, a la movilidad ocupacional y a la disminución de asimetrías informativas dentro del mercado de trabajo.

Actualmente en el derecho laboral colombiano el concepto debe abordarse de manera más exigente, según Rojas Chávez (2004) se debe distinguir entre agencias de empleo, empresas de servicios temporales y simple intermediario; por tanto, la regulación no autoriza cualquier forma de suministro de trabajadores.

Las agencias de empleo tienen funciones de acercamiento entre los individuos que buscan un empleo y quien requiere personal, las empresas de servicios temporales proporcionan algunos trabajadores en misión con condiciones excepcionales y reguladas, el simple intermediario actúa como si fuera un verdadero empleador, por eso, ha de declarar expresamente esa condición (Código Sustantivo del Trabajo [C.S.T.], 1950, art. 35). Frente a las formas descritas es necesario destacar que la diferencia entre estas es importante porque no toda contratación con terceros equivale a un tipo de intermediación prohibida, pero tampoco toda tercerización puede considerarse legítima por el solo hecho de estar respaldada por documentos comerciales, así el análisis jurídico se realiza al revisar quién selecciona, dirige, sanciona, remunera y se beneficia de la actividad del trabajador.

La tercerización laboral se relaciona con la decisión empresarial de encargar a un tercero la ejecución de una actividad, servicio o proceso de forma temporal, mientras que la intermediación hace referencia a la participación de un tercero que gestiona la vinculación de trabajadores con una empresa, por ejemplo, una agencia de empleo o una empresa de servicios temporales (Lopera Gómez, 2020). En cambio, la tercerización laboral ocurre cuando una empresa encarga a otra la realización de una actividad, proceso o servicio específico (Rojas Chávez, 2004).



Según Lopera (2020), esta figura es una especie de estrategia empresarial, válida jurídicamente cuando el contratista actúa con independencia y asume una organización empresarial, el problema se da cuando se limita a suministrar mano de obra bajo órdenes de la empresa beneficiaria.

La intermediación es riesgosa cuando desplaza la figura del empleador, ya que, en una relación laboral ordinaria, el empleador asume las cargas derivadas del salario, las prestaciones sociales, los aportes al sistema de seguridad social, la prevención de riesgos laborales y el respeto de garantías constitucionales como la estabilidad reforzada. Cuando se interpone un tercero sin autonomía real, esas obligaciones se fragmentan y el trabajador debe reclamar sus derechos frente a una persona o entidad que, en ocasiones, carece de solvencia, no dirige realmente la actividad o desaparece al finalizar el contrato comercial (Rojas, 2004).

Esta situación permite comprender por qué la intermediación laboral no puede evaluarse solo desde la eficiencia económica, de cara a lo expresado por Arboleda et al. (2021) al estudiar la relación entre intermediación laboral y satisfacción del talento humano en salud, estas modalidades pueden generar desventajas en la relación contractual y afectar la percepción de estabilidad y reconocimiento del trabajador.

Otro aspecto para tener presente es la distinción entre intermediación legítima e intermediación evasiva. La primera existe cuando “el tercero actúa con autonomía real y no afecta los derechos mínimos del trabajador; en cambio, la intermediación evasiva aparece cuando ese tercero funciona como una pantalla para ocultar al verdadero empleador” (Rojas Chávez, 2004) De igual forma, es determinante abordar la autonomía del Tercero, quien debe contar con medios propios, capacidad organizativa, dirección técnica y riesgo empresarial.

A su vez, debe verificarse la naturaleza de la actividad, cuando el trabajador realiza funciones permanentes, misionales o integradas a la estructura de la empresa usuaria, aumenta el riesgo de encubrimiento y lo más controversial es la subordinación, si la empresa beneficiaria fija horarios, imparte órdenes, evalúa desempeño y controla sanciones, la apariencia de tercerización pierde fuerza; si la intermediación tiene la potestad de reducir salarios, prestaciones, seguridad social o

estabilidad, se aproxima a una práctica contraria a la finalidad protectora del derecho laboral (Rojas Chávez, 2004).

Conforme a lo anteriormente descrito, la intermediación laboral es un mecanismo de evasión siempre y cuando se rompa con la correspondencia entre quien se beneficia del trabajo y quien asume las obligaciones laborales (Lopera, 2020). La empresa usuaria puede intentar presentarse como simple cliente de un servicio, pero si al revisar la práctica dirige la actividad y obtiene el resultado continuo del trabajo, el tercero deja de ser un contratista autónomo y se debilita la responsabilidad patronal.

Marco normativo y jurisprudencial

El punto de partida normativo se encuentra en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo. El C.S.T. (1950, art. 23), donde se muestra que el contrato de trabajo existe cuando concurren prestación personal del servicio, continuada subordinación o dependencia y salario como retribución. De igual forma en el artículo 24 se enfatiza en la presunción según la cual toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo, la regla impide que el empleador destruya la protección laboral mediante denominaciones contractuales formales, pues lo determinante no es el rótulo del negocio, sino los hechos que demuestran la dependencia.

El mismo Código del Trabajo, regula dos figuras, el contratista independiente en el artículo 34, quien responde por la ejecución de una obra o servicio con sus propios medios, autonomía técnica y dirección propia; por otra parte, el simple intermediario del artículo 35 actúa por cuenta de otro y es necesario que declare esa condición, pues si no lo hace puede comprometer su responsabilidad frente al trabajador, el ordenamiento colombiano sí admite la participación de terceros, pero exige transparencia en la posición jurídica de cada actor y rechaza la simulación de autonomía cuando en realidad existe subordinación (C.S.T., 1950, arts. 34 – 35).

La Ley 50 de 1990 expone unas reglas específicas sobre empresas de servicios temporales, esta Ley 50 (1990, arts. 71-94) permite que las empresas envíen trabajadores en misión a empresas usuarias, pero bajo supuestos excepcionales y temporales, como labores ocasionales, reemplazos o incrementos de producción; la

figura no puede convertirse en una vía para cubrir necesidades permanentes de la empresa usuaria, porque se desnaturaliza su función y permitiría la sustitución estructural de trabajadores directos por trabajadores misionales sin estabilidad equivalente.

El Decreto 4369 de 2006 muestra el régimen de las empresas de servicios temporales y precisó aspectos de autorización, funcionamiento, obligaciones y límites, el Decreto 1072 de 2015 compiló el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y reiteró reglas sobre contratistas, intermediación y vigilancia administrativa. La Constitución Política también orienta el análisis, ya que, en el artículo 25 reconoce el trabajo como derecho y obligación social que goza, en todas sus modalidades, de protección del Estado; el artículo 53 expone principios mínimos, entre ellos la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales. La regla constitucional, es que una relación laboral no desaparece porque las partes la presenten como contrato de prestación de servicios, algún convenio comercial, asociación cooperativa o contrato entre empresas, porque si los hechos muestran subordinación, debe aplicarse la protección propia del trabajo dependiente.

La Corte Constitucional, en Sentencia T-992 de 2005, mediante la Sala Séptima de Revisión destacó que el análisis de las relaciones laborales debe considerar la realidad material del vínculo, cuando están comprometidos derechos fundamentales (Corte Constitucional, Sala Séptima de Revisión, T-992, 2005). De igual forma, la Corte Constitucional, Sala Octava de Revisión (2023), al estudiar el contrato realidad y la solidaridad laboral, insistió en que la subordinación, la prestación personal del servicio y la remuneración permiten reconocer una relación laboral, aunque se haya acudido a formas contractuales distintas (Corte Constitucional, Sala Octava de Revisión, T-550/23, 2023). A su vez, la Sentencia T-171 de 2024 también reafirma la necesidad de revisar la modalidad de vinculación cuando están en juego garantías de estabilidad reforzada (Corte Constitucional, Sala Primera de Revisión, T-171/24, 2024).

La jurisprudencia revisada en el párrafo anterior, permite entender que la intermediación laboral no tiene únicamente consecuencias económicas, cuando el

trabajador queda vinculado de manera formal a un tercero, aunque en la práctica preste sus servicios para otra empresa, pueden comprometerse algunas garantías básicas como el mínimo vital, la afiliación al sistema de riesgos laborales, la estabilidad reforzada en casos de embarazo, discapacidad o fuero, y la posibilidad real de reclamar sus derechos. En esa misma línea, la Corte Constitucional (2023) ha señalado que el contrato realidad se relaciona con el deber de protección y seguridad que debe asumir el empleador, especialmente cuando quien se beneficia de la obra o del servicio obtiene provecho directo del trabajo realizado (Corte Constitucional, Sala Octava de Revisión, T-550/23, 2023).

A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1997) adoptó el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, reconociendo la posibilidad de intermediación en el mercado laboral, pero bajo condiciones de protección para los trabajadores. Las normas internacionales no sustituyen el análisis del derecho interno, sirven como criterio para interpretar y comprender que la intermediación debe darse dentro de límites de transparencia, igualdad de trato y garantía de derechos. La OIT (2024) vincula el trabajo decente “con ingresos justos, seguridad en el lugar de trabajo, protección y diálogo sociales, lo cual se debilita cuando la intermediación se usa para afectar vínculos reales” (párr. 4).

A partir de este marco, la intermediación laboral es lícita si existe un tercero real, autónomo, solvente y responsable, y si el trabajador conserva sus garantías mínimas; por el contrario, es ilícita o evasiva si la empresa beneficiaria mantiene el poder de subordinación y utiliza al tercero para ocultar la relación laboral, esto conforme al C.S.T., la regulación de empresas temporales y contratistas, y la jurisprudencia con primacía de la realidad.

Mecanismos de fraude o encubrimiento en la intermediación laboral

El fraude en la intermediación laboral es la maniobra para evadir obligaciones laborales, mientras que el encubrimiento, se entiende como un ocultamiento del verdadero empleador o de la verdadera relación laboral (Rojas, 2004). A continuación, se presentarán seis mecanismos que han sido frecuentemente utilizados en la intermediación laboral, algunos son de fraude y otros de encubrimiento.

Uno de los mecanismos de fraude consiste en presentar como autónoma una relación que en realidad es subordinada, donde la empresa beneficiaria podrá suscribir contratos comerciales con un tercero e impartir órdenes directas al trabajador, controlando su jornada, exigir reportes, evaluar su desempeño y sancionar incumplimientos, características que evidencian como la intermediación puede funcionar como una pantalla documental (Código Sustantivo del Trabajo [C.S.T.], 1950, art. 23; Corte Constitucional, Sala Octava de Revisión, T-550/23, 2023).

En estas condiciones el trabajador aparece formalmente vinculado con el contratista, pero la subordinación se ejerce desde la empresa usuaria, este es un ejemplo claro del contrato realidad previsto en el C.S.T. (1950, art. 23). Otro mecanismo es el uso de trabajadores que van para misión o como personal capacitado tercerizado para actividades ordinarias de la empresa, según la Ley 50 (1990) si se puede autorizar que vinculen trabajadores en misión en eventos temporales, pero no se permite convertir esa figura en una plantilla paralela estable, así si la empresa mantiene durante largos periodos a trabajadores tercerizados en cargos misionales, la temporalidad se desnaturaliza. Conforme a Rojas Chávez (2004) la responsabilidad puede variar según la modalidad de intermediación, pero en todos los casos debe examinarse el papel del demandante de mano de obra y su relación con el trabajador.

A su vez, la utilización de contratos de prestación de servicios para cubrir necesidades laborales permanentes, es una práctica que suele justificarse en la autonomía contractual, pero pierde legitimidad cuando el contratista persona natural cumple horarios, recibe instrucciones continuas, se integra a la estructura interna y no asume un riesgo empresarial propio, según la Corte Constitucional, Sala Octava de Revisión (2023), en su en la Sentencia T-550 de 2023, recuerda que la definición del contrato realidad depende de los elementos materiales de la relación y no de la voluntad formal de las partes, así, la prestación de servicios no puede convertirse en una fórmula para evitar prestaciones sociales o aportes a seguridad social.

Otro mecanismo consiste en trasladar riesgos empresariales al trabajador, la empresa puede usar la intermediación para reducir costos laborales, evitar cargas prestacionales, disminuir obligaciones de seguridad social o impedir la consolidación de antigüedad. Según Torres Bustamante (2020), la tercerización puede promover

desigualdad laboral y contractual cuando se usa como modalidad generalizada de subcontratación sin garantías suficientes, esto es consistente con Astorquiza et al. (2023), quienes analizan la precariedad laboral desde dimensiones que incluyen continuidad, control y protección social.

Frente a lo dicho por Astorquiza et al. (2023) se puede plantear el siguiente ejemplo, una empresa de confecciones puede contratar a un tercero para que realice la vinculación de varios operarios que trabajan diariamente en sus instalaciones, cumpliendo horarios fijados por la empresa beneficiaria, utilizan sus máquinas y reciben instrucciones directas y vinculantes del jefe de producción, ellos formalmente aparecen como trabajadores del contratista, pero si vamos a hacer la revisión en la práctica, se nota que desarrollan una actividad permanente y necesaria para la empresa usuaria; así, la beneficiaria reduce costos laborales, evita consolidar antigüedad y no reconoce prestaciones o beneficios internos, mientras el trabajador tiene una inestabilidad del vínculo y queda en una posición de mayor precariedad laboral.

Hay otro mecanismo de encubrimiento que aparece al fragmentar la cadena de contratación, en este la empresa beneficiaria contrata con una sociedad, esta subcontrata con otra y el trabajador queda ubicado al final de una estructura compleja, lo que según Rojas Chávez “puede dificultar la identificación del verdadero empleador y debe analizarse a la luz de la solidaridad laboral del beneficiario de la obra o labor” (2004, p. 24). Sin embargo, el artículo 34 del C.S.T. permite analizar la solidaridad del beneficiario de la obra o labor en ciertos supuestos, especialmente cuando existe conexidad entre la actividad contratada y el giro ordinario de la empresa. El artículo 34 del C.S.T. dice “el contratista independiente actúa con autonomía técnica, directiva, medios propios y asunción de riesgos; no obstante, también prevé la responsabilidad solidaria del beneficiario de la obra”

El sexto mecanismo se evidencia en la desigualdad de trato entre trabajadores directos y tercerizados que cumplen funciones equivalentes (Padilla Murillo, 2026), si dos personas realizan la misma labor bajo iguales órdenes y condiciones, pero una de ellas tiene poca estabilidad laboral, menor salario o acceso a beneficios por estar vinculada a través de un tercero, la intermediación en este caso sería una herramienta

de segmentación laboral. Arboleda et al. (2021) muestran que la intermediación tiene incidencia negativa en ocasiones en la satisfacción del talento humano, porque la forma de vinculación influye en la percepción de reconocimiento, seguridad y pertenencia institucional de cualquier trabajador.

Un último mecanismo es el debilitamiento de garantías colectivas, en la que la tercerización puede dispersar a los trabajadores en varias razones sociales y dificultar la organización sindical, la negociación colectiva o la reclamación conjunta de derechos; aunque esta consecuencia no siempre aparece de manera explícita en los contratos, sí se produce cuando la estructura empresarial divide artificialmente a trabajadores que, en los hechos, prestan servicios para una misma unidad productiva (Constitución Política de Colombia [C.P.], 1991, arts. 39 y 55). El derecho laboral debe observar estos efectos, porque la protección del trabajo no solo se expresa en derechos individuales, sino también en garantías colectivas.

Estos mecanismos muestran que la intermediación evasiva no se identifica por un solo indicio aislado, sino por un conjunto de señales: subordinación directa de la empresa usuaria, continuidad de la labor, integración a la actividad ordinaria, ausencia de autonomía del tercero, desigualdad de trato, traslado de riesgos y debilitamiento de derechos.

En este sentido, los inspectores de trabajo deben revisar documentos, pero también realizar visitas, entrevistar trabajadores, verificar órdenes, horarios, reportes y cadenas de mando, de este modo se logrará esclarecer anomalías en la intermediación laboral. Los jueces, por su parte, deben valorar la prueba desde el principio de primacía de la realidad.

La respuesta institucional debe ser preventiva y correctiva, para el caso de la primera se debe exigir claridad contractual, autorización para empresas de servicios temporales, cumplimiento de aportes y verificación de autonomía del contratista y es correctiva cuando reconoce el contrato realidad, declara solidaridad, ordena el pago de salarios y prestaciones, y protege derechos fundamentales, la finalidad no es prohibir toda forma de tercerización, sino impedir que la descentralización productiva se transforme en una vía de deslaboralización.

Conclusiones

La intermediación laboral se configura como mecanismo de evasión cuando la empresa beneficiaria conserva el poder real de dirección sobre el trabajador, pero desplaza la condición de empleador hacia un tercero. La existencia de contratos comerciales, civiles o de prestación de servicios debe por regla reconocer una relación laboral si concurren prestación personal, remuneración y subordinación. De igual forma, la respuesta jurídica debe partir de la primacía de la realidad y no de la apariencia en documentos, a su vez, el análisis normativo evidencia que el ordenamiento colombiano no prohíbe la contratación con terceros, ya que el contratista independiente, las empresas de servicios temporales y las agencias de empleo pueden cumplir funciones legítimas dentro del mercado laboral, pero es importante resaltar que su validez depende de que exista autonomía real si los requisitos desaparecen, la intermediación se convierte en una forma de encubrimiento.

Conforme a las fuentes revisadas, la intermediación y la tercerización tienen efectos que superan el plano contractual, se logra comprender que estas figuras inciden en la calidad del empleo, la estabilidad, la satisfacción del trabajador, la protección social y la precariedad laboral.

Este debate debe integrar tanto la dimensión jurídica como la dimensión social del trabajo, porque jurídicamente exige revisar la subordinación, la responsabilidad del verdadero empleador; mientras que socialmente se ha de valorar los efectos de estas prácticas sobre la dignidad, la estabilidad y la igualdad material.

La intermediación evade relaciones laborales cuando se utiliza para ocultar al verdadero empleador, se puede fragmentar la responsabilidad, impedir la consolidación de antigüedad, reducir prestaciones, debilitar la estabilidad o dificultar la reclamación de derechos. Una política laboral coherente no puede ser solo sancionatoria, es necesario fortalecer la vigilancia sobre la tercerización abusiva, exigir trazabilidad en las cadenas de contratación y promover condiciones de trabajo decente; la intermediación laboral solo puede considerarse compatible con el Estado social de derecho cuando sirve para organizar eficientemente el mercado laboral sin sacrificar dignidad, estabilidad, seguridad social ni igualdad material de los trabajadores.

Referencias

- Arboleda Agudelo, M., Cuesta Zárate, L. A., & Londoño Díaz, A. M. (2021). *La intermediación laboral y la satisfacción del talento humano en salud en el Hospital de El Carmen de Viboral, 2021* [Trabajo de grado, Administración en Salud con énfasis en Gestión de Servicios de Salud, Universidad de Antioquia]. Universidad de Antioquia. <https://hdl.handle.net/10495/22525>
- Astorquiza-Bustos, B. A., Aguirre Bernal, E. & Bravo Bolaño, K. (2023). Índice de precariedad laboral en Colombia: una construcción teórica y analítica a partir de microdatos. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas*, 18(1), e822. <https://doi.org/10.21919/remef.v18i1.822>
- Código Sustantivo del Trabajo [C.S.T.]. (1950). Artículos 23, 24, 34 y 35. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=33104>
- Congreso de Colombia. (28 de diciembre de 1990). Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones [Ley 50 de 1990]. DO: 39.618. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281>
- Constitución Política de Colombia [C.P.]. (1991). Artículos 25 y 53. <https://www.constitucioncolombia.com/>
- Corte Constitucional, Sala Séptima de Revisión. (29 de septiembre de 2005). Sentencia T-992/05 [M.P. Sierra Porto, H. A.]. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/t-992-05.htm>
- Corte Constitucional, Sala Octava de Revisión. (11 de diciembre de 2023). Sentencia T-550/23 [M.P. Cristina Pardo Schlesinger]. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/t-550-23.htm>
- Corte Constitucional, Sala Primera de Revisión. (10 de mayo de 2024). Sentencia T-171/24 [M.P. Natalia Ángel Cabo]. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/t-171-24.htm>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2026). *Empleo informal y seguridad social: información diciembre 2025-febrero 2026*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social>

- Lopera Gómez, Y. (2020). *Tercerización laboral en Colombia y su incidencia en los derechos laborales de los trabajadores colombianos* (Trabajo de grado, programa de Derecho). Universidad de Antioquia. <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/entities/publication/01d66e02-5e30-4c35-ae84-def79039cc33>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1997). *Convenio sobre las agencias de empleo privadas, C181*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C181
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2024). *Trabajo decente*. <https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente>
- Presidencia de la República de Colombia. (4 de diciembre de 2006). Por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las empresas de servicios temporales y se dictan otras disposiciones [Decreto 4369 de 2006]. DO: 46.472. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=22390>
- Presidencia de la República de Colombia. (26 de mayo de 2015). Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo [Decreto 1072 de 2015]. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>
- Prieto Bustos, W. O. (2009). Intermediación laboral. *Semestre Económico*, 12(23), 35-58. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=165013122002>
- Rojas Chávez, A. M. (2004). La intermediación laboral. *Revista de Derecho*, (22), 187-210. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85102208>
- Torres Bustamante, F. A. (2020). *La tercerización promueve la desigualdad laboral y contractual en Colombia* (Trabajo de grado, Especialización en Derecho Administrativo). Universidad de Antioquia. <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/entities/publication/8e5c21ea-3633-4559-bd70-b259a1182d93>