

TRABAJO DE GRADO
Opción Investigación o Proyecto de Grado

Tercerización e Intermediación Laboral, una Realidad Frente a la Productividad
Empresarial y la Vulnerabilidad de los Derechos Laborales del Talento Humano

Corporación Universitaria Remington.
Facultad de Ciencias Empresariales
Programa Académico: Administración de Empresas

Autores

Erica Esmeralda Trujillo Lozano

Sebastián Camilo Berdugo Peroza

TUTORA

Lenys Vasquez Lopez

Opción de Grado

Investigación

2025

Dedicatoria

Quiero dedicar este proyecto, en primer lugar, a Dios, quien me dio la oportunidad de culminar este importante peldaño en mi vida. En segundo lugar, a mi madre y a mis abuelos, así como a mis hermanos (as), quienes me han apoyado a lo largo de mi proceso académico. También, a todas las personas que siempre creyeron en mí y me han brindado su respaldo y apoyo incondicional.

Por: Sebastián Camilo Berdugo Peroza

Esta investigación va dedicada a mi madre teresa (QEPD), a mi hijo, a mí compañero de vida y a toda mi familia, que siempre ha estado para mí, apoyándome y siendo la fuerza para cada paso que doy día a día en la vida, a la docente lenys Vásquez, tutora de este proyecto, por transmitirnos sus amplios conocimientos y ser siempre un apoyo incondicional, sin ustedes este no tendría el mismo sentido. Mil y mil gracias.

Por: Erica Esmeralda Trujillo Lozano

Agradecimientos

De antemano, quiero agradecer a Dios, al semillero SIESCA y, por ende, a su coordinadora, la docente Lenys Vásquez, quien fue un apoyo fundamental y una guía en la realización de esta investigación. También agradezco a las empresas y a los empleados que fueron parte esencial de este trabajo, ya que, gracias a su colaboración, fue posible concluirlo con resultados favorables en un tema poco investigado en la ciudad de Montería.

Tabla de Contenidos

Resumen.....	6
1. Marco Teórico o de Referencia.....	8
1.1. Tercerización e Intermediación Laboral.	8
1.2. Formas de Tercerización e Intermediación Laboral en Colombia.	11
1.3 Bases Legales y Jurídicas.....	12
1.4. Referente Legal.....	14
2. Planteamiento del Problema	15
3. Objetivos.	18
3.1. Objetivo General.....	18
3.2. Objetivos específicos.	18
4. Metodología.	18
4.1. Diseño de la investigación	18
4.2 Aspectos Éticos:.....	20
4.3. Variables.	20
5. Resultados y Discusión.	20
5.1. Prácticas predominantes de tercerización e intermediación laboral en la ciudad de Montería.....	20
5.2 Efectos de la tercerización e intermediación laboral en la productividad de las empresas de la ciudad de Montería.....	22
5.3 Afectaciones a los trabajadores contratados bajo la modalidad de tercerización e intermediación laboral.	23
5.4 Estabilidad y Condiciones laborales	25
6. Conclusiones	29
7. Referencias.....	31

Lista de Gráficos

Gráfico 1: Modalidades de Tercerización e intermediación laboral	21
Gráfico 2. Áreas laborales de mayor subcontratación.	21
Gráfico 3. Mayores Riesgos Empresariales sub contratando personal	22
Gráfico 4. Factores que motivan a las empresas encuestadas de Montería a subcontratar.	23
Gráfico 5. Nivel de estudio de empleados subcontratados.	24
Gráfico 6. Tiempo laborado de trabajadores con la empresa, en calidad de subcontratados.....	25
Gráfico 7. Riesgos laborales.	27
Gráfico 8: Medidas de Prevención y Salud Ocupacional.	28
Gráfico 9: Condiciones laborales de trabajadores.	29

Resumen

La tercerización e intermediación laboral; su regulación en Colombia es un asunto de discusión actual en nuestro país, el amplio debate a partir de dos propósitos fundamentales: de un lado, impulsar la competitividad y la flexibilidad laboral, la reducción de costos laborales, aumento de utilidades y crecimiento empresarial. De otra parte, está adoptar medidas para combatir la precarización del trabajo y brindar las garantías laborales y contractuales de los empleados subcontratados; gran parte de la economía colombiana creció y aumentó su eficiencia, al tiempo que otros sectores disminuyeron la productividad del trabajo y aumentó la desigualdad laboral.

Es por lo que la investigación buscó analizar el impacto de la tercerización e intermediación laboral en la productividad empresarial y la vulnerabilidad de los derechos laborales de los trabajadores, con el fin de evaluar la pertinencia de este modelo triangular de relaciones laborales. Aplicando una investigación con enfoque cuantitativo y descriptivo no experimental, centrado en el impacto que tiene esta forma triangular de relaciones laborales en las empresas y el talento humano, para ello, se utilizó técnicas como revisión bibliográfica, encuestas semi estructuradas a empresas y encuestas a empleados contratados por alguna modalidad de subcontratación.

Por consiguiente, para esta investigación 15 empresas participaron en este estudio, y una vez obtenido el número de empresas dispuestas a suministrar datos sobre su personal tercerizado, se procedió a consultar a los empleados que aceptaron participar en la encuesta y se logró obtener respuestas de 50 empleados.

Los resultados son expuestos desde las formas más comunes de tercerización e intermediación laboral aplicada por las empresas en la contratación del talento humano; el impacto en las empresas desde la eficiencia, calidad del trabajo, personal calificado y reputación empresarial, así mismo los efectos sobre el talento humano referente a la estabilidad laboral, seguridad social, condiciones de trabajo, desigualdad salarial y satisfacción laboral.

Finalmente, de esta investigación se concluyó que las reformas realizadas al CST. (Ley 50 1990), en la que incluyeron la figura de tercerización e intermediación laboral incursiona con fuerza, para las empresas es un beneficio, pero para los trabajadores pueden tener un efecto contrario; ya que estas prácticas de contratación, que están mínimamente vigiladas, ponen en riesgo de vulnerabilidad los derechos y garantías laborales, así como la conveniencia de su uso, en la actualidad.

Palabras clave: Tercerización, subcontratación, riesgos laborales, productividad laboral, derechos laborales.

1. Marco Teórico o de Referencia

1.1. Tercerización e Intermediación Laboral.

La tercerización laboral es un concepto comúnmente relacionado con la desprotección laboral. Se utiliza para describir diversas modalidades de empleo que se alejan de la relación contractual tradicional entre empleado y empresa. En este modelo, se destaca la independencia y autonomía del tercero, pero también la subordinación técnica y organizacional de la empresa que terceriza el servicio. Según Montoya et al. (2021), "la tercerización laboral es una modalidad de empleo que dista de la relación tradicional entre trabajador y empresa" (p. 45). Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que la tercerización "es una forma de competitividad y generación de empleo, necesaria para hacer frente a una economía cambiante, que exige flexibilidad laboral" (OIT, 1997, p. 22). Sin embargo, la implementación de este modelo ha generado diversos problemas y desafíos jurídicos, principalmente asociados con la inestabilidad laboral y la precarización del trabajo.

En Colombia, la tercerización laboral se encuentra regulada por el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, que permite a las empresas contratar a terceros para la producción de bienes o la prestación de servicios (Páez y Riveros, 2023). Este enfoque implica la delegación de tareas productivas a otros actores, siempre y cuando se cumpla con la normativa laboral establecida (Decreto 583, 2016). Originalmente, la tercerización se utilizaba para la contratación de personal de apoyo, pero en la actualidad muchas empresas recurren a ella para ejecutar actividades principales, lo cual les resulta beneficioso para reducir los costos laborales, particularmente los relacionados con la producción (Gómez y Lopera, 2020).

Un aspecto fundamental en la tercerización es que "prima la autonomía del tercero, tanto en lo administrativo, financiero como en el recurso humano. Este tercero se compromete a realizar un trabajo, con sus propios recursos y bajo su propio riesgo, y la empresa tercerizadora busca el resultado específico para el cual fue contratado" (OIT, 1997, p. 22).

"Prima la autonomía del tercero, tanto en lo administrativo, financiero como en el recurso humano. Este tercero se compromete a realizar un trabajo, con sus propios recursos y bajo su propio riesgo, y la empresa tercerizadora busca el resultado específico para el cual fue contratado" (OIT, 1997, p. 22).

Este enfoque resalta el principio de autonomía en la tercerización, donde el tercero es responsable de gestionar sus propios recursos y asumir el riesgo asociado al trabajo contratado. Sin embargo, este modelo puede traer consigo importantes implicaciones negativas. Al delegar las responsabilidades administrativas y operativas a un tercero, la empresa contratante puede evadir ciertas obligaciones laborales, lo que a menudo resulta en condiciones de trabajo precarias para los empleados subcontratados. Además, la autonomía otorgada a estos terceros puede contribuir a la desigualdad salarial y a la vulneración de los derechos laborales, ya que las empresas tercerizadoras a veces priorizan la reducción de costos en detrimento del bienestar de los trabajadores, afectando su estabilidad laboral y acceso a beneficios básicos como la seguridad social.

Por otro lado, la intermediación laboral, a menudo confundida con la tercerización, se refiere a la actividad en la cual una empresa de servicios temporales contrata trabajadores para ser asignados a otros empleadores. Como explican (Chaparro Paredes y Roncancio Ramírez ,2022), "la intermediación hace referencia a la actividad en la cual una empresa de servicios temporales contrata trabajadores temporales para el desarrollo de una actividad en misión, dándoles el carácter de empleadoras" (p. 87). Estas empresas, conocidas también como bolsas de empleo, están autorizadas exclusivamente para prestar este servicio de intermediación laboral (Páez & Riveros, 2023, p. 113).

El legislador colombiano, a través de la Ley 50 de 1990, establece en los artículos 71 y 72 que las empresas de servicios temporales deben estar legalmente constituidas con el único objeto social de prestar servicios a aquellas que contratan la prestación de servicios de terceros para el desarrollo de actividades temporales, actuando como empleadores en relación con los trabajadores contratados para ello. "En la intermediación laboral deben

participar tres actores: el oferente, el demandante y el intermediario. Si no se cumplen, se deviene en otra relación jurídica" (Chávez, 2004, p. 59). Este tipo de relación puede dar lugar a responsabilidades solidarias entre los que demandan la mano de obra y la empresa de empleo temporal.

Finalmente, Obando Garrido (2021) identifica diferentes tipos de empresas de intermediación laboral, como "los agentes privados de colocación, los contratistas de mano de obra, las bolsas de empleo temporal especializadas en ofrecer mano de obra para toda clase de trabajo conforme a las necesidades de los empresarios, y las empresas de servicios temporales, que colaboran para contratar temporalmente a trabajadores para el desarrollo de una labor específica" (p. 124). Obando Garrido (2021) proporciona una visión amplia de las distintas modalidades de intermediación laboral, cada una con un enfoque particular en la provisión de mano de obra según las necesidades específicas de las empresas. Sin embargo, aunque estas entidades facilitan la contratación de trabajadores temporales, es importante reflexionar sobre cómo pueden impactar la estabilidad laboral de los empleados.

Las bolsas de empleo temporal y las empresas de servicios temporales, por ejemplo, a menudo funcionan con un enfoque en la flexibilidad para las empresas, pero a costa de la seguridad y los derechos laborales de los trabajadores subcontratados. Además, este tipo de intermediación puede generar una mayor precarización del empleo, ya que los trabajadores son contratados por periodos limitados, lo que puede dificultarles acceder a beneficios sociales y a condiciones laborales estables. Por tanto, es esencial que exista una regulación que equilibre la flexibilidad empresarial con la protección de los derechos de los trabajadores temporales.

1.2. Formas de Tercerización e Intermediación Laboral en Colombia.

a) Cooperativas de trabajo asociado (CTA).

Según la ley 79 de 1988, las cooperativas de trabajo asociado “son aquellas que vinculan el trabajo personal del asociado para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios” (Ley 79 de 1988, art. 70). El principal aporte del asociado en estas cooperativas es su trabajo personal, con una mínima contribución de capital. La Corte Constitucional, al referirse al artículo 59 de esta ley, concluye que estas cooperativas se diferencian de otras formas de contratación porque “los asociados de manera simultánea son los dueños y trabajadores”, eliminando la figura de empleador y trabajador, como en las relaciones laborales tradicionales (Corte Constitucional, 1993). Por lo tanto, a estos socios-trabajadores no se les aplican las normas del Código Sustantivo del Trabajo. Las cooperativas de trabajo asociado se consideran una forma de especialización, ya que deben atender necesidades específicas en el marco de actividades misionales permanentes, relacionadas directamente con la producción de bienes o la prestación de servicios. Según el ordenamiento jurídico, está prohibido que estas cooperativas suministren personal, ya que esta actividad corresponde a la intermediación laboral (Ley 79 de 1988, art. 64).

b) Sociedades Comerciales.

La figura de las sociedades comerciales está regulada en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), el cual les otorga a estas entidades la facultad de ser contratistas independientes, lo que las convierte en empleadoras en lugar de intermediarios o representantes. Estas sociedades pueden contratar con personas naturales o jurídicas para la prestación de servicios, siempre y cuando utilicen sus propios medios de producción, capacidad física y técnica, y asuman su propio riesgo. Esta figura permite a las empresas colaborar entre ellas, siendo la empresa que provee el servicio la que se convierte en empleadora y, por lo tanto, tiene la obligación de cumplir con las normativas sobre trabajo formal, tal como establece la jurisprudencia (CSJ SL4479-2020).

No existe ninguna prohibición para que una empresa contrate a un independiente para realizar actividades propias o ajenas al giro ordinario de la empresa contratante. Esto

significa que una empresa contratista puede realizar actividades misionales de la empresa contratante, siempre que no se vulneren los derechos laborales o constitucionales de los trabajadores involucrados en la prestación de estos servicios.

c) Contrato de Prestación de Servicios.

El contrato de prestación de servicios está regulado en el artículo 1435 del Código Civil, y se considera una relación civil, no laboral. Aunque se deriva del artículo 34 del CST, se utiliza cuando un contratista independiente, ya sea persona natural o jurídica, ejecuta una obra o presta un servicio para un tercero. Esta modalidad se caracteriza por la autonomía técnica y directiva del contratista, sin que exista subordinación laboral. El contrato de prestación de servicios es ampliamente utilizado en el sector público para contratar a profesionales de manera independiente, con el fin de satisfacer necesidades específicas en beneficio de la institucionalidad del Estado. En este tipo de contrato, el independiente asume los riesgos en el desarrollo de la labor, paga sus propias prestaciones sociales y seguridad, y no existe vínculo laboral entre las partes. Además, el precio de la labor contratada debe estar claramente establecido (Roldán, 2014).

d) Empresas de Servicios Temporales (EST) y/o Bolsas de Empleo.

Las empresas de servicios temporales, que operan bajo la legislación colombiana, están reguladas por la Ley 50 de 1990, el Decreto 4369 de 2006 y el Decreto 1072 de 2015. Para llevar a cabo esta actividad, deben estar registradas como personas jurídicas y contar con la autorización correspondiente del Ministerio del Trabajo. Según la Corte Constitucional, su función principal es proporcionar mano de obra a otras empresas, donde el empleador temporal es responsable de definir y supervisar las tareas que realiza el trabajador. Estos empleados son considerados parte de la empresa de servicios temporales, no de la empresa que los recibe para las tareas asignadas.

1.3 Bases Legales y Jurídicas.

Las normativas que regulan las empresas de servicios temporales en Colombia presentan diferencias clave, y cada una cumple un papel específico dentro del marco legal del país. Estas normativas establecen reglas y procedimientos distintos que, en conjunto, configuran el marco normativo para la intermediación laboral y el funcionamiento de las empresas de servicios temporales. En primer lugar, la Ley 50 de 1990 sienta las bases generales de la intermediación laboral, mientras que el Decreto 4369 de 2006 proporciona reglas específicas sobre el funcionamiento de estas empresas. Posteriormente, el Decreto 1072 de 2015 agrupa y actualiza estas disposiciones para lograr una aplicación más eficiente y coherente a lo largo del tiempo.

Por otro lado, la Constitución Política de Colombia de 1991 establece principios fundamentales en materia laboral que afectan la organización y funcionamiento de las empresas de servicios temporales. En este sentido, el artículo 53 de la Constitución establece las normas mínimas que deben regir las relaciones laborales, garantizando derechos esenciales para los trabajadores, tales como la estabilidad laboral, el derecho a la seguridad social y a unas condiciones de trabajo dignas. Estos principios son aplicables a los trabajadores temporales contratados bajo la modalidad de las empresas de servicios temporales. Además, la Constitución prohíbe la explotación laboral, contribuyendo a un marco de protección para los empleados contratados bajo esta modalidad.

En cuanto a la interpretación constitucional, la Corte Constitucional, a través de varias decisiones, ha subrayado que las empresas de servicios temporales deben operar respetando los derechos laborales de los trabajadores y evitando cualquier forma de precarización o abuso. De esta manera, las normas laborales, junto con los principios constitucionales de igualdad, no discriminación y dignidad humana, guían las actividades de la intermediación laboral, asegurando que las empresas actúen con transparencia y protejan los derechos de los trabajadores temporales.

Por otro lado, la Ley 50 de 1990 reforma la legislación laboral en Colombia, estableciendo las bases para las relaciones laborales en el país. En particular, regula principalmente la contratación de personal y las condiciones laborales generales,

incluyendo la intermediación laboral. Así, la ley proporciona un marco para el funcionamiento de la intermediación laboral en términos de contratación y las relaciones laborales derivadas de esta modalidad.

De igual manera, el Decreto 4369 de 2006 reglamenta la Ley 50 de 1990, detallando las condiciones bajo las cuales las empresas de servicios temporales pueden operar. En consecuencia, regula la prestación de servicios laborales temporales y establece requisitos adicionales para la constitución de estas empresas, así como los derechos y responsabilidades de los trabajadores temporales. A su vez, define las condiciones en las que las empresas usuarias pueden contratar estos servicios.

Finalmente, el Decreto 1072 de 2015 compila todas las normativas laborales vigentes en Colombia, incluyendo las disposiciones relacionadas con las empresas de servicios temporales. Este decreto es un compendio normativo que organiza de manera coherente las regulaciones existentes y establece los procedimientos que las empresas deben seguir para cumplir con los requisitos legales. En cuanto a las empresas de servicios temporales, el Decreto 1072 de 2015 ofrece una regulación actualizada sobre las condiciones de empleo y el funcionamiento de estas empresas.

1.4. Referente Legal.

Las normativas que regulan las empresas de servicios temporales en Colombia presentan diferencias clave, y cada una cumple un papel específico dentro del marco legal del país. Estas normativas establecen reglas y procedimientos distintos que, en conjunto, configuran el marco normativo para la tercerización e intermediación laboral; entre ellos tenemos:

Código sustantivo del trabajo: Principal ley que regula las relaciones laborales en Colombia, garantizando el trabajo decente y los derechos laborales de los trabajadores

Ley 50 de 1990: por medio de la cual se introdujeron reformas al código sustantivo del trabajo, entrando en vigor el ordenamiento legal de la tercerización laboral en nuestro país.

Ley 1429 de 2010, el Decreto 2025 de 2011, Decreto 583 de 2011 y el Decreto 683 de 2018. Regulan la tercerización laboral en Colombia, estableciendo los requisitos y

condiciones para que esta se practique de manera legal y no afecten los derechos de los trabajadores.

Decreto 4369 de 2006. Reglamente el ejercicio de las empresas de Servicios Temporales

Constitución Política de 1991: Establece el trabajo digno como un derecho de los colombianos en su artículo 25.

Decreto 71281 de 2019: La Corte Constitucional define la tercerización, como un instrumento jurídico para la descentralización productiva, reviviendo la figura de cooperativas de trabajo asociado.

2. Planteamiento del Problema

En Colombia en el año 1990, entra en vigor la ley 50, por la cual se introdujeron reformas al código sustantivo del trabajo, y la figura de tercerización e intermediación laboral incursiona con fuerza en el ordenamiento legal a causa de este ajuste a la ley. Esta figura ha tomado gran importancia en la actualidad, con cambios en la contratación laboral, grandes y medianas empresas, han implementado la tercerización e intermediación laboral en sus diferentes modalidades, con la finalidad de ceder a un tercero o un contratista actividades secundaria o misionales de la empresa contratante. Para ellas es más competitivo tener contratos por modalidad de subcontratación, buscando disminución en los costos fijos, formalizar la vinculación del personal y aumentar la sostenibilidad empresarial, (OROZCO & PEREZ 2020).

Si bien es una práctica empresarial que beneficia la productividad en las empresas, brindando ciertos beneficios. En la (OIT, 1997) fue bien vista por la generación de empleo decente y la flexibilidad en las relaciones laborales, sin embargo, la tercerización e Intermediación laboral ha tenido una serie de impactos negativos en los derechos de los trabajadores que son contratados bajo esta modalidad; la misma entidad reporta casos de vulneración de sus derechos laborales por el uso indebido de esta figura; incidiendo

directamente el inicio de una precarización laboral poniendo en riesgo la estabilidad laboral de los trabajadores (Pérez & Pascuales 2020).

La tercerización e intermediación laboral son prácticas que se han enfrentado a diversas críticas y desafíos, señalando que puede llevar a la disminución de los derechos laborales y las condiciones de trabajo para los trabajadores contratados bajo estas modalidades (Orozco Cárdenas & Pérez Molina, 2020). Así mismo es considerada por (Quiroz Moncada, 2021) como una práctica, con desigualdad laboral poco regulada que realizan las empresas con el fin de hacer un despoje de los beneficios organizacionales que pueden tener los trabajadores contratados directamente, e inclusive ha podido enfrentar desafíos en temas de responsabilidad solidaria y regulaciones laborales precisa y clara. Presentando como consecuencias: la desigualdad, la desprotección de la seguridad social del trabajador y riesgos en la labor desempeñada

Así mismo lo manifiesta (Osorio & Puig, 2014) a menudo los trabajadores tienen que enfrentar una serie de vulneraciones en sus derechos laborales, de los cuales se pueden resaltar: la desigualdad laboral, la limitación de beneficios sociales, las garantías a mujeres trabajadoras que se encuentren en estado de embarazo y condiciones laborales frágiles y salarios más bajos. Según la Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas (2011) un sin número de trabajadores reportan casos de vulneración de sus derechos laborales, en especial, en la modalidad de subcontratados a través de empresa de servicios temporales; los cuales pueden ser catalogados como empleados de “segunda clase” por esta práctica;

Esta figura de vinculación ha provocado una mutación en la contratación y reestructuración laboral, desmejorando las relaciones laborales y contractuales en los trabajadores (Bustamante, 2020).; bajo esta modalidad, las empresas se benefician, pero para los trabajadores pueden tener un efecto contrario, incidiendo directamente el inicio de una precarización laboral, poniendo en riesgo la estabilidad laboral y económica de los trabajadores (Pérez y Pascuales 2020). Ahora bien, se debe tener en cuenta que algunas de las desmejoras en el Talento Humano pueden ser la pérdida de motivación, desconexión

con los objetivos y valores de la empresa, bajo accesibilidad a programas de formación de mejora continua que se les brinda solo a trabajadores con contratos directos. También, se debe tener en cuenta que este tipo de prácticas puede generar una baja comunicación entre empleados directos vs subcontratos creando una brecha aunada a la desigualdad ampliamente vista por el personal tercerizado y/o subcontratado.

El sector empresarial de la ciudad de Montería también está inmerso en esta ola de tercerización e Intermediación laboral. La eficiencia y la efectividad en la gestión de las personas, la flexibilidad, el acceso a personal especializado y reducción de costos. son entre algunas, las grandes ventajas que ofrece estas formas de vinculación para las empresas (Hoyos Galeano & Benavides Tirado, 2022). Sin embargo, por las críticas y desafíos que ha enfrentado, deben ser analizados algunos aspectos como: la falta de estabilidad laboral, el no cumplimiento de pagos de salarios, la no vinculación a una protección social, las condiciones y elementos, equipos y/o espacios de trabajos, situación que está también incidiendo en la precarización laboral y la vulneración de los derechos de los trabajadores subcontratados bajo las diferentes modalidades de tercerización.

Si bien esta realidad está en auge, pocas son las investigaciones que se han desarrollado sobre tercerización e intermediación laboral en la ciudad de Montería, situación que ha imposibilitado comprender los diferentes impactos que genera esta práctica a los trabajadores que se ven inmersos en esta modalidad de contratación. Esta carencia de estudios ha contribuido en el desconocimiento de la problemática, al limitado ejercicio de las políticas públicas en aras de generar calidad laboral articulado al desarrollo de las empresas. Por lo anterior, el propósito de esta investigación es analizar los riesgos de la tercerización e intermediación laboral en la vulnerabilidad de los derechos laborales de los trabajadores en la ciudad de Montería, con el fin de evaluar la pertinencia de este modelo triangular de relaciones laborales, se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo incide la Tercerización e intermediación laboral en la productividad empresarial y vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en la ciudad de Montería?

3. Objetivos.

3.1. Objetivo General.

Analizar el impacto de la tercerización e intermediación laboral en la productividad empresarial y la vulnerabilidad de los derechos laborales de los trabajadores en la ciudad de Montería, con el fin de evaluar la pertinencia de este modelo triangular de relaciones laborales.

3.2. Objetivos específicos.

- Identificar las practicas comunes de tercerización e intermediación laboral en la ciudad de Montería desde el marco legal y regulatorio, y los desafíos frente a las empresas y el talento humano.
- Analizar los efectos de la tercerización e intermediación laboral en la productividad de las empresas de la ciudad de Montería, considerando aspectos como eficiencia, calidad del trabajo, personal calificado y reputación empresarial
- Indagar entre el talento humano contratado bajo la figura de tercerización o intermediación por empresas de la ciudad de Montería, las afectaciones ocasionadas, incluyendo aspectos como la estabilidad laboral, seguridad social, condiciones de trabajo, desigualdad salarial y satisfacción laboral, con el fin de evaluar la conveniencia de estas formas de contratación.

4. Metodología.

4.1. Diseño de la investigación

La investigación adoptó un enfoque cuantitativo y descriptivo no experimental, con el objetivo de analizar los efectos de la tercerización e intermediación laboral en diversas dimensiones dentro de las empresas.. Los datos fueron tomados de forma directa sin manipular las variables de estudio, a partir de la aplicación de diferentes instrumentos.

Entre las técnicas e instrumentos: para la recolección de información se realizaron consultas y revisión de literatura enfocada en el marco regulatorio de la tercerización e

intermediación laboral, y actividad de campo para la recolección de información primaria, mediante la aplicación de entrevistas semiestructuradas a representantes de las empresas y encuestas aplicadas a los trabajadores subcontratados.

La población y Muestra: La población objeto de estudio fueron las empresas que aplican dentro de sus formas de contratación la tercerización e intermediación laboral. Al igual que los empleados contratados bajo estas figuras laborales; debido a que no se encontró información suficiente en los antecedentes investigativos sobre el universo de empresas que tercerizan servicios en la ciudad de Montería. Se procedió a contactar a administradores y/o directivos de empresas dispuestas a colaborar proporcionando la información necesaria para el desarrollo de la investigación.

Los datos fueron recolectados a través de un muestreo intencional no probabilístico, lo que implica la selección de casos accesibles que aceptaron participar en el estudio. Según Otzen y Manterola (2017), el muestreo por conveniencia "permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador" (p. 230). Para finalmente trabajar con una muestra de 15 empresas que dentro de sus relaciones contractuales subcontratan y 50 empleados contratados bajo las figuras de subcontratación. El análisis de los datos recolectados se llevó a cabo utilizando herramientas como Excel, lo que permitió procesar la información de manera efectiva para obtener resultados precisos y significativos.

La ejecución del proyecto se llevó mediante las siguientes **fases:** En primer lugar, se realizó una consulta y revisión bibliográfica exhaustiva para comprender el estado del arte sobre la tercerización e intermediación laboral. Posteriormente, se procedió con el diseño y validación de los instrumentos necesarios para la recolección de información, asegurando que estos fueran adecuados para el contexto del estudio. La fase siguiente consistió en la recolección de información directa, que se llevó a cabo en las empresas y con los trabajadores que se encontraban bajo la modalidad de tercerización e intermediación

laboral. Finalmente, se procedió a la triangulación y análisis de los datos obtenidos, para interpretar los resultados y generar conclusiones.

4.2 Aspectos Éticos:

En la presente investigación fueron considerados los principios éticos como la privacidad de la identidad y la información suministrada por los empresarios y trabajadores, basado en el bien común. La información será manejada conforme a lo establecido por las leyes vigentes en la protección de datos: ley 1581 de 2012, decreto reglamentario 1377 de 2013. Conforme a lo establecido por el comité de ética de la Corporación Universitaria Remington.

4.3. Variables.

Independiente: Tercerización e Intermediación Laboral.

Dependiente: Estabilidad laboral, seguridad social, condiciones de trabajo, desigualdad salarial y satisfacción laboral; productividad empresarial, modalidad de subcontratación, flexibilidad laboral, reducción de costos, improductividad laboral, falta de compromiso y lealtad laboral, falta de confidencialidad, riesgos legales y regulatorios.

5. Resultados y Discusión.

5.1. Prácticas predominantes de tercerización e intermediación laboral en la ciudad de Montería.

De las empresas encuestadas en la ciudad de Montería, se encontró que el 91% de ellas manifestaron tener personal subcontratado. Las modalidades de tercerización e intermediación laboral más frecuentes entre ellos son: en un 75% el contrato de prestación de servicio, y un 67% en las empresas de empleo temporal; en menor proporción, pero que existe y se da, son los outsourcing, en un 25%. Las demás formas de tercerizar y subcontratar no manifestaron ser utilizadas por las empresas encuestadas. (ver grafica 1).

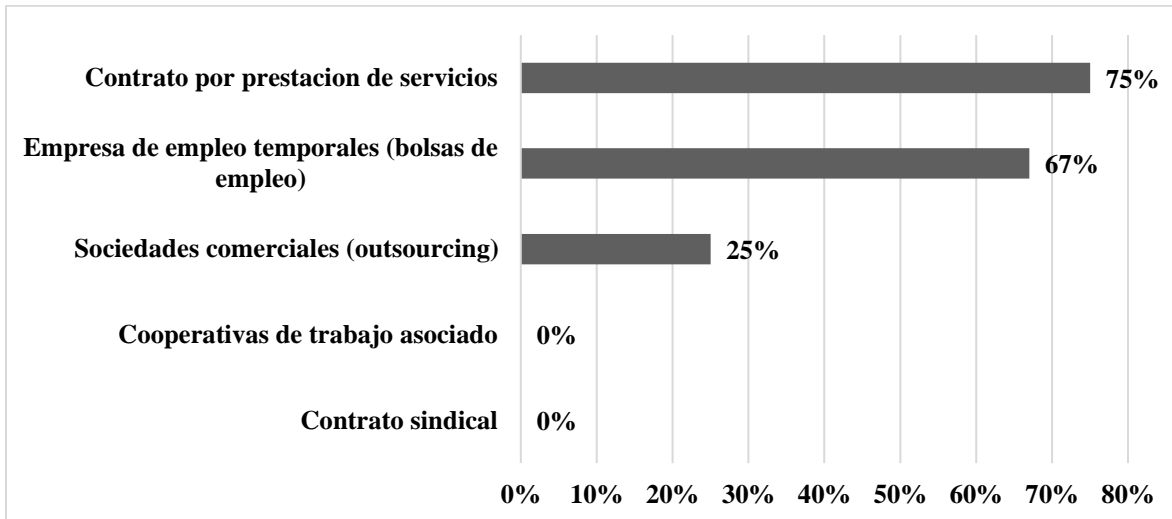


Gráfico 1: Modalidades de Tercerización e intermediación laboral

Fuente: Elaboración propia

Adicional los hallazgos muestran que las áreas donde las empresas subcontratan más es en el área administrativos, 30%, seguido por ventas y operativos, sen un 25% y 20% respectivamente. Los cargos donde menos se aplica la tercerización es en los cargos profesionales y logística, alcanzando un máximo del 15%. (ver grafica 2)

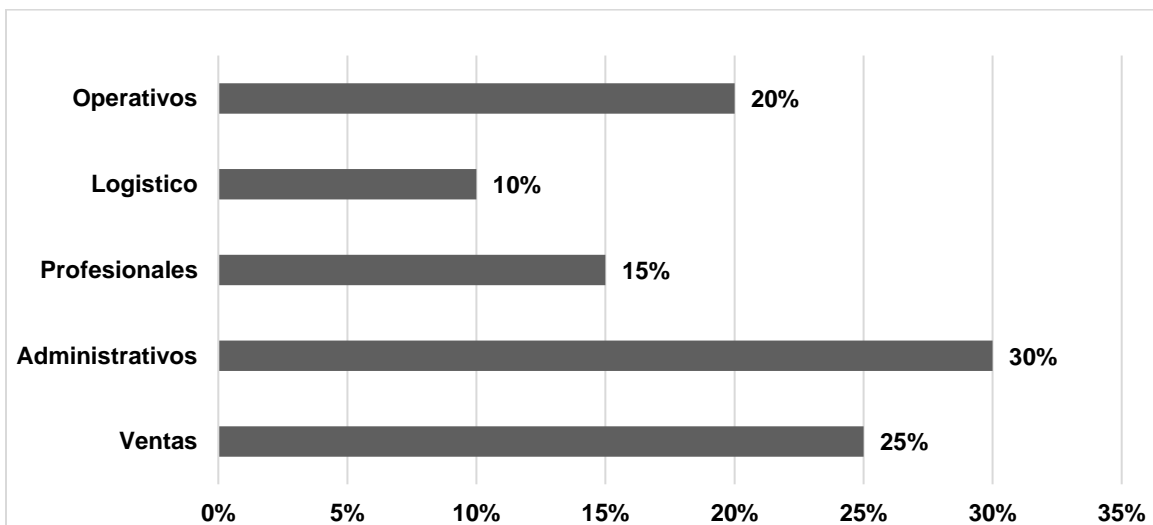


Gráfico 2. Áreas laborales de mayor subcontratación.

Fuente: Elaboración propia.

5.2 Efectos de la tercerización e intermediación laboral en la productividad de las empresas de la ciudad de Montería.

De otra parte, en cuanto a los factores que motivan a las empresas a utilizar las diversas formas de tercerización e intermediación laboral, y los riesgos que con lleva utilizar este tipo de contratación o subcontratación, hallamos que el 63.80% de las empresas encuestadas utilizan este modelo de contratación, por la reducen los costos de mano de obra, otro 61.50% argumentan que optimizan sus procesos, el 45.80% y el 40.50% de las empresas coinciden en que de esta manera simplifican la nómina global y se flexibiliza el trabajo, mientras que el 30.80% de las empresas alude que con este tipo de contratación pueden bajar los riesgos asociados al personal.

Cuando se habla de los mayores riesgos que pueden tener las empresas que subcontratan en la ciudad de Montería, estas manifestaron, la falta de compromiso y lealtad por parte de los empleados, en un 69.20%, por otra parte, el 53.80% consideran que asumen un riesgo con menos retención del talento humano, debido a que hay una alta deserción de empleados. Otra manifestación de riesgos son conflictos laborales y problemas de comunicación entre el personal de planta y personal subcontratado, esto con un 46.70%.

Por último y sin menor importancia entre el 30.80 % y el 38.50% de las empresas coinciden en que hay menor adaptabilidad, dependencia de terceros, problemas de integración y la improductividad laboral, son riesgos relevantes a la hora de subcontratar, como se muestra en la gráfica 3 y la gráfica 4.

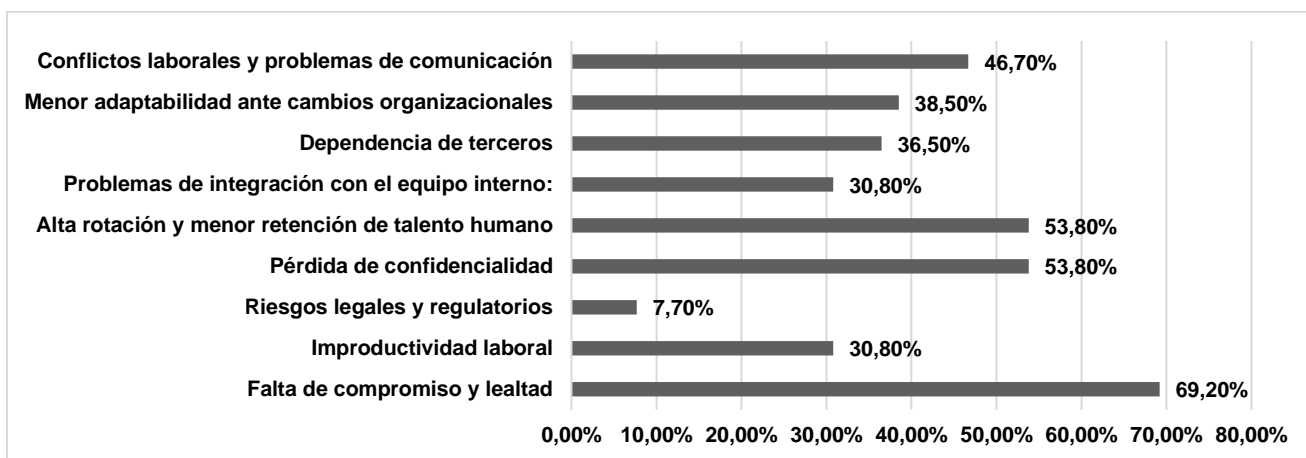


Gráfico 3. Mayores Riesgos Empresariales subcontratando personal
Fuente: Elaboración propia.

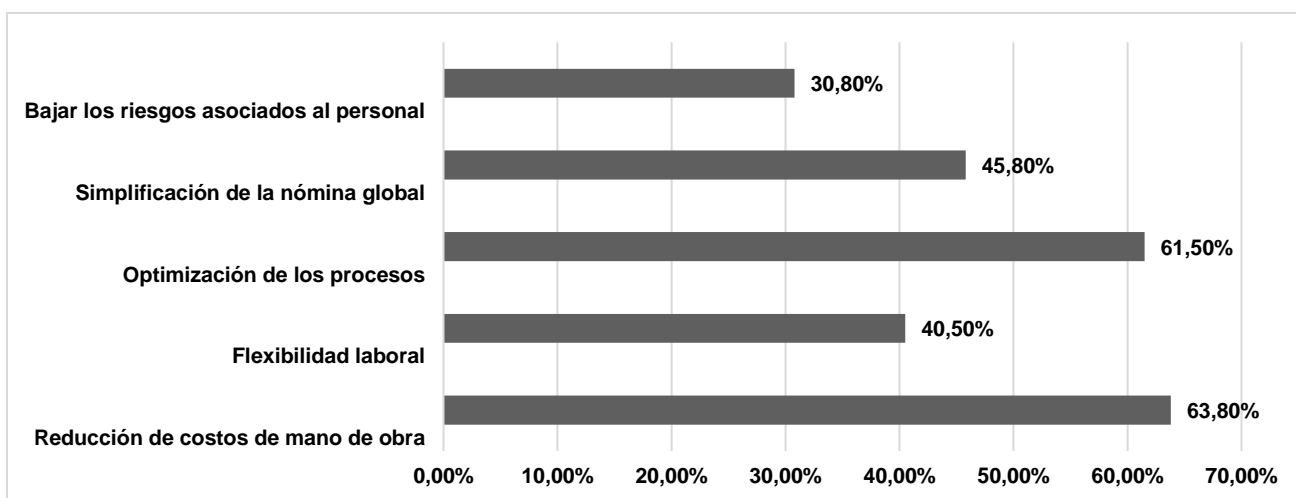


Gráfico 4. Factores que motivan a las empresas encuestadas de Montería a subcontratar.

Fuente: Elaboración propia.

5.3 Afectaciones a los trabajadores contratados bajo la modalidad de tercerización e intermediación laboral.

Con respecto a los hallazgos encontrados entre el personal que labora en empresas que subcontratan y tercerizan la mano de obra vinculada, encontramos que hay mayor presencia del sexo masculino en un 52% que, del sexo femenino, Con respecto al nivel educativo predominan los bachilleres, en un 44%, seguido de los profesionales y técnicos, oscilan en un 25%, lo que nos muestra que un 50% de esta mano de obra, tiene un nivel de estudio entre técnico y profesional, mientras que tecnólogos hay poco, solo un 4%, y primaria el 2% y no se encontró empleados con un nivel de formación en post grado. (ver grafica 5)

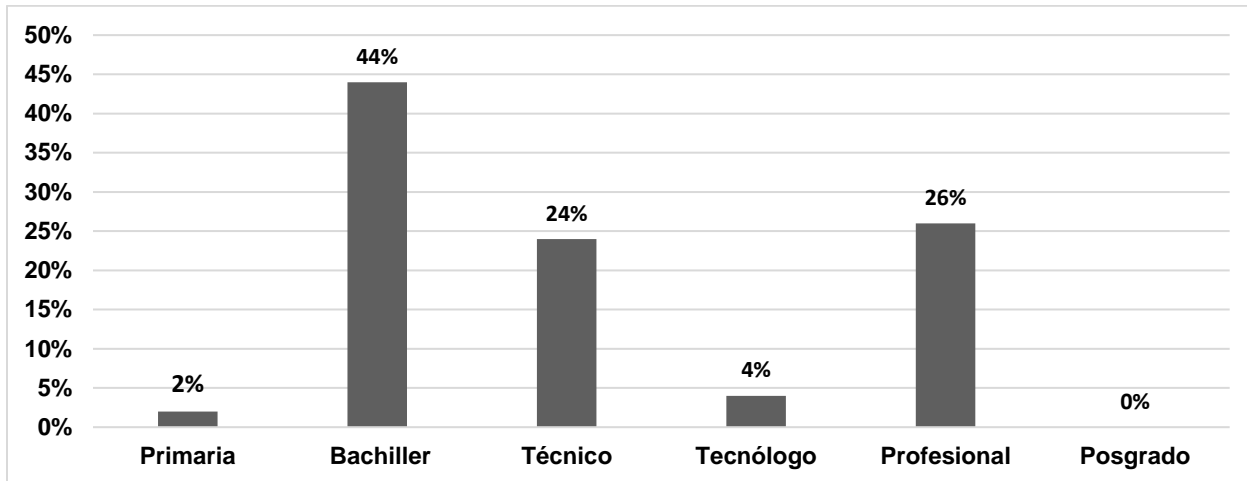


Gráfico 5. Nivel de estudio de empleados subcontratados.

Fuente: Elaboración propia

Por otra parte, los cargos más frecuentes son de oficios varios, donde hay una participación del 32% de los empleados encuestados, seguido de cargos administrativos y área comercial, donde el porcentaje es del 26%. Los cargos operativos tienen un menor porcentaje del 12%, prácticamente en el tema de tercerización y subcontratación los directivos y logística, tiene una mínima de participación en esta forma de vinculación laboral, siendo del 2%; al cruzar los datos en relación con el género y la edad, se encontró una diferencia significativa en la distribución de los cargos. En el caso de las mujeres, se observa una mayor presencia en cargos comerciales, representando el 18% del total de encuestados, en contraste con el 8% de los hombres en esta categoría. Por otro lado, en los cargos operativos, la tendencia se invierte, ya que el 12% de los hombres desempeñan este tipo de funciones, mientras que la participación de las mujeres en este ámbito es considerablemente menor, reflejando una diferencia del mismo porcentaje.

Por lo tanto, estos datos sugieren que existe una segmentación de género en la asignación de roles dentro de la subcontratación laboral. Mientras que las mujeres tienen una mayor representación en el área comercial, los hombres predominan en los cargos operativos, esto puede estar relacionado con factores como la percepción de roles

tradicionalmente asignados según el género, las exigencias físicas de ciertas tareas o incluso la preferencia de las empresas por determinados perfiles en cada área.

5.4 Estabilidad y Condiciones laborales

En cuanto a la seguridad social (EPS, ARL, PENSIÓN) de los empleados encuestados el 54% cotiza al régimen contributivo (EPS), teniendo en cuenta que el tema de pensión, el 50% de los empleados cotiza en un fondo de pensiones, y en ARL 42% está afiliada a una aseguradora de riesgos laborales, mientras que en la caja de compensación familiar solo el 14% se está afiliado, esto quiere decir que a los trabajadores les están vulnerando el acceso a bienestar laboral.

De otra parte, la estabilidad laboral de los empleados encuestados, indica que el 50% de empleados no pasan de tener 3 años en la empresa. Mientras que un 22% tiene una relación entre 4 y años. El porcentaje de antigüedad de estas personas contratadas bajo esta modalidad son pocos los que perduran en el tipo, en promedio 10% alcanzan a estar entre 8 y 10 años y más de 11 años solamente lo han logrado el 6% del personal encuestado; lo anterior muestra que con esta modalidad de contratación es poca la estabilidad laboral que logran los empleados en las empresas. (ver grafica 6).

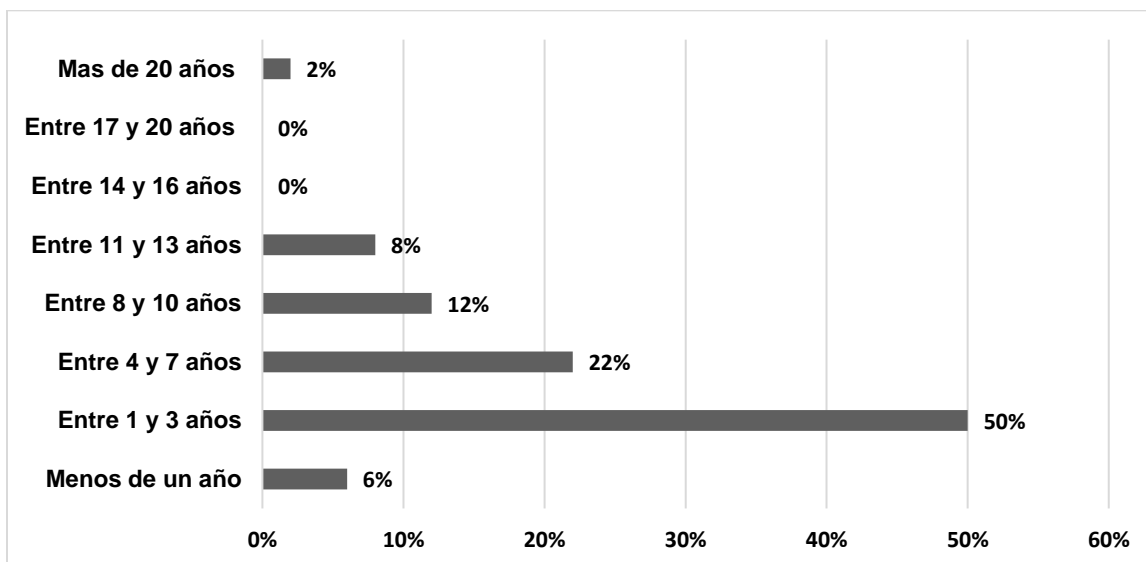


Gráfico 6. Tiempo laborado de trabajadores con la empresa, en calidad de subcontractados.

Fuente: Elaboración propia.

Al mismo tiempo y para evaluar las condiciones laborales, de salud ocupacional y seguridad en el trabajo de estos empleados, se tuvo en cuenta diferentes factores tales como : Riesgos físico, biológicos, químicos, ergonómicos, psicosociales y orden y limpieza del área de trabajo, aspectos psicosociales y de bienestar laboral. De acuerdo a los hallazgos encontrados el panorama es positivo porque el porcentaje es bajo, sin embargo hay que tener en cuenta que es importante destacar los diferentes riesgos que tienen los empleados dentro de la organización, lo que los riesgos psicosociales indica que el 84% de los encuestados lo califican como bajo, calificación media y alta seguidamente por un 8% cada una, lo que indica que los trabajadores no perciben que exista un significativo riesgo para los empleados. Con respecto al Orden y la limpieza en los sitios de trabajo, el 68% lo califica como un riesgo bajo, el 20% como medio. Por otro parte, los riesgos de tipo ergonómicos no tienen calificación dejando definido que los trabajadores.

Del mismo modo, el orden y la limpieza en los espacios de trabajo tiene una calificación del 68% de los encuestados, calificación media y alta con un 30% es decir que, aunque exista una gran calificación en que este es un riesgo bajo, existe un porcentaje de empleados que considera que tener un ambiente óptimo, organizado y limpio es importante y representativo para el desarrollo laboral.

No obstante, es muy representativo que no haya ningún tipo de valoración en los riesgos ergonómicos, lo que podría indicar que existe un desconocimiento acerca de este riesgo y los trabajadores no pueden reconocerlo. Seguidamente, cuanto a los riesgos químicos el 92% de los encuestados manifiesta como bajo este riesgo y un 8% considera que este es un riesgo significativo. En igual medida los riesgos biológicos se perciben con un 90% como bajos y el 10% en diferente calificación alto y muy alto, este es un riesgo con menor impacto o proporción. Para los riesgos físicos el 86% de los empleados lo calificaron como bajo, seguidamente el 12% como medio y solo un 2% los determinan como altos, esto indica que los factores físicos representan una amenaza mínima para los trabajadores, aunque existe un grupo que enfrenta estos riesgos en su entorno laboral, por lo que según

el estudio las empresa estan tomando medidas preventivas para que los trabajadores tengan buenas condiciones laborales y asi cumplir con los estandares minimos exigidos por la ley. (ver grafica 7)

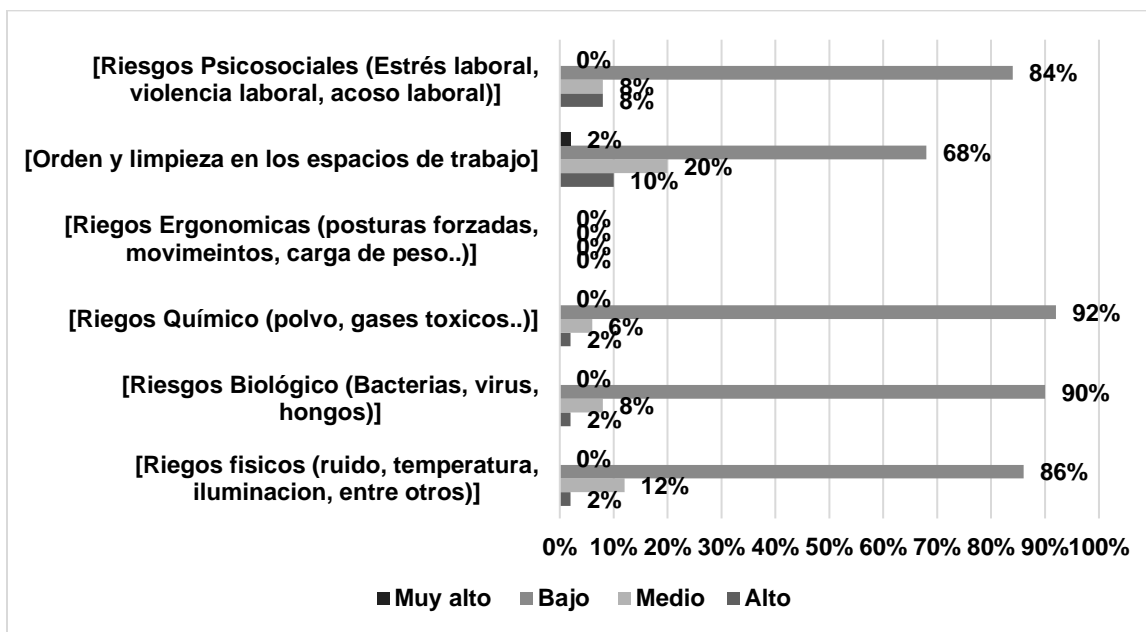


Gráfico 7. Riesgos laborales.

Fuente: Elaboración propia.

Del mismo modo, se indagó en las medidas de prevención y salud ocupacional y programas de capacitación que toma la empresa para sus trabajadores en las diferentes áreas o puestos de trabajo, teniendo como resultado que el 70 % de los empleados califica como buenas las medidas adoptadas por la empresa, tales como: Disponibilidad y uso de elementos de protección personal (EPP), señalización de seguridad en espacios de trabajo, sistemas de ventilación e iluminación en espacios, condiciones ergonómicas, de igual manera los diferentes programas de capacitación; mientras el 2% y el 18% lo califica como regular y/o deficiente, solo el 10% lo califica como excelente, por consiguiente podemos decir que las empresas tienen un alto porcentaje de calificación positiva frente a las medidas de prevención y sus programas de capacitación, pero existe un menor porcentaje de trabajadores que está insatisfecho con las mismas y se deben mejorar estos aspectos con el fin de llegar al 100% de satisfacción y bienestar de los empleados. (Ver gráfica 10)

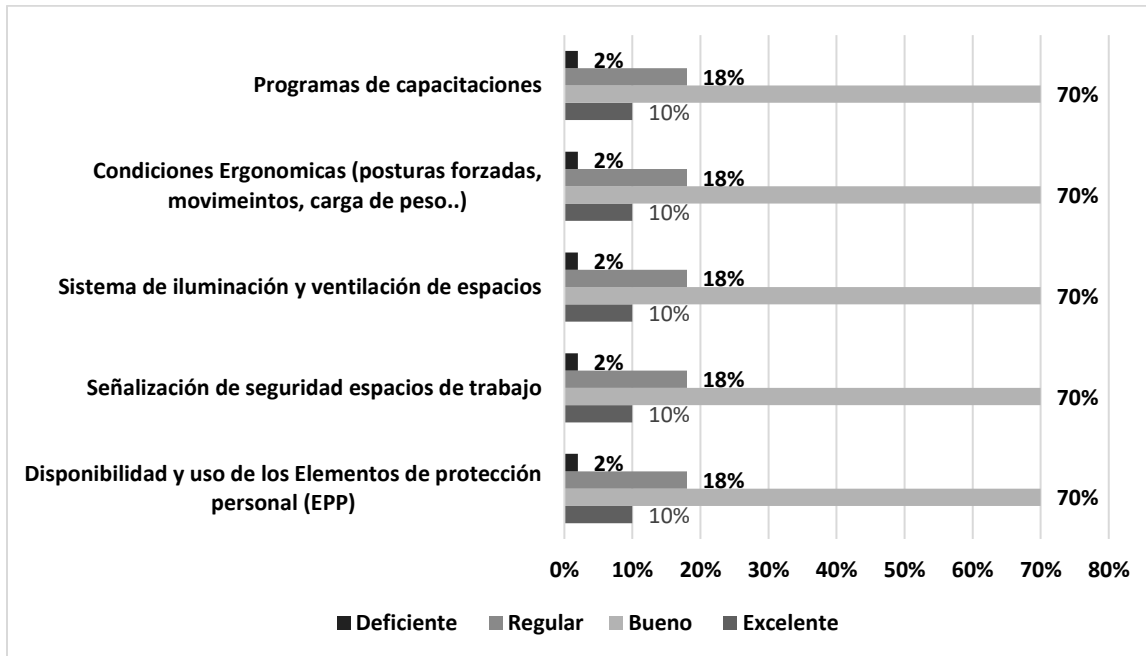


Gráfico 8: Medidas de Prevención y Salud Ocupacional.

Fuente: Elaboración propia.

En temas asociados al bienestar de los trabajadores, los hallazgos muestran que el 50% de los empleados encuestados considera que esta bien remunerado en el trabajo que realiza, el 38% lo considera regular, el 10% excelente y solo un 2% dice que es deficiente, lo que quiere decir que en su mayor porcentaje el empleado se siente a gusto en la remuneración laboral recibida. Sin embargo se puede ver que un porcentaje alto 50% manifiestan regularmente tener estrés laboral, y sobre un 60% de esta población califican de regular el tema de bienestar laboral, desarrollo profesional y reconocimientos. Son menos del 20% de los empleados manifiestan que estos aspectos son excelente dentro de su relaciones contractuales. (ver grafica 9).

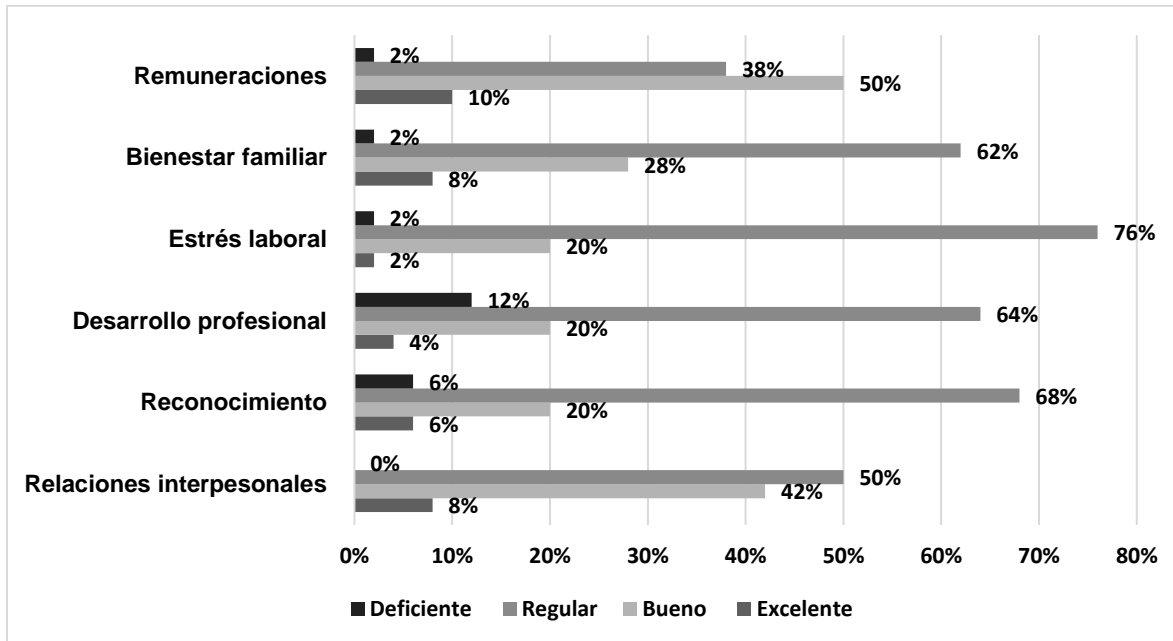


Gráfico 9: Condiciones laborales de trabajadores.

Fuente: Elaboración propia.

6. Conclusiones

Finalmente, de esta investigación podemos concluir que las reformas realizadas al CST. (Ley 50 1990), en la que incluyeron la figura de tercerización e intermediación laboral incursiona con fuerza, para las empresas es un beneficio, pero para los trabajadores pueden tener un efecto contrario, ya que encontramos insatisfacción en algunos aspectos psicosociales, condiciones laborales, y falencias en el cumplimiento de las prestaciones sociales correspondientes a los trabajadores contratados por alguna de las modalidades de tercerización e intermediación laboral practicada en algunas empresas de la ciudad de montería, motivo por el cual hay deserción laboral y este es un riesgo al cual las empresas están enfrentándose a diario.

Para entender un poco más acerca de estas modalidades de contratación o sub contratación avaladas y reguladas por los diferentes entes gubernamentales, se hace necesario detallar que:

- a) La intermediación laboral es totalmente diferente a la tercerización, pues la primera consiste en el suministro de personal calificado por parte de las EST, también llamadas bolsas de empleo y la segunda figura o modalidad, está especializada en los procesos productivos, cuyo objeto principal es que una empresa contrata a un proveedor llamado outsourcing, para realizar dicha labor o prestación de este tipo de servicio o procesos.
- b) A pesar de estar regulada, la tercerización e intermediación laboral, el Ministerio de Trabajo y Seguridad social se debe enfocar en la vigilancia permanente de la intermediación laboral ilegal; ya que la eficiencia y la efectividad en la gestión de las personas, la flexibilidad, el acceso a personal especializado y reducción de costos, son entre algunas, las grandes ventajas que ofrece estas formas de vinculación para las empresas, Sin embargo, por las críticas y desafíos que ha enfrentado, deben ser analizados algunos aspectos como: la falta de estabilidad laboral, el no cumplimiento de pagos de salarios, la no vinculación a una protección social, las condiciones y elementos, equipos y/o espacios de trabajos, situación que está también incidiendo en la precarización laboral y la vulneración de los derechos de los trabajadores subcontratados bajo las diferentes modalidades de tercerización.
- c) Por todo lo anterior, y, dicho en otras palabras, la tercerización e intermediación laboral es una práctica que tiene beneficios y desafíos tanto para la empresa como para el trabajador, y la conveniencia de aplicarla solo depende de las necesidades específicas que estos tengan, por otra parte, para no caer en la ilegalidad de subcontratación, esta figura se debe utilizar correctamente, ya que es una herramienta que puede llegar a ser muy efectiva y beneficiosa para ambas partes.

7. Referencias

- Acosta, H., & Alfredo, R. (2020). *Análisis de la constitucionalización de la tercerización laboral en Colombia* /. <https://repositorio.cecar.edu.co/items/undefined>
- Bustamante, F. A. T. (2020). *LA TERCERIZACIÓN PROMUEVE LA DESIGUALDAD LABORAL Y CONTRACTUAL EN COLOMBIA*.
- Chaparro Paredes, A. A., & Roncancio Ramirez, E. (2022). *Los impactos de la intermediación laboral de las empresas de servicios temporales en los trabajadores del sector privado en Cúcuta*. <http://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/24273>
- Chavez, A. M. R. (2004). La intermediación laboral. *Revista de Derecho*, 22, Article 22. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/view/2847>
- Del Bono, A., & Bulloni, M. N. (2021). TERCERIZACIÓN LABORAL EN LA ERA DIGITAL: Viejos problemas y nuevos desafíos. *Caderno CRH*, 34, e021032. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v34i0.45073>
- Gómez,lopera, Y. A. L. (2020). *Tercerización laboral en Colombia y su incidencia en los derechos laborales de los trabajadores colombianos*. <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/>
- Hoyos Galeano, L. J., & Benavides Tirado, M. N. (2022). *Análisis de la importancia del Outsourcing en la empresa Distracom SA del municipio de Cereté, departamento de Córdoba*. <https://hdl.handle.net/20.500.12494/45667>
- Montoya-Agudelo, C. A., Boyero-Saavedra, M. R., Arango-Benjumea, J. J., Bedoya-Gómez, D. C., García-Teruel, L. de la C., & Palomares-Vaughan, F. J. (2021). Determinación de las Implicaciones de la Tercerización en el Trabajo Decente. *Revista Lasallista de Investigación*, 18(2), 125-143. <https://doi.org/10.22507/rli.v18n2a10>

- Obando Garrido, J. M. (2021). *Derecho Laboral* (Tercera, Vol. 1). Temis.
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (1997). *Trabajo en régimen de subcontratación*.
<https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/rep-v2a.htm>
- Orozco Cárdenas, L. M., & Pérez Molina, S. (2020). *Outsourcing y tercerización de servicios profesionales en Colombia: Un análisis a partir del panorama de globalización y la implementación de la normatividad internacional*.
<https://dspace.tdea.edu.co/handle/tdea/710>
- Osorio Pérez, V., & Puig Farras, J. (2014). *El concepto de lo Misional Permanente y la tercerización ilegal Análisis sociológico y de la jurisprudencia de la Altas Cortes Colombianas*. ENS. Escuela Nacional Sindical.
- Páez Sotomonte, O. A., & Riveros Martinez, L. E. (2023). *Abusos en la tercerización y la intermediación laboral*. <http://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/27908>
- Quiroz Moncada, G. I. D. (2021). La tercerización y su incidencia en la precarización laboral, en la Ley N° 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y su reglamento. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62664>
- Roldán, J. A. (2014). *Regulación del contrato de prestación de servicios*. Asuntos Legales.
<https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/regulacion-del-contrato-de-prestacion-de-servicios-2168926>
- Otzen, Tamara, y Manterola, Carlos. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudiar. *Revista Internacional de Morfología*, 35 (1), 227-232.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>