

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

**Garantías laborales de los trabajadores tercerizados de la empresa Diiez S.A.S. en
San Juan de Pasto ante los cambios de la reforma laboral de 2025**

Diana Lizeth Guerrero Valencia

Programa de Derecho, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Universidad CESMAG

Nota del Autor

El presente Trabajo de Grado tiene como propósito cumplir el requisito exigido para optar al título de pregrado como abogada en la Universidad CESMAG.

La correspondencia referente a este trabajo debe dirigirse al Programa de Derecho de la Universidad CESMAG. Correo Electrónico: derecho@unicesmag.edu.co

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

**Garantías laborales de los trabajadores tercerizados de la empresa Diiez S.A.S. en
San Juan de Pasto ante los cambios de la reforma laboral de 2025**

Diana Lizeth Guerrero Valencia

Programa de Derecho, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Universidad CESMAG

Asesor: Dr. Francisco Edmundo Paz Obando

22 de septiembre de 2026

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

Nota de Aceptación

FIRMA PRESIDENTE DEL JURADO

FIRMA DEL JURADO

FIRMA DEL JURADO

22 de septiembre de 2026

“El pensamiento que se expresa en esta obra es de exclusiva responsabilidad de sus autores y no compromete la ideología de la Universidad CESMAG”.

Dedicatoria

Con el corazón lleno de amor y gratitud, dedico este logro, en primer lugar, a Dios, porque cuando sentí que las fuerzas me faltaban, Él sostuvo mi mano, calmó mis dudas y me recordó que todo esfuerzo tiene su recompensa. Gracias por permitirme llegar hasta aquí y por acompañarme en cada paso de este camino.

A mi mamita Melba, mi lugar seguro y el amor más puro. Gracias por cada oración, por tus abrazos que sanan y por creer en mí incluso cuando yo misma dudaba. Si hoy estoy aquí, es gracias a tus sacrificios, desvelos y a esa fe inmensa que siempre me has tenido. Ojalá la vida me alcance para devolverte todo lo que has hecho por mí. Te amo.

A mis hermanos y a mis sobrinos, mi pedacito de familia, de alegría y de amor. Gracias por ser esa luz que hace más bonitos mis días, por regalarme sonrisas cuando más las necesito y por recordarme que siempre hay motivos para seguir adelante. Cada uno de ustedes ocupa un lugar muy especial en mi corazón y también hace parte de este sueño que hoy se cumple.

Y a ti, Cristian, mi amor y mi compañero de vida. Gracias por estar a mi lado en cada desvelo, en los momentos difíciles y en cada pequeña victoria. Gracias por tu paciencia, por creer en mí, por tomar mi mano cuando más lo necesitaba y por celebrar cada logro como si fuera tuyo. Tenerte a mi lado hizo este camino mucho más bonito. Este logro también lleva un pedacito de tu amor.

Hoy miro atrás y entiendo que no llegué sola hasta aquí. Llegué de la mano de Dios y rodeada del amor de las personas que más amo. Por eso, este logro no es solamente un título; es la historia de muchas oraciones, sacrificios, abrazos, lágrimas, desvelos, risas y personas que nunca dejaron de creer en mí.

A todos ustedes, gracias por ser parte de este sueño. Hoy puedo decir, con el corazón lleno de felicidad: **lo logramos.**

Agradecimientos

A la Universidad CESMAG, por ser mi casa de estudios durante este tiempo, por brindarme la formación académica necesaria y los espacios para desarrollar mi crecimiento profesional.

Un agradecimiento muy especial a mi asesor, el Dr. Francisco Edmundo Paz Obando, por su invaluable guía, su paciencia constante y por compartir su conocimiento para la culminación exitosa de este proyecto.

De igual manera, extendiendo mi gratitud a los expertos lectores y miembros del jurado, el Dr. Harold Pardo Urbano y la Dra. Geniferth Miranda Cadena, por el tiempo dedicado a revisar este trabajo, así como por sus valiosas observaciones y aportes académicos que enriquecieron significativamente esta investigación.

A mi madre Melba, a mis hermanos, a mis sobrinos y a mi pareja Cristian, quienes fueron mi soporte emocional y mi refugio incondicional durante las largas jornadas de estudio y desvelo. Gracias por creer en mí y por acompañarme con paciencia y amor en este camino.

A mis amigos Johnny y Camila, con quienes tuve la fortuna de compartir este camino universitario. Gracias por ser compañeros de clases, de trabajos, de aprendizajes, de preocupaciones y también de momentos que hicieron mucho más especial esta etapa. Gracias por acompañarme durante la carrera, por estar presentes en los días buenos y en aquellos en los que continuar parecía más difícil. Me llevo no solo los conocimientos y experiencias de estos años, sino también la amistad que construimos y que, sin duda, será uno de los recuerdos más valiosos de esta etapa.

A todos los que, de una u otra manera, hicieron posible la culminación de esta meta y dejaron una huella significativa en este camino.

¡Muchas gracias!

Contenido

Introducción.....	13
1. Problema de investigación.....	15
1.1. Objeto o tema de estudio	15
1.2. Línea de investigación	15
1.3. Planteamiento o descripción del problema	15
1.4. Formulación del problema	18
1.5. Objetivos.....	18
1.5.1. Objetivo general.....	18
1.5.2. Objetivos específicos.....	18
1.6. Justificación	19
2. Marco referencial.....	22
2.1. Antecedentes	22
2.1.1. En América Latina	22
2.1.2. En Colombia	23
2.1.3. En Nariño.....	23
2.2. Marco contextual.....	25
2.3. Marco teórico	26
2.3.1. Fundamento jurídico-principialista de las garantías laborales.....	28
2.3.2. Teoría económica de la especialización	30
2.3.3. Teoría de la flexibilidad laboral	31
2.3.4. Teoría de la deslocalización.....	32
2.3.4. Teoría de la precarización laboral	33
2.4. Marco conceptual	34
2.4.1. Garantías laborales	34

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

2.4.2.	Tercerización laboral	34
2.4.3.	Empresas de servicios temporales (EST)	34
2.4.4.	Reforma laboral de 2025 (Ley 2466 de 2025)	34
2.4.5.	Derechos laborales	35
2.4.6.	Intermediación laboral.....	35
2.5.	Marco normativo	35
2.5.1.	Referente legal	35
2.5.2.	Referente jurisprudencial.....	37
2.5.3.	Referente doctrinal	39
3.	Metodología.....	43
3.1.	Paradigma	43
3.2.	Enfoque.....	43
3.3.	Método.....	44
3.4.	Unidad de análisis y unidad de trabajo.....	44
3.5.	Técnicas e instrumentos de recolección de información	45
3.6.	Criterios de rigor y confiabilidad de la información	46
4.	Análisis de resultados.....	48
4.1.	Objetivo específico 1	48
4.1.1.	Resultados.....	48
4.1.2.	Análisis	51
4.2.	Objetivo específico 2	56
4.2.1.	Resultados.....	56
4.2.2.	Análisis	64
4.3.	Objetivo específico 3.....	69
4.3.1.	Resultados.....	69

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

4.3.2. Análisis	71
4.4. Objetivo específico 4.....	73
4.4.1. Recomendaciones para el fortalecimiento de la garantía de los derechos laborales de los trabajadores tercerizados de Diiez S.A.S. frente a la Ley 2466 de 2025	73
5. Conclusiones.....	77
6. Recomendaciones	80
7. Referencias	83
Anexos	91

Anexos

Anexo A. Consentimiento informado para participación en investigación.....	91
Anexo B. Formato de entrevista en profundidad	93
Anexo C. Formato de entrevista semiestructurada	94
Anexo D. Matriz de revisión documental y jurisprudencial.....	95
Anexo E. Matriz de extracción y organización de la información	97

Tablas

Tabla 1. <i>Criterios de inclusión y exclusión para selección de unidad de trabajo</i>	45
Tabla 2. <i>Consolidación documental</i>	49
Tabla 3. <i>Criterios jurídicos derivados del análisis normativo y jurisprudencial</i>	55
Tabla 4. <i>Condiciones laborales actuales de los trabajadores tercerizados por la empresa Diiez S.A.S.</i>	63
Tabla 5. <i>Síntesis del contraste socio jurídico</i>	70

Figuras

Figura 1. <i>Proceso metodológico para la elaboración de la matriz de revisión documental y jurídica</i>	48
---	----

Figura 2. <i>Modelo analítico de contraste socio-jurídico</i>	69
--	----

Glosario

Siglas	Significado
ACRIP	Asociación Colombiana de Relaciones Industriales y Personal
ANDI	Asociación Nacional de Empresarios de Colombia
CCS	Contrato Colectivo Sindical
CIS	Centro de Investigaciones Sociojurídicas
CSJ	Corte Suprema de Justicia
CST	Código Sustantivo del Trabajo
DANE	Departamento Administrativo Nacional de Estadística
DNP	Departamento Nacional de Planeación
EPI	Elementos de Protección Individual
EPP	Elementos de Protección Personal
EPS	Entidad Promotora de Salud
EST	Empresa de Servicios Temporales
FEDESARROLLO	Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo
IPS	Institución Prestadora de Servicios de Salud
OIT	Organización Internacional del Trabajo
P1-P7	Participantes 1 a 7
RL	Representante Legal
SG-SST	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Resumen estructurado

Introducción: La tercerización laboral mediante empresas de servicios temporales constituye una modalidad de organización del trabajo cuya aplicación ha generado debates sobre la garantía efectiva de los derechos laborales, especialmente tras la entrada en vigencia de la Ley 2466 de 2025. **Objetivo:** Examinar las garantías laborales de los trabajadores tercerizados de la empresa Díez S.A.S. en San Juan de Pasto ante los cambios de la reforma laboral de 2025. **Metodología:** La investigación se desarrolló desde el paradigma socio-jurídico, con enfoque cualitativo y método de estudio de caso. Se empleó revisión documental, una entrevista en profundidad a la representante legal y entrevistas semiestructuradas a siete trabajadores tercerizados. La información fue analizada mediante ejes temáticos y contrastada con el marco normativo y jurisprudencial vigente. **Resultados:** Se evidenció el cumplimiento de las principales garantías laborales relacionadas con salario, prestaciones sociales y afiliación al sistema de seguridad social. El contraste de estas condiciones con las disposiciones introducidas por la Ley 2466 de 2025 permitió identificar como principal aporte jurídico del estudio la determinación de los aspectos de cumplimiento y de las oportunidades de fortalecimiento de las prácticas de tercerización laboral frente al nuevo marco de protección laboral, particularmente en materia de seguimiento y actualización del cumplimiento normativo. **Conclusiones:** El caso analizado refleja un nivel de cumplimiento acorde con la normativa vigente; sin embargo, el estudio permite advertir que la entrada en vigencia de la Ley 2466 de 2025 exige fortalecer los mecanismos de seguimiento y actualización de las prácticas de tercerización laboral. En este sentido, el aporte jurídico de la investigación radica en establecer, a partir del análisis de un caso concreto, los aspectos en los que las prácticas laborales de la empresa se encuentran alineadas con el marco normativo y aquellos que requieren fortalecimiento para favorecer la protección efectiva de los trabajadores tercerizados.

Palabras clave: Garantías laborales, Tercerización laboral, Empresas de servicios temporales, Reforma laboral de 2025, Derecho laboral, Ley 2466 de 2025.

Introducción

La tercerización laboral mediante empresas de servicios temporales (EST) constituye una modalidad de organización empresarial reconocida en el ordenamiento jurídico colombiano, cuya utilización plantea desafíos frente a la garantía efectiva de los derechos laborales. Si bien esta figura puede responder a necesidades legítimas de las empresas, su aplicación debe desarrollarse dentro de los límites establecidos por la legislación laboral, la jurisprudencia y los principios constitucionales que protegen el trabajo. La entrada en vigencia de la reforma laboral de 2025 plantea nuevos retos respecto de la estabilidad laboral, la protección de los derechos de los trabajadores y el control de prácticas de intermediación que puedan configurar un uso indebido de esta modalidad de vinculación.

Frente a lo antes expuesto, la presente investigación tiene como objetivo examinar el cumplimiento de las garantías laborales en la tercerización empleada mediante empresas de servicios temporales (EST) en el marco de la reforma laboral de 2025 en la empresa Diiez S.A.S. en la ciudad de San Juan de Pasto, Nariño. Enmarcada en la línea de investigación de Derecho Empresarial e Innovación Jurídica, se pretende generar un aporte al estudio de la regulación de las actividades empresariales a través del derecho, mediante el análisis de la información proporcionada por los trabajadores vinculados bajo esta modalidad, y sus implicaciones jurídicas en el contexto actual.

Para ello se adoptó el enfoque cualitativo, con paradigma socio-jurídico, a través del método estudio de caso. Como instrumentos de recolección de información se emplearon técnicas como la revisión documental, entrevista en profundidad y entrevista semiestructurada, aplicadas a una unidad de trabajo seleccionada por muestreo intencional de los siete (7) trabajadores y la representante legal de la empresa. El análisis se llevó a cabo durante el año 2026, en el contexto de la implementación de la reforma laboral de 2025, la cual introdujo modificaciones orientadas al fortalecimiento de la estabilidad laboral, la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y el control de las prácticas de intermediación y tercerización que puedan configurar fraude laboral o desnaturalización de la relación de trabajo.

El problema jurídico que motiva esta investigación surge de la necesidad de determinar la medida en la cual las garantías laborales de los trabajadores vinculados mediante empresas de servicios temporales se cumplen efectivamente en la empresa Diiez S.A.S., ubicada en San Juan de Pasto, Nariño, en el contexto de los cambios introducidos por la reforma laboral de 2025.

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

Este el contexto regional, donde el sector terciario tiene una participación relevante en la dinámica del empleo es relevante, ya que el Departamento Nacional de Planeación [DNP] (2024) reportó una recuperación de los niveles de ocupación de la ciudad frente al periodo prepandemia, con generación de empleo principalmente en actividades relacionadas con los servicios, la administración pública, la educación y la salud. Dichas actividades suelen ser tercerizadas, lo cual puede involucrar situaciones de subordinación directa, atención de necesidades permanentes de la empresa usuaria o desnaturalización de la relación laboral, circunstancias frente a las cuales la jurisprudencia colombiana ha reiterado la importancia de los principios de primacía de la realidad y protección del trabajo.

Este documento se estructura en siete capítulos. El primero presenta el problema de investigación, los objetivos y la justificación. El segundo desarrolla el marco referencial y los fundamentos teóricos, conceptuales, normativos, jurisprudenciales y doctrinales. El tercero expone la metodología. El cuarto presenta y analiza los resultados obtenidos, contrastando el marco jurídico con la realidad laboral del caso estudiado y formulando las recomendaciones correspondientes. El quinto contiene las conclusiones, el sexto presenta las recomendaciones generales y el séptimo reúne las referencias bibliográficas y los anexos.

1. Problema de investigación

1.1. Objeto o tema de estudio

Garantías laborales de los trabajadores tercerizados de la empresa Díez S.A.S. en San Juan de Pasto ante los cambios de la reforma laboral de 2025, con énfasis en la aplicación de las normas que regulan la intermediación laboral y la protección de derechos mínimos como el salario, la seguridad social, la estabilidad laboral y las condiciones de trabajo.

1.2. Línea de investigación

Este trabajo de grado se adscribe a la línea de investigación de Derecho Empresarial e Innovación Jurídica, en cuanto aborda desde el campo del derecho laboral, la problemática de la tercerización mediante empresas de servicios temporales y su incidencia en la garantía de los derechos laborales, especialmente en el contexto de la reforma laboral de 2025.

1.3. Planteamiento o descripción del problema

La legislación laboral en Colombia vela por el cumplimiento de los derechos y garantías de los trabajadores en el ejercicio de la actividad laboral por medio del Código Sustantivo del Trabajo [CST] (1950), el cual busca un equilibrio entre la justicia para el trabajador y el empleador a través del cumplimiento de los términos mínimos de derechos y garantías, como el derecho al trabajo digno, el disfrute del descanso remunerado, las prestaciones sociales, la pensión, entre otras. Ante esto, las diferentes formas de vinculación laboral deben desarrollarse dentro de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico y garantizar la protección efectiva de los derechos de los trabajadores.

De acuerdo con Delacruz-Giraldo y Gordillo-Mafla (2024), la flexibilización orientada a dinamizar el mercado de trabajo ha facilitado la consolidación de modalidades de vinculación caracterizadas por la inestabilidad, la reducción de garantías y la fragmentación de responsabilidades laborales. Es así como la tercerización se ha convertido en una práctica extendida en el ámbito empresarial y también en el sector público, especialmente mediante empresas de servicios temporales, las cuales permiten la contratación de personal para actividades complementarias.

Ante esto, es necesario fortalecer la regulación de las relaciones laborales mediante disposiciones normativas como la Ley 50 de 1990, orientadas a garantizar las condiciones

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

mínimas para los trabajadores dentro del marco de la flexibilización laboral. Si bien el ordenamiento jurídico colombiano establece modalidades contractuales claramente definidas, la tercerización laboral se ha consolidado como una práctica frecuente en el ámbito empresarial por medio de empresas de servicios temporales, las cuales permiten la vinculación de trabajadores para el desarrollo de actividades complementarias en favor de terceros. Por ello, su utilización exige verificar que las condiciones de contratación, subordinación, permanencia, remuneración y reconocimiento de prestaciones sociales se encuentren acordes con las garantías establecidas por la legislación laboral.

A pesar de ser una figura legalmente permitida en Colombia, continúa generando debate debido a la forma en que es utilizada para prolongar funciones consideradas permanentes dentro de las empresas. Esto alimenta la problemática dentro del contexto local, ya que predominan formas de ocupación de baja estabilidad y limitadas garantías laborales. Según la Cámara de Comercio de Pasto (2025), durante 2024-2025, la ocupación informal superó de manera sostenida al empleo formal, reflejando que gran parte de la población activa se vincula laboralmente mediante mecanismos indirectos, tercerizados o sin las protecciones del empleo formal. Esto es más frecuente en sectores como transporte, servicios de aseo y actividades complementarias, donde las empresas suelen recurrir a modalidades de contratación flexibles para atender necesidades operativas.

En este escenario, se seleccionó como contexto de estudio la empresa Díez S.A.S., ubicada en San Juan de Pasto, la cual actúa como empresa de servicios temporales desde el año 2012, suministrando personal para actividades de limpieza general, mantenimiento locativo, manejo de residuos hospitalarios y otros servicios técnicos o profesionales en entidades públicas y privadas a nivel departamental. Esta situación hace pertinente valorar jurídicamente las condiciones bajo las cuales se desarrolla la vinculación de sus trabajadores, particularmente en relación con el cumplimiento de las garantías laborales que deben ser observadas por las empresas de servicios temporales y las empresas usuarias.

Medrano (2022) asegura que la tercerización puede representar una forma de flexibilización laboral, así como un riesgo en la garantía de los derechos de los trabajadores por circunstancias tales como la inestabilidad en el empleo, limitaciones en el reconocimiento de prestaciones o dificultades en la protección frente a contingencias laborales. En consecuencia, el análisis de esta modalidad de vinculación no debe limitarse a establecer su existencia, sino que

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

requiere valorar si las condiciones reales en que se desarrolla corresponden a las garantías reconocidas por el ordenamiento jurídico colombiano.

Respecto a esto, la Escuela Nacional Sindical (2023) ha manifestado que la tercerización continúa empleándose en actividades permanentes o misionales, configurando escenarios de precarización laboral que requieren respuestas regulatorias más estrictas. En respuesta, la Presidencia de la República de Colombia (2026) propuso el Decreto 581 de 2026 para reforzar el control sobre la tercerización, con la búsqueda de adicionar el Capítulo 2 al Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y dictar disposiciones sobre la tercerización e intermediación laboral ilegal, la cual, a la fecha del desarrollo de esta investigación, no ha logrado entrar en vigencia.

No obstante, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha establecido criterios en relación con la tercerización laboral en Colombia, teniendo como base la Constitución Política de 1991, las leyes y los decretos reglamentarios. Entre ellas se encuentra la Sentencia C-665 de 1998 de la Corte Constitucional, en la cual se enfatiza la necesidad de proteger al trabajador frente a posibles desequilibrios en la relación laboral. Posteriormente, el Decreto 4369 de 2006 reglamentó el funcionamiento de las empresas de servicios temporales. De igual manera, la Sentencia C-690 de 2011 analizó la protección de los derechos laborales en contextos de tercerización.

De igual forma, la Corte Suprema de Justicia, en la Sentencia SL467 de 2019, señaló que las empresas de servicios temporales no deben facilitar servicios que suplan necesidades permanentes de las organizaciones. Por su parte, el Consejo de Estado ha advertido que la tercerización puede ser ilegal cuando el trabajador cumple objetivos misionales bajo condiciones que desconocen los límites establecidos por el ordenamiento jurídico, situación que puede comprometer derechos constitucionales y prestacionales y generar responsabilidades para los sujetos que intervienen en la relación laboral.

En este sentido, aunque el ordenamiento jurídico colombiano ha fortalecido progresivamente la regulación de la tercerización laboral y la protección de los trabajadores vinculados mediante empresas de servicios temporales, persiste una cuestión jurídica que requiere ser examinada en contextos empresariales concretos: determinar si las condiciones reales de vinculación de los trabajadores tercerizados se encuentran en correspondencia con las garantías laborales reconocidas por la Constitución, la legislación y la jurisprudencia

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

colombianas, y si las prácticas desarrolladas por las empresas de servicios temporales se ajustan a los límites establecidos para esta modalidad de contratación.

En el caso particular de Diiez S.A.S., resulta necesario establecer si la utilización de la tercerización mediante empresas de servicios temporales garantiza efectivamente los derechos laborales de los trabajadores vinculados bajo esta modalidad, especialmente frente a aspectos de continuidad percibida de la vinculación laboral, el reconocimiento de prestaciones sociales, las condiciones de trabajo, la subordinación, la temporalidad de la vinculación y el desarrollo de actividades que respondan a necesidades temporales o permanentes de las empresas usuarias. De esta manera, el problema no busca determinar si la tercerización es una figura jurídicamente permitida, sino a valorar su cumplimiento efectivo en la realidad laboral y su correspondencia con las garantías y límites establecidos por el ordenamiento jurídico colombiano, particularmente frente a los cambios derivados de la reforma laboral de 2025.

Esta brecha entre el alcance normativo y jurisprudencial y la práctica laboral constituye el fundamento del presente estudio, orientado a examinar el cumplimiento de las garantías laborales de los trabajadores tercerizados de Diiez S.A.S. en San Juan de Pasto, mediante el contraste entre las disposiciones jurídicas aplicables y las condiciones laborales evidenciadas en el caso objeto de investigación.

1.4. Formulación del problema

¿De qué manera se materializan las garantías laborales de los trabajadores tercerizados de la empresa Diiez S.A.S. en San Juan de Pasto ante los cambios de la reforma laboral de 2025?

1.5. Objetivos

1.5.1. *Objetivo general*

Examinar las garantías laborales de los trabajadores tercerizados de la empresa Diiez S.A.S. en San Juan de Pasto ante los cambios de la reforma laboral de 2025.

1.5.2. *Objetivos específicos*

1. Analizar las disposiciones normativas y el desarrollo jurisprudencial aplicable a los trabajadores tercerizados de la empresa Diiez S.A.S. en San Juan de Pasto ante los cambios de la reforma laboral de 2025.

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

2. Evaluar las condiciones laborales reales de los trabajadores tercerizados de la empresa Diiez S.A.S. en San Juan de Pasto ante los cambios de la reforma laboral de 2025.
3. Contrastar el marco normativo y jurisprudencial con la realidad laboral de los trabajadores tercerizados de la empresa Diiez S.A.S. en San Juan de Pasto ante los cambios de la reforma laboral de 2025.
4. Proponer recomendaciones orientadas al fortalecimiento de la garantía de los derechos laborales de los trabajadores tercerizados de la empresa Diiez S.A.S. en San Juan de Pasto ante los cambios de la reforma laboral de 2025.

1.6. Justificación

El trabajo es una actividad que no solo remunera económicamente, sino que también dignifica al ser humano. Este ha evolucionado a lo largo de la historia, dando lugar a nuevas formas de organización laboral. Colombia se rige bajo un conjunto de normas orientadas a la protección de los derechos de los trabajadores, dentro de las cuales se expresa una responsabilidad general para los empleadores, especialmente en lo relacionado con la afiliación al Sistema de Seguridad Social y el reconocimiento de prestaciones laborales. En este sentido, el estudio de las formas de vinculación laboral adquiere relevancia cuando su aplicación puede incidir en el reconocimiento y materialización efectiva de los derechos que el ordenamiento jurídico garantiza a los trabajadores.

Las aproximaciones específicas relacionadas con la tercerización la definen como una modalidad de colaboración entre empresas (Corte Suprema de Justicia, 2020), fundamentada en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo; no obstante, su aplicación ha generado cuestionamientos sobre el cumplimiento de las disposiciones legales. Según datos del DANE (2022), la población ocupada en la ciudad de Pasto alcanzó un 62,3 %, evidenciando la presencia de diversas formas de vinculación laboral, entre ellas la tercerización en sectores de transporte, construcción, servicios generales y otros. Esta situación evidencia la pertinencia de analizar las condiciones en las que se desarrolla esta modalidad de vinculación y su correspondencia con las garantías laborales establecidas en el ordenamiento jurídico colombiano.

Ante las recurrencias jurisprudenciales encontradas y los datos que reflejan que la tercerización es una modalidad ampliamente utilizada, se consideró pertinente examinar la realidad laboral frente a las regulaciones normativas mediante el desarrollo de un estudio de caso

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

dentro de la empresa Diiez S.A.S., la cual, como empresa de servicios temporales, se ha encargado del suministro de personal en diferentes áreas durante más de 10 años. Lo anterior se motiva en el uso creciente de esta modalidad de vinculación laboral y en la necesidad de conocer sus efectos en la garantía del trabajo decente. Adicionalmente, la entrada en vigencia de la reforma laboral de 2025 introduce nuevas disposiciones orientadas a regular las relaciones laborales y fortalecer la protección de los derechos de los trabajadores, lo que hace necesario analizar su aplicación en contextos reales.

La pertinencia académica de esta investigación se encuentra en la posibilidad de contribuir al estudio socio-jurídico de la tercerización laboral a partir de la articulación entre el marco normativo y jurisprudencial y las condiciones laborales evidenciadas en un contexto empresarial específico. El estudio permite contrastar las disposiciones jurídicas que regulan las empresas de servicios temporales con la realidad de los trabajadores vinculados bajo esta modalidad, aportando evidencia empírica para comprender cómo se materializan las garantías laborales en la práctica. De esta manera, la investigación trasciende la revisión exclusivamente normativa y jurisprudencial, al incorporar la experiencia de los trabajadores y la perspectiva de la representante legal de Diiez S.A.S. como elementos para la valoración jurídica del fenómeno estudiado.

Desde el punto de vista científico, el aporte de la investigación radica en la generación de conocimiento situado sobre la aplicación de las garantías laborales en un caso concreto de tercerización en San Juan de Pasto, en un momento de transformación del marco jurídico laboral colombiano. La investigación identifica las correspondencias o brechas existentes entre las disposiciones normativas y jurisprudenciales y las prácticas laborales desarrolladas en el contexto estudiado. Este análisis constituye un referente para futuras investigaciones que aborden la tercerización laboral, las empresas de servicios temporales y los efectos de la reforma laboral de 2025 en otros contextos empresariales y territoriales.

Desde la perspectiva jurídica, la investigación valora el cumplimiento de las garantías laborales a partir de los parámetros establecidos por la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, la legislación que regula las empresas de servicios temporales y los criterios desarrollados por las altas cortes. En particular, el estudio permite establecer si las prácticas identificadas en el caso de Diiez S.A.S. se encuentran dentro de los límites jurídicos de la tercerización laboral o si presentan situaciones que puedan comprometer derechos laborales o

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

configurar formas de intermediación contrarias al ordenamiento jurídico. En este sentido, el análisis permitirá fortalecer la comprensión de la relación entre la regulación jurídica y su aplicación efectiva en escenarios empresariales concretos.

Entre los aportes de este ejercicio investigativo se encuentra, la examinación de un caso concreto en el contexto de la entrada en vigencia de la Ley 2466 de 2025, integrando el análisis del marco legal y jurisprudencial con la evidencia obtenida de los trabajadores tercerizados y de la representante legal de Díez S.A.S. Esto se traduce en la identificación de posibles brechas entre la regulación jurídica y su materialización en la práctica, generando como aporte práctico una serie de recomendaciones orientadas al fortalecimiento de las garantías laborales y al adecuado cumplimiento de las obligaciones jurídicas relacionadas con la tercerización.

En el ámbito social, la investigación identifica situaciones para comprender la problemática de la tercerización y su impacto en la calidad del empleo y en la garantía del trabajo decente. La relevancia social del estudio se relaciona con la necesidad de que las modalidades de vinculación laboral, además de responder a las necesidades organizacionales de las empresas, se desarrollen respetando los derechos y garantías reconocidos a quienes participan en ellas. Por tal razón, los resultados podrán ser de utilidad para los trabajadores, las empresas de servicios temporales y las empresas usuarias, al proporcionar elementos de reflexión sobre las condiciones laborales y el cumplimiento de las obligaciones derivadas del ordenamiento jurídico.

El aporte investigativo dejar un precedente en el contexto local y podrá constituirse en un punto de partida para futuros estudios sobre la tercerización laboral a la luz de la reforma laboral de 2025. Así mismo, permite advertir los elementos problematizadores encontrados y formular propuestas resolutorias en aquellas áreas susceptibles de fortalecimiento, contribuyendo tanto al desarrollo del conocimiento jurídico sobre la tercerización como a la promoción de prácticas laborales acordes con las garantías reconocidas por el ordenamiento jurídico colombiano.

2. Marco referencial

2.1. Antecedentes

2.1.1. *En América Latina*

Diferentes antecedentes investigativos dan cuenta del impacto social y económico derivado del uso de la tercerización como una nueva forma de emplear. Así mismo, explican la afectación de los derechos y garantías laborales en la búsqueda de alcanzar mayores niveles de productividad y competitividad de las empresas. Los diferentes aportes investigativos descritos a continuación se han desarrollado con base en las políticas y regulaciones laborales en el mundo y Colombia, dando a conocer las tendencias y cambios en el mercado laboral.

Para tales efectos, en la investigación “¿El fin del outsourcing en México? Características de la nueva legislación y perspectivas de futuro” desarrollada por Brito et al. (2022) analizaron la reforma laboral mexicana sobre outsourcing y evidenciaron que las modificaciones normativas fortalecieron el control sobre la subcontratación y buscaron mejorar la protección de los trabajadores.

Empleando la investigación documental, estos autores realizaron un estudio analítico de datos cuantitativos de la evolución del outsourcing (tercerización) en México. Los resultados demostraron cambios significativos entre ambas reformas; en este sentido, la reforma del año 2021 estableció un plazo para regular el outsourcing y determinó llevar un registro de servicios profesionales para las empresas que desearan ofrecer subcontratación; de igual forma, se enfocó en una serie de sanciones para las personas responsables de las empresas relacionadas a la tercerización.

Se concluyó que la reforma fue creada para evitar el crecimiento de la evasión fiscal, mejorar las condiciones laborales de trabajadores subcontratados en México y de manera complementaria, desaparecer esquemas de delincuencia organizada y defraudación a gran escala. La controvertida reforma fue percibida por la empresa mexicana como radical al impedir la flexibilidad organizacional que requieren muchas empresas; no obstante, es de importancia recordar que el empleo es un bien social y la reforma a la legislación buscó restituir la dignidad de los trabajadores y de sus derechos.

Dicho lo anterior, se evidencia que las legislaturas en diferentes países de Latinoamérica no son ajenas a las problemáticas que se han generado a partir del inadecuado uso de la

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

tercerización, por lo cual han promulgado leyes para su regulación y garantizar los derechos laborales.

2.1.2. *En Colombia*

En el contexto nacional, Salazar (2020), en su investigación denominada “Análisis Jurídico Sobre la Tercerización Laboral: El Caso del Sector Financiero Colombiano”, analizó el alcance normativo sobre la subcontratación u outsourcing y su impacto en el sector financiero colombiano. Bajo la metodología cualitativa, realizó el análisis documental de textos académicos y especializados, así como normativa y jurisprudencia, desarrollando finalmente un estudio de caso, teniendo como muestra diferentes personas del sector financiero colombiano a quienes se le realizaron entrevistas semiestructuradas para recolectar información.

Este autor concluyó que el marco jurídico en Colombia, no ha regulado lo suficiente el uso de la subcontratación. Bajo la concepción de flexibilidad laboral, múltiples empresas en el país continúan contratando personal en condiciones que vulneran sus derechos y garantías laborales. Este estudio aporta evidencia de que la regulación existente no ha sido suficiente para evitar el uso indebido de la tercerización en Colombia.

2.1.3. *En Nariño*

Regionalmente, Paz (2010) dio a conocer su investigación titulada “Acercamiento a las empresas de servicios temporales (E.S.T.) en la ciudad de Pasto”. A través de ella estudió el alcance y límites de la intermediación o tercerización laboral en Colombia, considerando la vinculación a través de empresas de servicios temporales con base en lo descrito por la ley y la jurisprudencia.

Con el análisis de los cambios normativos, este estudio concluyó que en la praxis jurídica aplicada en la ciudad de Pasto existe resistencia a desarrollar los procesos de demanda con celeridad, toda vez que muchas de las empresas involucradas se encuentran con sede en Bogotá y al comparecer puede acarrear costos con los que el demandante no cuenta. Por otra parte, se evidenció que la mayor parte de los trabajadores fueron contratados mediante contrato individual por obra labor viéndose afectados sus derechos y garantías laborales, dado que sus funciones no se limitaron al objeto permitido por la ley para estas entidades. El estudio concluyó que el cumplimiento de las garantías laborales en empleados vinculados a través de empresas de

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

servicios temporales, requiere una actualización basada en la normativa vigente, considerando los cambios del mercado en Colombia, específicamente, en la ciudad de Pasto.

Por otro lado, Montenegro y Vallejo (2018), presentaron su trabajo de investigación titulado: “Los efectos socio jurídicos de la tercerización en el sector salud de la ciudad de Pasto entre los años 2010 a 2016”, el cual tuvo como objetivo establecer los efectos socio jurídicos de la tercerización en el sector salud de la ciudad de Pasto entre los años 2010 a 2016. Con la identificación del marco jurídico constitucional y la jurisprudencia relacionada, determinaron la eficacia de la norma en materia de protección de derechos; posteriormente, analizaron la situación laboral y establecieron los efectos socio jurídicos para proponer lineamientos generales para la reglamentación de la tercerización en Colombia.

Este estudio se llevó a cabo bajo el enfoque cualitativo, bajo el paradigma sociocrítico. La recolección de la información se obtuvo de fuentes primarias de diferentes EPS e IPS de la ciudad, a través de las cuales se identificó que gran parte del personal de salud se encuentra vinculado mediante tercerización, lo cual ha funcionado como mecanismo para encubrir relaciones laborales de subordinación. Esta forma de contratación ha limitado el reconocimiento de derechos laborales, además de restringir la participación sindical para exigir mejores condiciones. Como consecuencia, existe escasa estabilidad laboral, condiciones salariales desfavorables e inexistente representación colectiva.

Este estudio demostró que estos trabajadores se ven expuestos a largas jornadas laborales, con escasas garantías de protección social y sin mecanismos efectivos para ejercer reclamos frente a riesgos psicosociales o vulneraciones de derechos. Por lo que concluye resaltando la necesidad de fortalecer las regulaciones y restricciones frente a las prácticas de tercerización, con el fin de asegurar el cumplimiento real de las garantías laborales.

Así mismo, Lasso-Urbano et al. (2024), desarrollaron su investigación titulada “Condiciones laborales de profesionales de Trabajo Social egresados de la Universidad Mariana en Pasto-Colombia”, planteando como objetivo comprender las condiciones laborales de los egresados entre 2015 y 2020 que ejercen en los municipios de Pasto, Ipiales y Tumaco para generar estrategias de fortalecimiento profesional y gremial. Metodológicamente, se desarrolló bajo un enfoque mixto mediante la aplicación de encuestas y entrevistas semiestructuradas. La muestra se conformó por 35 profesionales egresados de Trabajo Social de la Universidad Mariana.

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

Entre los resultados se evidenció que los profesionales enfrentan condiciones laborales precarias caracterizadas por bajos salarios, extensas jornadas laborales, inestabilidad contractual y afectaciones en la salud mental, identificándose además factores como la flexibilización y la tercerización laboral dentro del contexto de empleo en la región. Esto impacta el ejercicio profesional y genera la necesidad de fortalecer la agremiación para la defensa de condiciones laborales dignas. Si bien esta investigación no se centra directamente en la tercerización laboral en el departamento de Nariño, evidencia que constituye uno de los factores que inciden en la precarización del empleo en la región, junto con la flexibilización laboral, los bajos ingresos y la inestabilidad contractual, los cuales además ayudan a comprender el contexto laboral en Nariño.

La tercerización cuenta con características particulares en ciertos sectores productivos, los estudios antes mencionados reflejan que es una problemática extendida y que actualmente, la documentación investigativa en relación con el análisis de estas dinámicas frente a la reciente reforma laboral contenida en la Ley 2466 de 2025 es escasa.

2.2. Marco contextual

Colombia ha experimentado cambios significativos en su economía y estructura laboral en las últimas décadas. Tradicionalmente ha tenido una economía basada en sectores como la agricultura y el petróleo; sin embargo, la industria manufacturera, de servicios y la tecnología han demostrado un crecimiento significativo. Esta transformación ha incidido en la reorganización del trabajo, donde la tercerización laboral es vista como estrategia para optimizar costos y competir en el mercado.

Según Paz (2010), la tercerización de los servicios a través de las empresas de servicios temporales en Nariño ha generado el uso desmedido de contratos por obra labor. Esta situación ha afectado derechos laborales como estabilidad, prestaciones sociales y condiciones dignas de trabajo. Adicionalmente, advierte una baja judicialización de estos casos, lo cual limita la efectividad en la protección de derechos. La persistencia de prácticas asociadas al uso inadecuado de la tercerización laboral en la región sugiere la necesidad de analizar contextos específicos para contrastar la normativa vigente con la realidad.

Según el DANE (2025), en febrero de ese año la tasa de desocupación nacional fue del 10,3 % y la tasa de ocupación alcanzó el 58,0 %, con una participación significativa de la población en actividades laborales, aunque con retos de formalidad y estabilidad. Para febrero de

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

2026, el DANE (2026) reportó que la tasa de desocupación disminuyó a 9,2 % y la tasa de ocupación se incrementó a 58,7 %, aún con presencia de tercerización.

Las actividades económicas que más aportaron a la disminución de la población desocupada fueron la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, alojamiento y servicios de comida, así como la administración pública, educación y atención en salud. Este comportamiento es el reflejo de transformaciones estructurales del mercado laboral que inciden en la calidad del trabajo y en las formas de contratación utilizadas por las empresas. La alta participación laboral en la región, demuestra la presencia de modalidades como la tercerización, debido a que no se da en condiciones de trabajo formal o estable.

A pesar de los cambios antes mencionados, el mercado laboral colombiano y regional continúa evidenciando dificultades entre las dinámicas empresariales de flexibilidad y la garantía de los derechos laborales, por lo cual, es pertinente analizar las nuevas disposiciones normativas y su impacto en la tercerización laboral en escenarios como el de San Juan de Pasto, Nariño. Con la entrada en vigencia de la Ley 2466 de 2025 se busca corregir los efectos derivados de la flexibilización laboral implementada en décadas anteriores. Uno de los principales objetivos es limitar la utilización de contratos por obra labor para actividades de carácter permanente y redefinir las condiciones bajo las cuales operan las empresas de servicios temporales (Centro de Pensamiento en Seguridad Social, 2023).

2.3. Marco teórico

Las transformaciones históricas del trabajo han transitado desde formas de subordinación como la esclavitud y la servidumbre, hasta su reconocimiento como actividad central en las sociedades modernas. Con la consolidación del sistema capitalista y a partir de la Revolución Industrial, el trabajo asalariado fue el eje de la producción, dando lugar a nuevas dinámicas entre empleadores y trabajadores (Cristancho, 2022).

Estas transformaciones se acompañaron de condiciones laborales precarias, las cuales motivaron el surgimiento de movimientos obreros y el desarrollo progresivo del derecho laboral orientado a garantizar condiciones dignas de trabajo. Durante el siglo XX, este proceso se consolidó con el reconocimiento de los derechos laborales como derechos fundamentales, mediante la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Gorz, 1991; Patlán, 2016).

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

En Colombia, este desarrollo se fortaleció con la Constitución Política de 1991, que elevó el trabajo a la categoría de derecho fundamental y estableció principios orientados a garantizar condiciones dignas y justas (Escuela Nacional Sindical, 2009). No obstante, estos avances han coexistido con dinámicas económicas cuestionables frente al cumplimiento efectivo de tales derechos, en especial ante la flexibilización del mercado laboral adoptada como estrategia de las empresas para delegar ciertas actividades a terceros, reducir costos y optimizar recursos.

Esponda y Basualdo (2014) señalan que, en Colombia, la tercerización se consolidó con la expedición de la Ley 50 de 1990, la cual flexibilizó las relaciones laborales y amplió las posibilidades de contratación indirecta. En algunos casos, la tercerización ha sido utilizada para cubrir necesidades permanentes, afectando la estabilidad laboral, la continuidad en la seguridad social y el acceso a condiciones dignas de trabajo (Fonseca, 2019). Esto se visibilizó aún más durante la pandemia por COVID-19, cuando los trabajadores vinculados mediante formas de contratación indirecta enfrentaron mayores niveles de vulnerabilidad en comparación con aquellos con vinculación directa, constatando la necesidad de fortalecer la regulación y control de la tercerización laboral (Escuela Nacional Sindical, 2025).

La Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2024) sostiene que el trabajo es central en la vida de las personas, moldeando su bienestar, su identidad y sus oportunidades de desarrollo. Tratándose de un espacio donde las personas permanecen la mayor parte de su tiempo, es importante contar con condiciones adecuadas y protección para los trabajadores. Si bien la tercerización puede ofrecer ventajas operativas, tales como el aumento de fuerza de trabajo temporal cuando su expansión no es permanente, la concentración en tareas concretas como labores de apoyo y la reducción de costos de operación, también ha generado pérdida de control de la empresa sobre las actividades subcontratadas, así como riesgos de vulneración de los derechos de los trabajadores al negarles el acceso a la seguridad social o prolongar sus contratos en condiciones que no corresponden a su naturaleza temporal (Asociación Colombiana de Relaciones Industriales y Personal [ACRIP] y , Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo [Fedesarrollo], 2017).

De acuerdo con Polo et al. (2017) las consecuencias fueron diversas y muy marcadas, desde el trabajo informal hasta la desestructuración del colectivo laboral, dado que se abrió camino a la reducción de costos y, con ello, se manifestaron los primeros esbozos de precarización del empleo. Es importante precisar que, en el ordenamiento jurídico colombiano,

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

una de las principales formas de tercerización laboral adecuada se materializa a través de las empresas de servicios temporales, las cuales tienen una regulación específica y límites en cuanto a su utilización frente al desarrollo de actividades misionales permanentes. Adicionalmente, la reforma laboral de 2025 introdujo disposiciones relacionadas con la protección de los trabajadores y la regulación de las relaciones laborales.

El análisis actual de la tercerización laboral exige comprender su evolución histórica e interpretar su aplicación frente al nuevo marco normativo, en el cual se redefine el equilibrio entre eficiencia empresarial y garantía de derechos laborales. Por lo cual, es importante relacionar las teorías más representativas relacionadas con este fenómeno desde una perspectiva económica, donde se destaca la especialización y la flexibilidad que esta modalidad puede ofrecer, así como comprenderlas para evaluar los impactos de la tercerización en el ámbito laboral con relación a las garantías laborales. Este análisis requiere, además, incorporar los principios que fundamentan el Derecho del Trabajo colombiano, en tanto constituyen criterios jurídicos para valorar si las formas de vinculación laboral respetan los derechos mínimos de los trabajadores.

2.3.1. *Fundamento jurídico-principialista de las garantías laborales*

El análisis de la tercerización laboral en Colombia debe partir de los principios constitucionales y legales que orientan la protección del trabajador. Jaramillo (2010) plantea que los principios del Derecho del Trabajo constituyen fundamentos para la interpretación y aplicación de las normas laborales y adquieren especial relevancia en el ordenamiento colombiano a partir de su reconocimiento constitucional. El artículo 53 de la Constitución Política establece principios mínimos fundamentales relacionados con la estabilidad en el empleo, la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales, la situación más favorable al trabajador y la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales. Estos principios constituyen parámetros jurídicos relevantes para valorar las condiciones en que se desarrolla una relación de trabajo.

Por su parte, Guerrero (2011) reconoce dentro de los principios generales del Derecho Laboral colombiano, la protección del trabajo, el derecho al empleo y la continuidad o estabilidad, refiriendo que estos principios orientan la regulación de las relaciones entre trabajadores y empleadores. En este sentido, la protección laboral no se limita al reconocimiento

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

formal de derechos, sino también exige que las condiciones reales de prestación del servicio sean compatibles con los mínimos establecidos por el ordenamiento jurídico. La doctrina colombiana, ayuda a comprender que los principios laborales cumplen una función orientadora frente a las diferentes formas de organización empresarial y de contratación.

Uno de los principios centrales en el análisis de la tercerización es el principio protector. Jaramillo (2010) sostiene que este principio responde a la desigualdad existente entre trabajador y empleador y busca contribuir al equilibrio de la relación laboral. Se manifiesta mediante la favorabilidad, el principio *in dubio pro operario* y la condición más beneficiosa. Es por ello que frente a situaciones en las que las formas de organización empresarial puedan generar cuestionamientos sobre el alcance de las garantías laborales, este principio exige que la interpretación y aplicación del ordenamiento tenga en cuenta la posición de especial protección del trabajador.

Otro principio es la primacía de la realidad sobre las formalidades, reconocido en el artículo 53 de la Constitución Política. Jaramillo (2010) explica que este principio otorga prevalencia a las circunstancias reales en las que se desarrolla la relación laboral sobre la denominación o apariencia jurídica que le hayan dado las partes. En la tercerización, ayuda a examinar las condiciones materiales de la prestación del servicio, la subordinación, la continuidad de las actividades y la relación efectiva entre quien presta el servicio y quien se beneficia de este. La Corte Constitucional (2019) ha reiterado que la primacía de la realidad permite determinar la verdadera naturaleza de la relación laboral con independencia de las formalidades adoptadas por las partes.

El principio de continuidad también es importante frente a las formas de contratación temporal. Guerrero (2011) desarrolla la continuidad o estabilidad como un principio orientado a favorecer la permanencia de la relación laboral, en consideración a que el contrato de trabajo tiene vocación de continuidad. De igual forma, la Corte Constitucional (2000) ha relacionado la conservación del contrato con la continuidad y estabilidad de las prestaciones laborales, entendiendo que la relación de trabajo se caracteriza por su proyección temporal y sucesiva. En el estudio de la tercerización mediante empresas de servicios temporales, este principio valora si la temporalidad responde a una necesidad transitoria o si se utiliza de manera sucesiva para atender necesidades permanentes.

Así mismo, el principio de irrenunciabilidad de los beneficios mínimos laborales constituye un límite a la autonomía de la voluntad en materia laboral. Jaramillo (2010) incluye la irrenunciabilidad dentro de los principios constitucionales del Derecho del Trabajo colombiano y señala su relación con la protección de los beneficios mínimos reconocidos por el ordenamiento. Este principio implica que el trabajador no puede desprenderse válidamente de aquellos derechos mínimos establecidos en las normas laborales. Se ha reiterado que la irrenunciabilidad constituye uno de los principios mínimos fundamentales consagrados en el artículo 53 de la Constitución y que opera como una garantía frente a la disposición de beneficios laborales mínimos (Corte Constitucional, 2016).

Los principios en mención, permiten establecer un marco de valoración jurídica de la tercerización laboral, generando un análisis integrado de la protección del trabajador. La tercerización será jurídicamente admisible en la medida en que respeten los límites establecidos y no sea utilizada para desconocer derechos laborales, encubrir la realidad de la relación de trabajo, prolongar injustificadamente necesidades temporales o producir la renuncia de beneficios mínimos. No obstante, para comprender de manera integral el caso de estudio, también se requiere abordar las principales fuentes teóricas que explican la tercerización laboral desde sus dimensiones económica, organizacional y laboral.

Estas perspectivas permiten identificar las razones que han favorecido la adopción de mecanismos de externalización de actividades, tales como la búsqueda de eficiencia, reducción de costos, especialización y flexibilidad, así como los efectos que dichas estrategias pueden generar sobre las condiciones de trabajo. De igual forma, las fuentes teóricas complementan el fundamento jurídico generando una comprensión de las dinámicas que sustentan la tercerización y el contraste con los principios y garantías que establece la legislación colombiana.

2.3.2. *Teoría económica de la especialización*

Basada en los aportes de Adam Smith y la división del trabajo, así como en la teoría de los costos de transacción de Ronald Coase y los planteamientos de Peter Drucker sobre gestión empresarial, esta perspectiva concibe la tercerización como una estrategia que permite a las empresas delegar actividades no esenciales, con el fin de aumentar la eficiencia y reducir costos.

Según Cobo (2017), la tercerización es una estrategia empresarial que busca lograr objetivos a nivel económico y organizacional permitiendo optimizar procesos mediante la

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

externalización de funciones secundarias. Los diferentes aportes de esta teoría apuntan que a la mejora de la calidad e innovación dentro de las empresas, toda vez que el trabajador externo pueda aportar nuevas ideas y manejo de tecnologías. Igualmente, busca reducir la carga administrativa y generar mayor agilidad y flexibilidad de la empresa al no vincularse prolongadamente con un trabajador, pues esto lo permite responder a las demandas del mercado con mayor rapidez, así como reducir costos indirectos (Cobo, 2017), aunque no abordan de manera directa los efectos sobre las condiciones laborales de los trabajadores.

Esta perspectiva presenta limitaciones socio-jurídicas de la tercerización laboral, en tanto prioriza criterios de eficiencia económica sin considerar de manera suficiente el impacto sobre las condiciones laborales de los trabajadores. En Colombia, esta visión puede contribuir a legitimar prácticas de tercerización funcionales para la organización empresarial que pueden derivar en formas de precarización laboral, sobre todo en la estabilidad laboral, la continuidad en la seguridad social y la garantía de derechos mínimos. Por tal razón, si bien esta teoría permite comprender las razones empresariales que sustentan la tercerización, es insuficiente para evaluar su compatibilidad con el marco de protección laboral establecido en la reforma laboral de 2025, lo que hace necesario complementarla con enfoques centrados en la protección de los derechos de los trabajadores.

2.3.3. *Teoría de la flexibilidad laboral*

Ibarra y González (2009), sostienen que la flexibilidad puede ser ampliamente vista como la capacidad de los individuos de renunciar a sus hábitos y adaptarse a nuevas circunstancias, por lo que no es un mecanismo exclusivo de modificaciones en materia de empleo, sino que es una estrategia de competitividad dentro del mercado laboral. Acorde a esto, De la Garza (2000) y Sotelo (1999) citados por Ibarra y González (2009) coinciden en que la implementación de la flexibilidad laboral ha precarizado el mercado de trabajo al ser empleada de manera dominante y de beneficio para las empresas y no de carácter social o para el trabajador.

Sin embargo, la mayoría de las economías han enfocado sus esfuerzos hacia la flexibilidad laboral, implementando contratos temporales, regímenes de pasantías y formación, muy comunes en Colombia, motivo por el cual, estos autores hacen un llamado a mantener protección social y laboral para evitar el debilitamiento de las condiciones de vida de los trabajadores.

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

La aplicación de la flexibilidad laboral en el ámbito de la tercerización mediante empresas de servicios temporales plantea implicaciones directas sobre las garantías laborales de los trabajadores. Estas formas de organización del trabajo han sido utilizadas para ajustar la mano de obra a las necesidades productivas, lo cual responde a exigencias del mercado; no obstante, puede generar relaciones laborales más inestables y fragmentadas. Ante esto, la flexibilidad laboral no debe entenderse únicamente como una estrategia de eficiencia empresarial, sino también como un factor que incide en el nivel de protección efectiva de los derechos laborales cuestionable frente a los estándares establecidos en la reforma laboral de 2025.

2.3.4. *Teoría de la deslocalización*

La globalización ha generado cambios estructurales en las empresas respecto a sus procesos productivos y estrategias para alcanzar un desarrollo sostenible y compatible con sus objetivos económicos, sociales, ambientales, misión y visión.

Por su parte, Fernández (2019) se centra en las condiciones de trabajo, señalando la importancia de un enfoque transversal y estratégico en las empresas. Las empresas tienen la obligación de reconocer los derechos humanos aplicables a sus responsabilidades laborales junto a lo plasmado en acuerdos internacionales con el propósito de identificar cualquier tipo de violación laboral y garantizar que los trabajadores puedan ejercer sus derechos y ser indemnizados sin ser intimidados o acosados.

Aunque la deslocalización es más común en escenarios transnacionales, orienta sobre una lógica económica donde subyace la tercerización laboral a nivel interno por la búsqueda de reducción de costos y flexibilización de la mano de obra. En Colombia esto se ha reflejado en la contratación mediante empresas de servicios temporales, donde la intermediación laboral opera como un mecanismo para disminuir responsabilidades directas del empleador. La fragmentación de la relación laboral y la dilución de obligaciones puede incidir en el análisis de derechos mínimos ya que además de buscar optimizar procesos productivos, también hace cuestionable el cumplimiento de protección laboral previstos en la reforma laboral de 2025.

2.3.4. *Teoría de la precarización laboral*

Esta teoría argumenta que la tercerización laboral da espacio para que las empresas usen de forma ilegal esta modalidad y someter a los subcontratados a condiciones laborales menos favorables en comparación con los empleados directos de las empresas aplicando salarios más bajos y menos beneficios en cuanto a seguridad social.

Por su parte, Favieri (2017) afirma que la precarización laboral tiene como base las estrategias de flexibilización sobre la producción y el trabajo, visibilizando que las contrataciones a plazo fijo, eventuales, temporales y subcontratación laboral propias de la flexibilidad externa, ha modificado ritmos, intensidad laboral y salarios. Los empleos resultantes de la flexibilización externa se enfocaron principalmente en el tiempo de finalización de contratos planteados por horas, temporadas o eventualidades en lugares de trabajo diferentes como el hogar; y con actividades cambiantes o incluso simultáneas con salarios por objetivos o productividad conocidos como cumplimiento de metas o comisiones.

A partir de lo expuesto, la teoría de la precarización laboral constituye un eje analítico, así como una herramienta interpretativa pertinente para el contexto colombiano actual, caracterizado por la expansión de formas de vinculación indirecta a través de empresas de servicios temporales. La elección de esta teoría se sustenta en explicación que brinda sobre formas de flexibilización laboral donde pueden presentarse situaciones de inestabilidad laboral, discontinuidad en la afiliación a la seguridad social y desmejoramiento de las condiciones de trabajo a través de contratos temporales sucesivos, alta rotación de personal o esquemas de intermediación que diluyen la relación directa con el empleador.

Su relevancia integra el contexto colombiano actual frente a la implementación de la reforma laboral de 2025, con la cual se busca fortalecer la estabilidad laboral y limitar las prácticas que vulneran los derechos mínimos de los trabajados. Por ello es pertinente responder a posibles brechas entre el alcance protector de la norma y las dinámicas empresariales, así como conocer la y la realidad laboral de los trabajadores tercerizados en la empresa Diiez S.A.S., permitiendo evaluar críticamente el nivel de garantía efectiva de derechos en el marco de dicha reforma.

2.4. Marco conceptual

Siguiendo el modelo recomendado por el CIS del Programa de Derecho de la Universidad CESMAG, este apartado tiene como finalidad precisar los principales conceptos que orientarán el desarrollo de la investigación, delimitando el análisis en torno a la tercerización laboral y la garantía de los derechos de los trabajadores.

2.4.1. *Garantías laborales*

De Buen Lozano (2002), definen las garantías laborales como el conjunto de derechos mínimos e irrenunciables que protegen al trabajador dentro de la relación laboral, con el objetivo de garantizar condiciones dignas y justas de trabajo frente a la posición de subordinación respecto del empleador.

2.4.2. *Tercerización laboral*

Forma de organización productiva en la cual una empresa delega a un tercero la ejecución de determinadas actividades para optimizar sus procesos y reducir costos operativos. Implica el desplazamiento de funciones o actividades de un proceso en el que participan entidades independientes o autónomas; la que encarga la obra o servicio y la que asume tal encargo por contrato o subcontrato (Ermida y Colotuzzo, 2009).

2.4.3. *Empresas de servicios temporales (EST)*

Son aquellas empresas que contratan trabajadores para enviarlos en misión a empresas usuarias en el desarrollo de actividades de carácter transitorio. En el ordenamiento jurídico colombiano, su funcionamiento está regulado y sujeto a restricciones frente a la realización de actividades permanentes (Congreso de Colombia, 1990).

2.4.4. *Reforma laboral de 2025 (Ley 2466 de 2025)*

La reforma laboral de 2025 es un conjunto de modificaciones introducidas en el ordenamiento jurídico colombiano en materia laboral, con el propósito de regular las relaciones de trabajo y fortalecer la protección de los derechos de los trabajadores en modalidades de vinculación como la tercerización a través de límites y condiciones para empresas de servicios temporales (Congreso de la República de Colombia, 2025).

2.4.5. *Derechos laborales*

Conjunto de normas y principios que protegen al trabajador dentro de una relación laboral para garantizar condiciones dignas y justas de trabajo frente a la subordinación al empleador (De Buen Lozano, 2002).

2.4.6. *Intermediación laboral*

Mecanismo a través del cual un tercero participa en la vinculación de trabajadores con una empresa usuaria, asumiendo funciones de contratación o administración del personal, sin ser el beneficiario directo del servicio (Congreso de la República de Colombia, 1990).

2.5. Marco normativo

2.5.1. *Referente legal*

La Organización Internacional del Trabajo se dedica a promover los derechos laborales, las condiciones adecuadas de trabajo y justicia social a nivel mundial. Se ha enfocado en promover el trabajo decente en condiciones justas, seguras y dignas, incluyendo salarios adecuados, protección social y seguridad, igualdad de oportunidades y dialogo social. Durante años ha promovido los principios fundamentales como la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso y el trabajo infantil, así como la abolición de la discriminación en el empleo y la ocupación a través de la adopción de normas internacionales, las cuales sirven de referencia para la legislación interna de los estados.

Según Clavijo (2017), la Organización Internacional del Trabajo reconoce la tercerización como una nueva forma de trabajo que ha transformado las relaciones laborales, advirtiendo la necesidad de garantizar el respeto por los derechos mínimos de los trabajadores, evitando escenarios de precarización laboral. También ha encontrado en la tercerización una manera atípica de emplearse puesto que ha propiciado que los trabajadores sean progresivamente sometidos a condiciones precarias como la reducción de los salarios y garantías por obtener mayores ganancias.

En Colombia, la Constitución Política (1991) establece los principios fundamentales sobre los derechos laborales y la protección a los trabajadores en el artículo 25, donde se reconoce el trabajo como derecho y obligación social. De igual forma, el artículo 53, consagra los principios mínimos fundamentales del trabajo. Posteriormente, el Código Sustantivo del

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

Trabajo (1950) regula las relaciones laborales, incluyendo disposiciones sobre contratos, jornada laboral, salario, prestaciones sociales y seguridad social. En particular, el artículo 34 establece la responsabilidad solidaria en casos de intermediación laboral, aspecto fundamental en el análisis de la tercerización.

Por su parte, la Ley 50 de 1990 introdujo reformas orientadas a la flexibilización laboral, regulando aspectos relacionados con la contratación, terminación del contrato de trabajo e indemnizaciones. Esta ley permitió la consolidación de formas de vinculación laboral más flexibles, lo que incidió en el desarrollo de la tercerización en el país. Igualmente, la Ley 1429 de 2010 estableció medidas para la formalización y generación de empleo, incluyendo disposiciones orientadas a evitar el uso indebido de figuras de intermediación laboral, especialmente en actividades permanentes.

En relación específica con las empresas de servicios temporales, el Decreto 4369 de 2006 reglamentó su funcionamiento, estableciendo los casos en los cuales pueden ser utilizadas, tales como labores ocasionales, accidentales o transitorias, así como reemplazos de personal y aumentos en la producción. En materia de seguridad social, el Decreto 1295 de 1994 creó el Sistema General de Riesgos Profesionales, posteriormente modificado por la Ley 1562 de 2012, que dio lugar al actual Sistema de Riesgos Laborales, con el fin de prevenir, proteger y atender a los trabajadores frente a accidentes y enfermedades laborales.

El Decreto 1072 de 2015, como Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, compila y sistematiza la normativa laboral vigente en Colombia, incluyendo disposiciones relacionadas con la contratación laboral, seguridad y salud en el trabajo y relaciones laborales en general. Adicionalmente, la entrada en vigencia de la Ley 2466 de 2025 introduce nuevas disposiciones orientadas a regular la tercerización laboral, restringir su uso indebido y fortalecer la estabilidad laboral, en especial, lo relacionado con la utilización de empresas de servicios temporales en actividades de carácter permanente.

De acuerdo con la Corte Constitucional (2026), la Ley 2466 de 2025 incorpora un conjunto de medidas orientadas a fortalecer la estabilidad y la formalización laboral, promover el trabajo decente, garantizar una remuneración justa y establecer mecanismos para el uso adecuado de la tercerización y la intermediación laboral, en armonía con la protección de los derechos de los trabajadores. De esta manera, el desarrollo normativo en materia laboral en Colombia evidencia un esfuerzo continuo por garantizar condiciones dignas de trabajo, regular las formas

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

de vinculación laboral y prevenir el uso indebido de figuras como la tercerización, conforme a los principios constitucionales y los estándares internacionales promovidos por la Organización Internacional del Trabajo.

2.5.2. Referente jurisprudencial

La jurisprudencia constitucional ha evolucionado en el desarrollo de criterios orientados a la protección de los derechos laborales, lo cual se evidencia en los pronunciamientos de la Corte Constitucional sobre la constitucionalidad de disposiciones del CST relacionadas con el régimen de seguridad social de los trabajadores independientes y contratistas. Si bien no aborda de manera directa la tercerización, sí establece lineamientos relevantes sobre la protección de derechos en formas atípicas de vinculación laboral (Corte Constitucional, Sentencia C-1052 de 2001).

En el año 2009, continuó aproximándose el análisis de figuras cercanas a la tercerización al pronunciarse sobre el contrato de prestación de servicios, señalando la improcedencia de su utilización para el desarrollo de funciones de carácter permanente (Corte Constitucional, Sentencia C-614 de 2009). Posteriormente, en el año 2022, la Corte Constitucional reiteró la necesidad de proteger a los trabajadores vinculados mediante esquemas de tercerización, especialmente en situaciones de especial protección constitucional. En la Sentencia T-104 de 2022, se ampararon los derechos de una trabajadora en estado de embarazo vinculada mediante subcontratación, ordenando su reubicación en condiciones iguales o mejores, así como el reconocimiento de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, reforzando la garantía de estabilidad laboral reforzada en contextos de tercerización.

Para el año 2022, la Corte Constitucional manifestó su preocupación al observar que la tercerización es utilizado como mecanismo de flexibilización laboral para evadir obligaciones legales en relación con la protección de las trabajadoras en estado de embarazo; en Sentencia T-104 de 2022 se falló en favor de una trabajadora subcontratada en estado de embarazo, para ser ubicada en otra empresa en un cargo de igual o mejores condiciones al que venía desempeñando, luego de haber sido desvinculada. Adicional a esto, se ordenó el respeto a su tiempo de licencia de maternidad, garantías del periodo de lactancia, pago de salarios y las prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento de su desvinculación, así como la correspondiente indemnización prevista en el CST.

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

De igual forma, en la Sentencia T-378 de 2023, la Corte Constitucional concedió acción de tutela en favor de trabajadores tercerizados despedidos sin el reconocimiento de sus derechos laborales, destacando la responsabilidad de las empresas en garantizar condiciones laborales dignas, independientemente de la forma de vinculación, lo que fortalece la protección frente a posibles usos indebidos de la tercerización.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral, ha desarrollado una línea jurisprudencial en torno a la tercerización laboral. En la Sentencia CSJ SL3520 de 2018, precisó que las empresas de servicios temporales solo pueden ser utilizadas en los eventos legalmente autorizados y por el tiempo estrictamente necesario, conforme a la normativa vigente; es decir, no deben exceder de 1 año. En relación con la legitimidad de la tercerización, la Corte Suprema de Justicia ha señalado que esta constituye un mecanismo válido de organización empresarial, siempre que no se utilice para desconocer derechos laborales. En este sentido, en la Sentencia CSJ SL467 de 2019, reconoció su legalidad condicionada al respeto de los límites normativos y a la no afectación de los derechos de los trabajadores.

En la Sentencia CSJ SL4479 de 2020, la Corte Suprema de Justicia indicó que la tercerización laboral encuentra sustento en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual regula la figura del contratista independiente, exigiendo que este actúe con autonomía técnica, administrativa y financiera, asumiendo los riesgos propios de la actividad contratada.

EL desarrollo jurisprudencial reciente evidencia pronunciamientos judiciales que aunque no abordan directamente la tercerización laboral desde la Corte Suprema de Justicia o la Corte Constitucional, busca fortalecer la protección de los trabajadores frente a usos indebidos de figuras laborales que pueden afectar sus derechos, como es el caso del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín (2025), el cual concluyó que la tercerización no puede utilizarse para encubrir relaciones laborales directas y que cuando se evidencia subordinación real, se configura contrato realidad. De igual forma, el Auto A-991 de 2024 de la Corte Constitucional precisó el tratamiento jurisdiccional específico de controversias laborales con empresas de servicios temporales y la Sentencia T-171 de 2024 a través de la cual se reafirmó la protección de derechos laborales fundamentales en contextos atípicos de vinculación, entre los cuales se encuentra la tercerización.

De esta manera, la jurisprudencia ha sido consistente en señalar que la tercerización es una figura jurídicamente válida, siempre que no se utilice para encubrir relaciones laborales o

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

para suplir necesidades permanentes de las empresas, pues ello podría dar lugar al reconocimiento de una relación laboral directa y a la aplicación de la responsabilidad solidaria. En el marco de la reforma laboral de 2025, esta retoma y refuerza varios de los criterios jurisprudenciales previamente establecidos, particularmente lo relacionado con la restricción del uso indebido de la tercerización y la protección de las garantías laborales.

2.5.3. Referente doctrinal

La globalización y el desarrollo de nuevas tecnologías han estimulado la competitividad empresarial, impulsando la búsqueda de estrategias de gestión y operación para responder a las demandas del mercado. La tendencia mundial de subcontratar o tercerizar servicios se ha consolidado como una estrategia de optimización de recursos. Sin embargo, ha generado controversias, en la medida en que puede ser utilizada de manera indebida, afectando las garantías laborales de los trabajadores.

Como se ha estudiado, la legislación laboral colombiana se ha adaptado a las necesidades del mercado, permitiendo a las empresas vincular trabajadores en misión o para el desarrollo de actividades específicas, sin que exista una relación laboral directa con la empresa usuaria. En este sentido, la tercerización surge como un mecanismo orientado a la eficiencia económica y organizacional. Para tal efecto, las empresas pueden acudir a la intermediación laboral a través de empresas de servicios temporales, contratistas independientes o figuras como el contrato colectivo sindical [CCS]. En relación con las empresas de servicios temporales, Arenas (2002) señala que esta modalidad debe analizarse en el contexto de la flexibilización laboral y dentro de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico colombiano, destacando que el incumplimiento de las restricciones legales puede generar consecuencias jurídicas. De esta manera, la utilización de las empresas de servicios temporales no puede comprenderse como una estrategia de flexibilidad empresarial, sino como una figura sometida a condiciones jurídicas orientadas a garantizar los derechos de los trabajadores.

Por su parte Blanco (2007) explica que las empresas de servicios temporales configuran una relación triangular en la que intervienen el trabajador, la empresa de servicios temporales y la empresa usuaria. Aunque la empresa de servicios temporales conserva formalmente la condición de empleadora, el trabajador desarrolla sus actividades bajo la subordinación de la empresa usuaria, circunstancia que hace necesario delimitar las responsabilidades de los sujetos

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

que participan en la relación laboral y preservar las garantías correspondientes. Esta particular configuración resulta relevante para el análisis de la tercerización, en tanto la existencia de una vinculación formal con una empresa de servicios temporales no excluye la necesidad de examinar las condiciones materiales en las que se desarrolla el trabajo.

Ante esto, Almanza (2018) manifiesta que la tercerización ha proliferado al punto de involucrar actividades que podrían ser desarrolladas por trabajadores directamente vinculados, lo que evidencia posibles distorsiones en su aplicación. Si bien estos esquemas buscan maximizar la productividad, la calidad del empleo no debe comprometer los derechos laborales constitucionalmente protegidos.

Por otro lado, la ACRIP y Fedesarrollo (2017) consideran que una de las principales motivaciones para emplear la tercerización laboral es la posibilidad de ajustar la fuerza de trabajo de manera transitoria, de acuerdo con las necesidades productivas. También señalan que esta modalidad permite a las empresas concentrarse en su actividad principal y reducir costos operativos; no obstante, advierten la necesidad de establecer controles que eviten su uso indebido y la afectación de los derechos laborales.

La Asociación Nacional de Empresarios de Colombia [ANDI] (2024) plantea una visión centrada en la productividad y el dinamismo del mercado laboral, lo que puede resultar insuficiente desde una perspectiva jurídica y social. Por esta razón, se hace necesario garantizar los derechos de los trabajadores mediante mecanismos jurídicos eficaces que respondan a las particularidades de cada caso. En este sentido, la función de inspección, vigilancia y control del Ministerio del Trabajo resulta fundamental para prevenir y sancionar posibles irregularidades en la utilización de la tercerización.

De acuerdo con Cárdenas (2018), la tercerización implica la contratación de servicios mediante la vinculación indirecta de trabajadores, lo que puede generar fragmentación de la fuerza laboral y afectar sus condiciones de trabajo. De igual forma, indica que aunque esta modalidad incrementa la flexibilidad del mercado laboral, también puede dejar en situación de vulnerabilidad a un número significativo de trabajadores. Este autor asegura que una medida para evitar el abuso laboral que puede darse por medio de la tercerización consiste en la aplicación extensiva del CST, mediante la identificación del incumplimiento de los requisitos establecidos en el Decreto 4369 de 2006 y la Ley 1429 de 2010, de manera que se termine la prestación del

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

servicio o se reconozca el principio de primacía de la realidad, bajo la vigilancia y control del Ministerio del Trabajo (Cárdenas, 2018).

Frente a estos límites, Nieto y Gallego (2017) sostienen que las empresas de servicios temporales deben operar bajo determinados presupuestos jurídico-fácticos y que las empresas usuarias no pueden desnaturalizar las funciones asignadas a los trabajadores en misión ni extenderlas más allá de los límites establecidos legalmente. El incumplimiento de tales condiciones puede generar consecuencias respecto de la responsabilidad laboral de la empresa usuaria. Este planteamiento permite complementar el análisis de la tercerización desde la perspectiva de la responsabilidad y de la protección efectiva de los derechos laborales, especialmente cuando la utilización de la figura contractual se aparta de su finalidad legal.

La Asociación Nacional de Empresarios de Colombia [ANDI] (2024) ha reforzado su enfoque sobre la tercerización como un mecanismo dirigido a fortalecer la competitividad y la flexibilidad del empleo en sectores como manufactura y servicios temporales. Da a conocer un uso creciente de personal temporal para atender picos productivos, lo que confirma que estas prácticas continúan siendo empleadas como estrategia empresarial contemporánea frente a los retos del mercado globalizado. Por otro lado, según lo consignado en la ponencia para el primer debate del Proyecto de Ley No. 305 de 2025, el Congreso ha intentado prohibir la figura del contrato sindical para evitar prácticas de tercerización laboral irregular, en aras de aumentar la protección de los derechos laborales y la negociación colectiva auténtica, evidenciando su preocupación sobre la utilización de figuras contractuales que puedan encubrir formas de contratación que eluden las normas laborales básicas (Cámara de Representantes de Colombia, 2025).

Por su parte, la Escuela Nacional Sindical (2025) reconoce la validez jurídica de la tercerización; no obstante, asegura que las prácticas asociadas a ella pueden contravenir la promoción del empleo decente. Vera-Jaramillo (2025) afirma que las dinámicas laborales en Colombia se han dirigido hacia la informalidad y el empleo precarizado, lo cual permite que la tercerización influya en la cohesión del mercado laboral colombiano.

Además, genera un debate doctrinal en torno a la necesidad de que la tercerización sea eficiente para las empresas y compatible con estándares laborales internacionales y compromisos constitucionales. De esta forma, la tercerización no es una figura ilegal, pero su utilización debe ajustarse estrictamente a los límites normativos y doctrinales que regulan las diferentes

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

modalidades de vinculación. Las perspectivas doctrinales generan un puente entre las razones económicas y organizacionales que explican su utilización y los límites jurídicos que condicionan su legitimidad.

3. Metodología

3.1. Paradigma

Esta investigación parte del paradigma socio-jurídico, el cual Restrepo (2016), plantea para analizar el derecho en su interacción con la realidad social, no solo desde su dimensión normativa, sino también desde su aplicación práctica, con el propósito de comprender su efectividad e incidencia en contextos específicos.

3.2. Enfoque

Se empleó el enfoque cualitativo, el cual según Hernández-Sampieri et al. (2014) se utiliza para recolectar y analizar datos que permitan afinar la formulación del problema de investigación durante se desarrolla el proceso y a la vez propiciar la interpretación de la información recolectada.

En este sentido, la investigación generó conocimientos sobre las garantías laborales en la tercerización y permitió:

- **Describir las condiciones en las cuales se desarrolla la tercerización laboral en el contexto estudiado:** La tercerización es una de las modalidades laborales más utilizadas por más de la mitad de la población ocupada en la ciudad de San Juan de Pasto; el uso inadecuado de la tercerización lleva a flexibilizar a las y los trabajadores evitando su contratación directa o desmejorar sus condiciones laborales.
- **Examinar el cumplimiento de las garantías laborales a la luz de la normativa vigente y la Ley 2466 de 2025:** La revisión minuciosa de la norma y la jurisprudencia orienta el debido cumplimiento de las garantías laborales presentes en esta modalidad de empleo.
- **Proponer recomendaciones orientadas al fortalecimiento del cumplimiento de los derechos laborales en este tipo de vinculación:** Considerando el desarrollo de la problemática en el entorno local, aportar recomendaciones al contexto de estudio para convertirse en un referente del cumplimiento de las garantías laborales en el desarrollo y aplicación de la tercerización laboral.

3.3. Método

Enmarcado en las características del paradigma de investigación antes mencionado, se empleó el estudio de caso, basado en un proceso inductivo partiendo de un ejemplo complejo que se considera un todo en su contexto, y se basa en la comprensión holística, descripción y análisis detallado (Escudero et al., 2008).

3.4. Unidad de análisis y unidad de trabajo

La unidad de análisis del presente estudio se constituyó por el fenómeno de la tercerización laboral y el cumplimiento de las garantías laborales en la empresa Díez S.A.S., ubicada en San Juan de Pasto, Nariño. La unidad de trabajo estuvo conformada por siete (7) trabajadores vinculados mediante tercerización laboral, quienes desempeñan funciones como auxiliares de servicios generales, así como por la representante legal de la empresa, quien aportó información desde la perspectiva institucional y de gestión del proceso de tercerización. Cabe aclarar que Pasto constituye el contexto institucional de referencia del caso, mientras que Ipiales constituye el escenario efectivo de acceso a los trabajadores durante el trabajo de campo.

La selección de esta unidad de trabajo respondió a su relación directa con el fenómeno investigado. Los trabajadores fueron seleccionados debido a que experimentan de manera directa las condiciones derivadas de la modalidad de vinculación objeto de estudio, por lo que sus experiencias permitieron obtener información sobre aspectos relacionados con la estabilidad laboral, las condiciones de trabajo, la seguridad social, las prestaciones y la percepción sobre el cumplimiento de sus garantías laborales. La inclusión de la representante legal permitió incorporar la perspectiva institucional sobre los criterios de contratación, la gestión de los trabajadores vinculados mediante tercerización y la aplicación de esta modalidad en la empresa, posibilitando el contraste entre la perspectiva de los trabajadores y la perspectiva empresarial.

La selección de los participantes se realizó mediante muestreo intencional, atendiendo a criterios de pertinencia y relación directa con el objeto de estudio, y no a criterios de representatividad estadística. En investigaciones cualitativas, la selección intencional permite incorporar participantes que, por sus características y experiencia, pueden proporcionar información relevante para comprender el fenómeno estudiado. En este sentido, el número de participantes se determinó atendiendo a la disponibilidad de sujetos que cumplieran los criterios

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

establecidos y a su capacidad para aportar información pertinente para los objetivos de la investigación.

Para garantizar la pertinencia de la unidad de trabajo, se establecieron criterios de inclusión y exclusión previamente definidos:

Tabla 1.

Criterios de inclusión y exclusión para selección de unidad de trabajo

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
Trabajadores vinculados mediante empresas de servicios temporales en la empresa Diiez S.A.S.	Personal administrativo o directivo de la empresa que no tenga vínculo como trabajador en misión.
Trabajadores que desempeñen funciones como auxiliares de servicios generales.	Trabajadores que no estén vinculados mediante tercerización laboral.
Personas con vinculación activa al momento de la recolección de información.	Ex trabajadores o personas sin vínculo laboral vigente.
Trabajadores que acepten voluntariamente participar en el estudio.	Personas que no autoricen su participación.
Representante legal de la empresa Diiez S.A.S.	Personas externas a la empresa sin relación con el fenómeno estudiado.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Para el estudio del cumplimiento de las garantías laborales de los trabajadores vinculados por tercerización a la empresa Diiez S.A.S., ubicada en San Juan de Pasto, se emplearon las siguientes técnicas e instrumentos de recolección de información:

- **Revisión y análisis documental:** Se realizó el análisis de la normativa vigente, jurisprudencia y doctrina relacionada con la tercerización laboral en Colombia, incluyendo las disposiciones introducidas por la Ley 2466 de 2025, con el fin de identificar las garantías laborales aplicables. Esta técnica permitió sustentar el análisis jurídico del fenómeno desde el marco normativo vigente ([Ver Anexo A](#)).
- **Entrevista en profundidad:** Dirigida al representante legal de la empresa Diiez S.A.S., con el propósito de conocer la forma en que se implementa la tercerización laboral desde la perspectiva empresarial. Este instrumento se conformó por preguntas abiertas que permitan profundizar en la información. ([Ver Anexo B](#)). Según Robles (2011) este tipo de instrumento se construye gradualmente con la experiencia del entrevistado a medida se va desarrollando ya que da a conocer su perspectiva. Este instrumento permitió

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

comprender los criterios de gestión empresarial asociados a la tercerización y su aplicación práctica.

- **Entrevista semiestructurada:** Se aplicaron a la unidad de trabajo vinculados mediante tercerización, seleccionados de manera intencional, con el fin de identificar sus condiciones laborales y percepción sobre el cumplimiento de sus derechos. (Ver [Anexo C](#)). Este instrumento recogió información sobre las condiciones reales de trabajo, la estabilidad laboral, el acceso a la seguridad social y la percepción del cumplimiento de las garantías laborales desde la experiencia directa de los trabajadores.

3.6. Criterios de rigor y confiabilidad de la información

Con el propósito de garantizar la calidad, credibilidad y consistencia de la información recolectada, se establecieron procedimientos orientados a fortalecer el rigor metodológico de la investigación. En correspondencia con el enfoque cualitativo, la calidad de los resultados no se determinó mediante criterios de representatividad estadística, sino mediante la pertinencia de las fuentes, la coherencia entre las técnicas empleadas y el contraste de la información obtenida.

Inicialmente, se realizó una revisión documental de la normativa y jurisprudencia relacionada con la tercerización laboral y las garantías laborales, incluyendo las disposiciones aplicables de la Ley 2466 de 2025. Esta revisión permitió establecer el marco jurídico de referencia frente al cual se contrastó la información obtenida mediante las entrevistas.

También se utilizaron guías de entrevista previamente estructuradas de acuerdo con los objetivos y categorías de análisis de la investigación. Las preguntas fueron orientadas a obtener información relacionada con las condiciones de vinculación, estabilidad laboral, seguridad social, prestaciones, condiciones de trabajo y percepción sobre el cumplimiento de las garantías laborales. La aplicación de instrumentos estructurados de acuerdo con los objetivos del estudio permitió mantener correspondencia entre la información recolectada y el problema de investigación.

El proceso de triangulación de la información permitió contrastar las diferentes fuentes de información. Se confrontaron los contenidos de la normativa, jurisprudencia con las respuestas proporcionadas por los trabajadores y la representante legal de Diiez S.A.S. Este procedimiento permitió identificar coincidencias, diferencias y posibles distancias entre el marco jurídico y las condiciones laborales evidenciadas en el contexto estudiado.

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

Además, se mantuvo la fidelidad de las respuestas proporcionadas por los participantes, evitando alterar el sentido de sus manifestaciones durante el proceso de organización e interpretación de la información. Las entrevistas fueron analizadas de acuerdo con las categorías definidas para el estudio y los hallazgos fueron contrastados con las fuentes documentales. La utilización articulada de estas fortaleció la credibilidad de los resultados, posibilitando la generación de conclusiones construidas a partir de la convergencia y contraste de información jurídica y empírica. De esta manera, se buscó garantizar que la valoración del cumplimiento de las garantías laborales respondiera tanto al contenido del ordenamiento jurídico como a las condiciones y experiencias expresadas por los participantes del caso estudiado.

4. Análisis de resultados

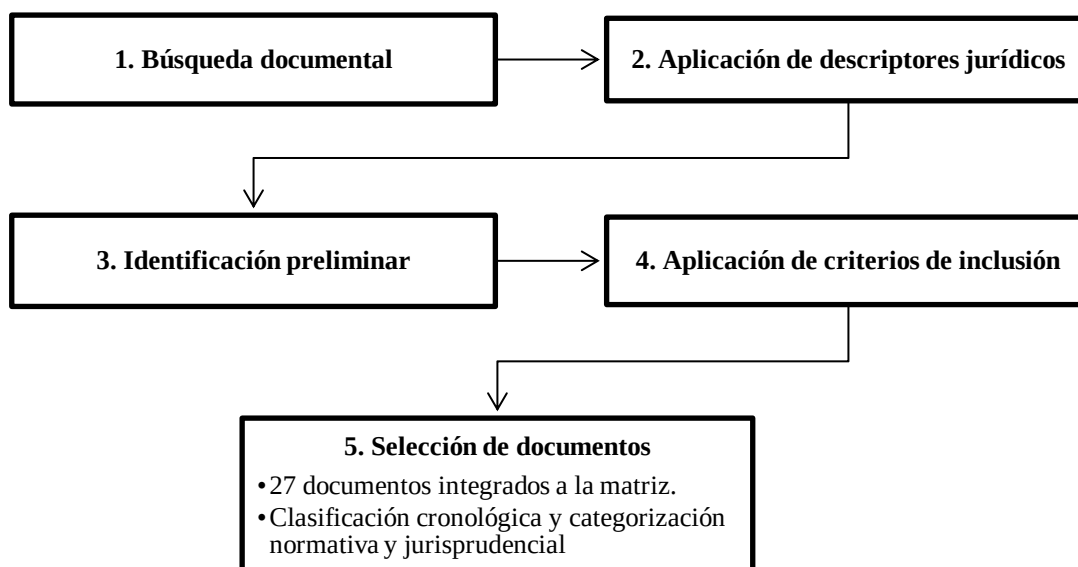
4.1. Objetivo específico 1

4.1.1. Resultados

Este objetivo se orientó al análisis de las disposiciones normativas y el desarrollo jurisprudencial aplicable a los trabajadores tercerizados ante los cambios de la reforma laboral de 2025. De manera contextualizada, se desarrolló la revisión documental de información normativa y jurisprudencial relacionada con la tercerización laboral, las empresas de servicios temporales y la protección de los derechos laborales en Colombia frente a los cambios introducidos por la reforma laboral de 2025 y se organizó de manera sistemática en la matriz de revisión documental y jurídica (Ver [Anexo D](#)).

Figura 1.

Proceso metodológico para la elaboración de la matriz de revisión documental y jurídica



La búsqueda documental se realizó mediante consulta de fuentes oficiales y bases de datos jurídicas especializadas, entre ellas la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia, el Ministerio del Trabajo, el SUIN-Juriscol, el Diario Oficial y documentos emitidos por la OIT.

Para la identificación de la información se emplearon descriptores como: “tercerización laboral”, “empresas de servicios temporales”, “intermediación laboral”, “trabajadores en

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

misión”, “contrato realidad”, “responsabilidad solidaria”, “subordinación laboral”, “primacía de la realidad” “intermediación laboral ilegal” y “reforma”, obteniendo como resultado 27 documentos jurídicos, distribuidos entre normas internacionales, normas constitucionales, leyes, decretos reglamentarios, resoluciones, circulares administrativas y providencias jurisprudenciales emitidas por la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia y tribunales nacionales.

La selección de dichos documentos se realizó conforme a criterios de inclusión como: pertinencia temática respecto de la tercerización laboral y las empresas de servicios temporales, relación con la protección de los derechos laborales de trabajadores tercerizados, desarrollo normativo o jurisprudencial aplicable a formas atípicas de vinculación laboral, vigencia normativa o relevancia jurisprudencial y relación con los cambios introducidos por la reforma laboral de 2025. De igual forma, se excluyeron documentos doctrinales, artículos de opinión y disposiciones jurídicas que no guardaban relación directa con la intermediación laboral, la tercerización o la protección jurídica de trabajadores vinculados mediante empresas de servicios temporales.

La información seleccionada fue organizada cronológicamente para identificar la evolución normativa y jurisprudencial de la tercerización laboral en Colombia, permitiendo reconocer el fortalecimiento progresivo de las garantías laborales frente a prácticas de intermediación laboral indebida y los principales cambios incorporados por la Ley 2466 de 2025.

Tabla 2.

Consolidación documental

Tipo de documento	Cantidad	Documentos revisados	Criterio de inclusión	Aporte al análisis socio-jurídico
Normas internacionales (OIT)	4	Convenios y normas de la OIT relacionados con trabajo decente, protección de los trabajadores y garantías laborales	Relación con trabajo decente, intermediación laboral y protección de trabajadores tercerizados	Permitieron establecer referentes internacionales sobre trabajo decente, protección laboral y garantías mínimas aplicables al análisis de las relaciones laborales tercerizadas.
Normas constitucionales	1	Constitución Política de Colombia de 1991	Reconocimiento de principios constitucionales laborales aplicables a la tercerización	Permitió identificar los fundamentos constitucionales del derecho al trabajo y los principios de protección laboral, dignidad, igualdad, estabilidad y primacía de la realidad que orientan la valoración de las relaciones laborales.

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

Leyes	7	Ley 50 de 1990; Ley 1429 de 2010; Ley 2466 de 2025, entre las disposiciones legales seleccionadas	Regulación de contratación laboral, intermediación laboral, empresas de servicios temporales y reforma laboral	Permitieron establecer los requisitos, límites y obligaciones relacionados con la intermediación laboral y las empresas de servicios temporales, así como identificar las modificaciones introducidas por la reforma laboral de 2025. En particular, la Ley 50 de 1990 constituye el referente central para determinar los eventos en los cuales procede la utilización de trabajadores en misión.
Decretos reglamentarios	3	Decreto 4369 de 2006; Decreto 1072 de 2015; Decreto 581 de 2026	Reglamentación específica sobre empresas de servicios temporales, intermediación laboral y tercerización	Permitieron complementar el marco legal y precisar las condiciones de funcionamiento de las EST, los límites de la contratación de trabajadores en misión y las reglas actuales frente a la intermediación laboral. El Decreto 581 de 2026 resulta especialmente relevante para el contraste con los hallazgos empíricos, por reforzar el carácter temporal de esta modalidad y regular las consecuencias del desconocimiento de sus límites.
Resoluciones y circulares administrativas	2	Disposiciones administrativas seleccionadas en la matriz documental	Vigilancia, control y estándares laborales aplicables	Aportaron criterios administrativos relacionados con vigilancia, inspección, cumplimiento de obligaciones laborales y protección de los trabajadores.
Principios jurídicos	1	Principio de primacía de la realidad sobre las formas	Aplicación del principio de primacía de la realidad	Permitió establecer un criterio de contraste entre la modalidad contractual formalmente utilizada y las condiciones reales en que se desarrolla la relación laboral, particularmente frente a la subordinación y la naturaleza de las actividades ejecutadas.
Jurisprudencia de la Corte Constitucional	5	C-614 de 2009; C-171 de 2012; T-104 de 2022; T-378 de 2023; T-325 de 2025	Protección de derechos laborales en contextos de tercerización y delimitación de la utilización de trabajadores en misión	Permitió identificar criterios jurisprudenciales sobre primacía de la realidad, subordinación, protección constitucional del trabajo y límites de la tercerización. La T-325 de 2025 resulta particularmente relevante al reiterar que las EST son empleadoras de los trabajadores en misión cuando

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

				la contratación se encuentra dentro de los supuestos legales y que, cuando la necesidad del servicio supera el límite temporal o no corresponde a los eventos legalmente autorizados, la empresa usuaria debe acudir a otra modalidad de contratación.
Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia	3	SL3520-2018; SL4479-2020; SL955-2021	Límites legales de la tercerización, autonomía del contratista, subordinación y legalidad de la intermediación	Permitió establecer criterios para diferenciar una tercerización legítima de aquellas situaciones en las que la autonomía del tercero puede verse desvirtuada por la existencia de subordinación o por el desconocimiento de los límites legales de la contratación.
Jurisprudencia de tribunales nacionales	1	Decisión judicial seleccionada en la matriz documental	Desarrollo reciente sobre contrato realidad, subordinación y tercerización	Complementó los criterios de las altas cortes mediante un pronunciamiento relacionado con la determinación de la verdadera naturaleza de la relación laboral y la aplicación del principio de primacía de la realidad.
Total	27 documentos	Conjunto de normas, disposiciones administrativas y decisiones judiciales seleccionadas	Pertinencia normativa y jurisprudencial frente al objetivo de investigación	El conjunto documental permitió construir los criterios jurídicos empleados posteriormente para contrastar las condiciones laborales identificadas mediante las entrevistas y valorar la correspondencia entre las prácticas observadas y el marco normativo, jurisprudencial y doctrinal aplicable.

4.1.2. Análisis

El desarrollo normativo y jurisprudencial en materia de tercerización laboral refleja una dualidad permanente entre la flexibilización de las relaciones laborales y la protección efectiva de los derechos mínimos de los trabajadores. La revisión documental permitió evidenciar una evolución normativa orientada a restringir el uso indebido de la tercerización y fortalecer la protección jurídica de los trabajadores vinculados mediante empresas de servicios temporales. En este contexto, la entrada en vigencia de la Ley 2466 de 2025 adquiere especial relevancia al redefinir

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

los límites de la intermediación laboral y fortalecer el control frente a prácticas empresariales que puedan derivar en precarización laboral.

Constitucionalmente, la tercerización laboral no es una figura prohibida por el ordenamiento jurídico; sin embargo, su legitimidad se encuentra condicionada al respeto de los principios superiores que orientan el derecho al trabajo. Los artículos 25 y 53 de la Constitución Política establecen límites materiales a las formas de vinculación laboral, especialmente en lo relacionado con la dignidad humana, la estabilidad laboral, la igualdad y la primacía de la realidad sobre las formalidades contractuales. Cualquier esquema de intermediación que implique fragmentar la relación laboral o afecte las garantías mínimas es constitucionalmente cuestionable, aun cuando formalmente se encuentre respaldado por figuras contractuales válidas.

Por su parte, el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo regula principalmente contratistas y subcontratistas, su autonomía y la responsabilidad solidaria del beneficiario. La Ley 2466 de 2025 modificó precisamente ese artículo. La responsabilidad solidaria prevista en dicha disposición es un desincentivo frente al uso abusivo de formas de intermediación. Jurídicamente, esta reconoce que la descentralización productiva no puede convertirse en una descentralización de obligaciones laborales. Frente a la tercerización, la empresa beneficiaria del servicio no puede desvincularse completamente de las consecuencias jurídicas derivadas de las condiciones laborales bajo las cuales se ejecuta la actividad contratada.

La regulación de las empresas de servicios temporales introducida por la Ley 50 de 1990 y desarrollada posteriormente por el Decreto 4369 de 2006 permitió institucionalizar mecanismos de contratación flexible orientados a atender necesidades transitorias. Sin embargo, el problema jurídico surge cuando la temporalidad se desnaturaliza y las empresas de servicios temporales son utilizadas para cubrir funciones permanentes o estructurales de la empresa usuaria. Es así como la tercerización deja de responder a una finalidad legítima de organización empresarial y se convierte en un instrumento de sustitución de relaciones laborales directas. Es por ello que el Decreto 4369 de 2006 delimitó taxativamente los eventos en los cuales las empresas de servicios temporales pueden intervenir, restringiendo su actuación a labores ocasionales, accidentales, transitorias o incrementos excepcionales de producción.

Parte del problema jurídico también radica en que históricamente, la flexibilización laboral promovida por la Ley 50 de 1990 favoreció la utilización extensiva de trabajadores en misión incluso para actividades permanentes, lo cual produjo un debilitamiento material de la

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

estabilidad, la negociación colectiva y la protección social. La evolución normativa tuvo un cambio de enfoque estatal en el cual inicialmente, las primeras se privilegió la competitividad empresarial y con las disposiciones recientes, se ha buscado contención de prácticas de intermediación laboral abusiva.

Ese cambio se refleja con la Ley 1429 de 2010 en su artículo 63, el cual introdujo la prohibición expresa del uso de mecanismos de intermediación laboral para el desarrollo de actividades permanentes. Esta disposición rompió parcialmente con el paradigma de flexibilización absoluta, en tanto reconoce que ciertas formas de tercerización pueden encubrir verdaderas relaciones laborales subordinadas. Desde la perspectiva jurídica, el mencionado artículo materializa el principio de primacía de la realidad, pues desplaza el análisis desde la apariencia formal del vínculo hacia las condiciones reales de prestación del servicio. Por ello, cuando la empresa usuaria ejerce subordinación directa, controla horarios, impone instrucciones o integra funcionalmente al trabajador dentro de su estructura organizacional, la tercerización pierde legitimidad constitucional y legal.

En este sentido, el principio de primacía de la realidad se convirtió en el centro del control judicial de la tercerización laboral ya que identifica contratos realidad y es un límite hermenéutico frente a mecanismos empresariales de simulación contractual. Frente a la tercerización impide que la autonomía de la voluntad o la estructura formal de contratación prevalezcan sobre las condiciones materiales en que efectivamente se desarrolla la actividad laboral. Por esta razón, la subordinación es un elemento definitorio de la relación laboral, independientemente de la existencia de intermediarios o empresas contratistas.

La jurisprudencia constitucional ha fortalecido gradualmente la interpretación restrictiva de la tercerización indebida. La Sentencia C-614 de 2009 es uno de los precedentes que establece que las modalidades contractuales no pueden encubrir funciones permanentes de las entidades o empresas. Aunque la providencia se refiere específicamente al contrato de prestación de servicios, sus criterios interpretativos son extensibles a la intermediación laboral mediante empresas de servicios temporales al centrarse en evitar la desnaturalización de las relaciones laborales.

Posteriormente, la Corte Constitucional profundizó en la protección, a través de la Sentencia T-104 de 2022, reconociendo que los trabajadores subcontratados conservan sus derechos fundamentales, incluso frente a esquemas empresariales complejos de intermediación.

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

El fallo rechazó implícitamente que la tercerización disperse las responsabilidades, por lo cual, al presentarse situaciones de especial protección constitucional, como embarazo o debilidad manifiesta, las empresas involucradas en la cadena de contratación deben garantizar integralmente los derechos laborales y fundamentales del trabajador.

De igual forma, la Sentencia T-378 de 2023 consolidó una interpretación judicial para impedir el uso de la tercerización como estrategia de desvinculación laboral sin garantías mínimas. La Corte Constitucional señaló que la forma de vinculación no puede convertirse en un criterio de disminución de protección jurídica cuando el trabajador desarrolla actividades integradas al objeto misional de la empresa usuaria. Esta postura fortalece la intención de analizar la tercerización desde sus efectos materiales y no desde la arquitectura contractual diseñada por las empresas.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia ha sido más precisa sobre los elementos que diferencian una tercerización legítima de una intermediación laboral ilegal. En la Sentencia CSJ SL3520 de 2018, la Sala de Casación Laboral señaló que las empresas de servicios temporales pueden operar dentro de los límites legales y temporales autorizados, descartando interpretaciones extensivas que conviertan la temporalidad en permanencia encubierta. También la Sentencia CSJ SL4479 de 2020 exige autonomía técnica, administrativa y financiera real por parte del contratista independiente. Jurídicamente, esto busca evitar estructuras empresariales ficticias creadas para evadir responsabilidades laborales. Por tanto, cuando la empresa contratista no cuenta con autonomía efectiva y actúa como proveedor formal de mano de obra, se configura un escenario de intermediación laboral prohibida.

La jurisprudencia constitucional reciente ha reafirmado los límites jurídicos aplicables a las empresas de servicios temporales. En la Sentencia T-325 de 2025, la Corte Constitucional reiteró que las empresas de servicios temporales tienen la calidad de empleadoras de los trabajadores en misión siempre que su contratación se encuentre dentro de los eventos previstos en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 y respete los límites temporales establecidos por dicha disposición. La Corte precisó, además, que cuando la contratación mediante una empresa de servicios temporales desconoce estos presupuestos y se utiliza para atender necesidades de carácter permanente, puede configurarse una contratación fraudulenta en la que la empresa usuaria adquiere la condición de verdadera empleadora y la empresa de servicios temporales actúa como simple intermediaria. Este criterio resulta particularmente relevante para la presente

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

investigación, debido a que permite valorar la permanencia de los trabajadores vinculados a Díez S.A.S. no únicamente desde la duración de sus contratos, sino desde la causa específica que originó su vinculación y la naturaleza temporal o permanente de las actividades desarrolladas en la empresa usuaria.

Además, actualmente existe el Decreto 581 de 2026, que desarrolla estos criterios y establece expresamente que no puede utilizarse el servicio temporal para necesidades permanentes, además de incorporar criterios para identificar tercerización e intermediación laboral ilegal. Desde una perspectiva jurídica, esta ley consolida la línea jurisprudencial previa orientada a privilegiar la realidad material de las relaciones laborales sobre las estructuras formales de contratación.

Por tal razón, el análisis normativo y jurisprudencial permitió establecer los criterios jurídicos que orientan la evaluación de la tercerización laboral en el caso de Díez S.A.S. Estos criterios comprenden la legalidad de la tercerización, la protección constitucional del trabajo, la responsabilidad de la empresa beneficiaria, la subordinación como elemento determinante de la relación laboral, la causa y duración de la vinculación de los trabajadores en misión, los límites fijados por la jurisprudencia y las modificaciones introducidas por la Ley 2466 de 2025.

Tabla 3.

Criterios jurídicos derivados del análisis normativo y jurisprudencial

Componente jurídico	Criterio derivado del análisis
Legalidad de la tercerización	La tercerización constituye una modalidad jurídicamente válida cuando responde a necesidades temporales y no sustituye relaciones laborales permanentes.
Protección constitucional del trabajo	La tercerización debe respetar la dignidad humana, la igualdad, la estabilidad laboral y el principio de primacía de la realidad sobre las formas contractuales.
Responsabilidad de la empresa beneficiaria	La empresa usuaria conserva responsabilidades laborales mediante la aplicación de la responsabilidad solidaria prevista en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo.
Subordinación laboral	La existencia de subordinación constituye el principal criterio para determinar la configuración de una relación laboral, independientemente de la modalidad contractual utilizada.
Límites jurisprudenciales	La jurisprudencia restringe la utilización de la tercerización cuando esta encubre actividades permanentes o disminuye la protección de los trabajadores.
Cambios introducidos por la Ley 2466 de 2025	La reforma fortalece la estabilidad laboral, limita el uso de las empresas de servicios temporales para actividades permanentes y refuerza los mecanismos de vigilancia estatal.

Criterio de valoración jurídica	La evaluación de cada caso debe considerar las condiciones reales en que se desarrolla el trabajo y su correspondencia con los estándares constitucionales, legales y jurisprudenciales.
---------------------------------	--

4.2. Objetivo específico 2

4.2.1. Resultados

El propósito de este objetivo fue evaluar las condiciones laborales reales de los trabajadores tercerizados de la empresa Diiez S.A.S. ante los cambios de la reforma laboral de 2025. Para el logro de este objetivo se aplicó una entrevista en profundidad a la representante legal de la empresa, así como una entrevista semiestructurada a los trabajadores vinculados mediante tercerización, asignados a la prestación de servicios generales en el Banco de la República, sede Ipiales (Nariño). Esta delimitación espacial obedece a una circunstancia temporal del caso estudiado: los contratos que Diiez S.A.S. mantenía en la ciudad de Pasto habían sido liquidados previamente, por lo que los trabajadores que cumplían con los criterios de inclusión se encontraban desarrollando sus actividades laborales en Ipiales.

El proceso de análisis de la información inició con la transcripción literal de las entrevistas para conservar la fidelidad de las respuestas. Posteriormente se elaboró la matriz de extracción y organización de la información (Ver [Anexo E](#)), para organizar de manera sistemática la identificación de patrones, semejanzas y diferencias, estableciendo los ejes temáticos a partir de las respuestas de los participantes, los objetivos específicos de la investigación y la revisión documental y jurídica desarrollada previamente como parte del proceso inductivo.

De esta manera, se agrupó la información según aspectos comunes relacionados con las condiciones laborales de los trabajadores vinculados mediante tercerización en la empresa Diiez S.A.S. Los ejes temáticos definidos fueron los siguientes:

Eje 1. Trayectoria laboral y experiencia en la tercerización

La información obtenida señala que los trabajadores entrevistados presentan trayectorias laborales diversas en actividades de servicios generales con experiencias que oscilan entre tres y treinta años. Respecto a su permanencia en la empresa Diiez S.A.S., la mayoría manifestó llevar entre tres y seis años vinculados mediante la modalidad de tercerización, lo cual evidencia continuidad en la relación laboral.

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

Respecto a la experiencia de trabajar para empresas usuarias de Diiez S.A.S., se reflejó una percepción predominantemente favorable. Los trabajadores asociaron esta experiencia con el cumplimiento de obligaciones laborales, el trato recibido, la estabilidad en el empleo y las oportunidades de aprendizaje y desarrollo personal. Esto se evidencia en testimonios como el del P1: *“Muy bien porque tenemos garantías de las empresas que he trabajado. En todas las empresas hay cambios y he estado sujeto a ellas”*; igualmente el P3: *“En tres años en esta empresa me he sentido satisfecho porque me han pagado completamente, no hemos tenido problemas o inconvenientes y creo que es paso por esta empresa me ha servido para ayudarme en mi vida”*.

El P4 destacó el impacto en el desarrollo personal y profesional: *“Durante el tiempo que he estado vinculado a la empresa mi experiencia ha sido de desarrollo personal humano, y de mucho aprendizaje profesional”*; mientras que el P6 resaltó las condiciones de bienestar recibidas: *“La experiencia ha sido satisfactoria en el trato, respetan nuestros espacios, son muy preocupados por la salud y el bienestar del personal”*.

Los resultados de este eje evidencian una experiencia laboral favorable dentro de la modalidad de tercerización implementada por Diiez S.A.S. La continuidad de la vinculación, el cumplimiento de las obligaciones laborales y el trato recibido constituyen los principales aspectos valorados por los trabajadores respecto al desarrollo de sus actividades.

Eje 2. Modalidad de vinculación laboral

La información obtenida evidencia que los trabajadores vinculados mediante tercerización en Diiez S.A.S., mantienen una relacional formalizada a través de contratos de trabajo a término fijo. Los trabajadores manifestaron conocimiento de esta modalidad contractual, así como algunos de los derechos y obligaciones que se derivan de ella como el cumplimiento de la jornada laboral y el acceso a prestaciones y aportes al sistema de seguridad social.

Esto se refleja en testimonios como el del P1: *“Contrato a término fijo. Sí, se cumple el contrato”*, al igual que el P3 y P4. Otros participantes describieron algunos de los derechos asociados a dicha modalidad, el P5 expresó: *“Contrato fijo, nos pagan las prestaciones, primas, cesantías”*, al igual que el P6, quien señaló: *“Término fijo: Cumplir horario, cumplir turnos, pagan nuestra prima, salud, pensión, riesgos laborales”*, incorporando las obligaciones derivadas de la prestación personal del servicio como los beneficios relacionados. Por su parte,

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

P7 manifestó: *“Es una empresa terciaria, término fijo”*, lo que indica naturaleza de la empresa dentro del esquema de tercerización laboral.

Esta información fue complementada por la representante legal (RL), quien explicó el procedimiento de vinculación laboral señalando: *“El proceso inicia cuando el Banco de la República comunica a Diiez S.A.S. la necesidad de contar con personal para el desarrollo de actividades de apoyo, específicamente en servicios generales y mantenimiento. Con base en los perfiles requeridos, la empresa adelanta el proceso de selección, verificación de requisitos y contratación mediante contrato de trabajo, realizando previamente las afiliaciones a salud, pensión, riesgos laborales y caja de compensación familiar”*. Además, agregó: *“Antes del inicio de labores se desarrolla la inducción correspondiente sobre las funciones asignadas, los protocolos de seguridad y salud en el trabajo y las condiciones del servicio”*.

Lo anterior corrobora la modalidad de vinculación implementada por Diiez S.A.S., en la cual la empresa asume directamente la selección, contratación, afiliación al Sistema General de Seguridad Social e inducción del personal. No obstante, la permanencia de varios trabajadores mediante contratos a término fijo durante periodos prolongados constituye un aspecto relevante para el análisis jurídico posterior.

Eje 3. Remuneración y prestaciones sociales

En relación con la remuneración y el reconocimiento de las prestaciones sociales, los trabajadores demostraron una percepción mayoritariamente favorable. En términos generales, los participantes manifiestan recibir el salario y las prestaciones sociales conforme a lo pactado, tal como expresa el P1: *“El pago ha sido cumplido con todas las prestaciones”*, al igual que el P2, quien respondió que el pago de su salario y prestaciones ha sido *“Normal”*, sin señalar dificultades durante el tiempo de vinculación.

Por su parte, P3 expresó: *“Mi salario es pagado, mis vacaciones son pagadas, mi salud es pagada. La empresa está al día con sus obligaciones”*. En este testimonio el participante hace referencia no solamente al salario, sino también al cumplimiento de otras obligaciones laborales y de seguridad social. De la misma manera el P4 indicó que *“Durante el tiempo que he estado vinculado a la empresa, los procesos de pago han sido correctos”*, mientras que el P5 afirmó: *“A tiempo en los primeros días de cada mes, las cesantías a su tiempo”*, destacando la oportunidad con la que, según su experiencia, la empresa realiza los pagos correspondientes.

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

No obstante, se identificó una percepción diferente a la oportunidad de pago de algunos conceptos salariales y prestacionales. El P6 manifestó: *“El pago del salario siempre ha sido un poco demorado y así mismo en el pago de cesantías o prima siempre ha sido un poco tarde”*.

Frente a este aspecto, la RL expresó: *“Diiez S.A.S. cuenta con procedimientos administrativos y controles internos que permiten garantizar el pago oportuno de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, cesantías, intereses a las cesantías, aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y demás derechos laborales reconocidos por la legislación colombiana”*. También señaló: *“Diiez S.A.S. las gestiona de manera coordinada con el Banco de la República, garantizando tanto la continuidad del servicio como el respeto de los derechos del trabajador”*, describiendo los procedimientos implementados por la empresa para asegurar el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral.

Los hallazgos señalan un cumplimiento general de las obligaciones relacionadas con la remuneración y las prestaciones sociales, respaldado tanto por la percepción mayoritaria de los trabajadores como por los procedimientos administrativos descritos por la representante legal. No obstante, se identificó una percepción aislada sobre retrasos ocasionales en el pago de algunos conceptos salariales y prestacionales, lo que representa una oportunidad de fortalecimiento.

Eje 4. Jornada laboral

En términos generales, los trabajadores manifestaron que su jornada se ajusta a las cuarenta y cuatro (44) horas semanales previstas por la empresa, que era la máxima legal vigente a la fecha del trabajo de campo, distribuidas entre los días lunes y sábado, sin que se reportaran diferencias significativas en cuanto al tiempo laborado, tal como expresó el P1: *“Estamos cumpliendo las 44 horas”*. Aunque algunos participantes describieron de manera general el cumplimiento de la jornada, otros ofrecieron información más detallada sobre los horarios y la organización del trabajo durante la semana. Por su parte, el P3 ofreció una descripción más amplia de la organización del tiempo laboral al expresar: *“Mi jornada laboral es de 8 horas. Se cumple las 44 horas trabajadas. Se trabaja pasando un sábado y domingos no se trabaja”*.

Los trabajadores también detallaron sobre los horarios de ingreso, pausas para alimentación y finalización de la jornada, sin reportar variaciones significativas en la organización del tiempo de trabajo ni manifestar incumplimientos relacionados con los horarios asignados. Frente a esto la RL manifestó: *“La empresa realiza controles periódicos sobre la*

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

nómina y mantiene comunicación permanente con el supervisor designado por el Banco de la República para verificar el cumplimiento de la jornada laboral, los horarios establecidos, las funciones asignadas y las condiciones en las que se desarrollan las actividades de servicios generales y mantenimiento”.

Igualmente, indicó que: *“Cuando se presentan novedades laborales, como incapacidades médicas, permisos, licencias, vacaciones o cualquier otra situación administrativa, Diiez S.A.S. las gestiona de manera coordinada con el Banco de la República, garantizando tanto la continuidad del servicio como el respeto de los derechos del trabajador”.* En la información obtenida, no se identificó el cumplimiento de jornadas superiores a las pactadas o incumplimientos en la organización del horario laboral. Los aportes de la representante legal complementan lo antes descrito, dado que describe los mecanismos administrativos y de supervisión con los cuales se verifica el cumplimiento de los horarios de trabajo y la coordinación de novedades laborales.

Eje 5. Estabilidad laboral

En este eje se encontró una percepción favorable de los trabajadores respecto a la estabilidad laboral durante el tiempo de vinculación con la empresa Diiez S.A.S. Los participantes manifestaron mantener la continuidad de su vinculación laboral, sin reportar suspensiones o terminaciones que hubieran afectado la permanencia en el empleo.

En este sentido, el P1 expresó: *“Se ha disfrutado de vacaciones y si ha habido contrato no interrumpido”*, destacando el acceso al descanso remunerado y la continuidad de su relación contractual durante los años de permanencia en la empresa. De la misma manera, el P3 manifestó: *“Sí he podido disfrutar de mis vacaciones correspondientes y he tenido la tranquilidad de regresar a retomar mis labores con tranquilidad”.*

Por su parte, la RL señaló que durante la ejecución de los contratos la empresa mantiene un acompañamiento permanente al personal vinculado: *“como representante legal, realizo seguimiento permanente para verificar que los trabajadores reciban oportunamente sus derechos laborales y que las condiciones de trabajo se desarrollen conforme a la normatividad vigente”*, evidenciando el seguimiento administrativo realizado durante la permanencia del trabajador en la empresa.

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

Los hallazgos indican una percepción generalizada de estabilidad en el empleo, sustentada en la continuidad de la vinculación, el disfrute de vacaciones y la existencia de mecanismos de seguimiento por parte de la empresa durante la ejecución de los contratos.

Eje 6. Seguridad y salud en el trabajo

Las acciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo comprenden tres componentes principales: la capacitación en prevención de riesgos laborales, la entrega de elementos de protección personal (EPP) y la realización de exámenes médicos ocupacionales. En términos generales, los trabajadores manifestaron haber recibido algún tipo de formación en seguridad y salud en el trabajo y contar con elementos de protección para el desarrollo de sus funciones. Sin embargo, también se identificaron diferencias en cuanto a la frecuencia de las capacitaciones impartidas por Diiez S.A.S., la oportunidad en la entrega de la dotación y la periodicidad de los exámenes médicos ocupacionales.

En relación con las capacitaciones, el P1 manifestó: *“De parte del Banco hemos tenido capacitación de Colmena y por parte de la empresa nos ha dado capacitación de riesgos laborales y alturas”*, evidenciando que las actividades de formación provienen tanto de la entidad usuaria como de la empresa contratista. Por su parte el P3 señaló: *“Por parte de la empresa contratante sí nos dan capacitaciones; de parte de la empresa Diiez muy pocas, pero sí nos dan”*, al igual que el P4, quien expresó: *“Por parte de la empresa que contrata a Diiez S.A.S. sí, pero por parte de la empresa Diiez S.A.S. no he recibido capacitaciones con Colmena ARL, pero capacitaciones de SG-SST de Diiez S.A.S. sí”*.

Respecto a los elementos de protección personal, la mayoría de los trabajadores manifestó recibir la dotación necesaria para el desempeño de sus labores. No obstante, la entrega no siempre se realiza de manera oportuna. El P1 expresó que: *“La empresa nos ha dotado, aunque un poco tarde”*, mientras que P3 y P6 manifestaron respectivamente *“No cumplidamente como ordena la ley, pero sí entregan la dotación”*, *“Sí, pero siempre con retraso”*, evidenciando una percepción similar frente a la oportunidad en la entrega de los elementos.

En contraste, otros participantes describieron un acceso normal a la dotación. El P2, P4, P5 y P7 expresaron: *“Sí se reciben los elementos”*, *“Sí se me ha proporcionado mis EPP o EPI con frecuencia, ambas”*, *“Sí contamos con los elementos de protección personal como overol, botas, tapabocas, monogafas, guantes”* y *“Sí nos hacen entrega de elementos de protección personal”*. Frente a estos aspectos, la RL manifestó: *“Adicionalmente, la empresa implementa*

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo mediante la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, la realización de inducciones, capacitaciones, entrega de elementos de protección personal cuando corresponde y el seguimiento permanente a las condiciones de trabajo, con el propósito de prevenir riesgos y proteger la integridad de los trabajadores vinculados”.

Lo anterior sugiere que la seguridad y salud en el trabajo comprende acciones preventivas para garantizar las condiciones adecuadas en el desarrollo de las actividades laborales. Sobre esto, la RL señaló que antes del inicio de labores la empresa desarrolla actuaciones relacionadas con la prevención de riesgos: *“Antes del inicio de labores se desarrolla la inducción correspondiente sobre las funciones asignadas, los protocolos de seguridad y salud en el trabajo y las condiciones del servicio”*, precisando que durante la ejecución del contrato se realiza seguimiento permanente a las condiciones en las que se desarrollan las actividades de servicios generales y mantenimiento.

En cuanto a los exámenes médicos ocupacionales, las respuestas evidenciaron que todos los trabajadores han participado en algún tipo de valoración médica durante su vinculación laboral, aunque con diferencias respecto a su periodicidad. El P1 manifestó: *“Si he tenido exámenes con las otras empresas y cuando hemos hecho curso de alturas”*, el P2 y P3 coincidieron al manifestar: *“Pues sí, el de ingreso y cuando hacemos el curso de alturas”*, *“Sí, en el inicio del contrato y cuando hacemos curso de alturas”*, al igual que el P5, P6 y P7. Por su parte, el P4 expresó: *“Sí me han realizado el examen de ingreso médico, ocupacional, periódicos”*, siendo el único participante que hizo referencia explícita a la realización de exámenes periódicos.

Los trabajadores referenciaron que las acciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo hacen parte de la experiencia laboral, aunque con diferencias en su implementación. Mientras las capacitaciones son atribuidas tanto a Diiez S.A.S. como al Banco de la República, algunos trabajadores consideran que la empresa contratista desarrolla menos actividades de formación que la entidad usuaria.

En relación con los exámenes médicos ocupacionales fueron reportados por la totalidad de los entrevistados, predominando las valoraciones de ingreso y aquellas asociadas al curso de trabajo en alturas, con escasas referencias a la realización de evaluaciones periódicas. Lo anterior revela que se implementan acciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, tales

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

como inducciones, capacitaciones, entrega de elementos de protección personal y realización de exámenes médicos ocupacionales. No obstante, se encontraron algunas diferencias entre la información suministrada por la representante legal y la percepción de algunos trabajadores.

En comparación con los demás ejes analizados, la seguridad y salud en el trabajo concentra las principales oportunidades de fortalecimiento, debido a las diferencias identificadas sobre la ejecución de determinadas acciones preventivas.

Eje 7. Accidentalidad laboral y bienestar

La información obtenida evidencia que la mayoría de los trabajadores no ha experimentado accidentes de trabajo que hayan generado afectaciones a su salud o bienestar, tal como dan a conocer el P3 y P4: *“Durante estos tres años gracias a Dios no he tenido ninguna dificultad o riesgo de accidentes”*, *“Durante mi vinculación no he tenido incidentes ni accidentes laborales”*. No obstante, los testimonios refieren la existencia de situaciones de riesgo o incidentes, lo cual concuerda con lo expresado por el P1: *“Gracias a Dios no he tenido accidentes, casi me he caído”*, lo que refleja exposición permanente a riesgos inherentes a las actividades desarrolladas en el servicio de aseo y mantenimiento.

En un caso particular, se dio un accidente laboral con consecuencias para la integridad física de la trabajadora y con una percepción de insuficiente atención posterior, la P6 expresó: *“Sí tuve un accidente laboral, si afecta mi bienestar porque perdí un diente y ya tengo mes y medio que no me dan solución”*, resultando en una percepción de inconformidad respecto al tiempo transcurrido sin recibir una solución frente a las consecuencias derivadas del accidente.

En general, los hallazgos evidencian una baja ocurrencia de accidentes laborales; sin embargo, el caso reportado pone de manifiesto la importancia de fortalecer el seguimiento y la atención posterior a este tipo de eventos, como se presenta en la Tabla 4:

Tabla 4.

Condiciones laborales actuales de los trabajadores tercerizados por la empresa Diiez S.A.S.

Condición laboral	Resultados
Formalización de la relación laboral	Se evidencia una relación laboral formalizada mediante contrato de trabajo, con reconocimiento de derechos laborales y afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral.
Remuneración y prestaciones	Predomina el cumplimiento de las obligaciones salariales y prestacionales, aunque se reportan retrasos ocasionales en algunos pagos.

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

Jornada laboral	Se cumple la jornada laboral pactada y la empresa implementa mecanismos de seguimiento y control de los horarios.
Estabilidad laboral	Se evidencia continuidad en la vinculación laboral y percepción de estabilidad por parte de los trabajadores.
Seguridad y salud en el trabajo	Se implementan acciones de seguridad y salud en el trabajo; sin embargo, se identifican diferencias en la oportunidad y periodicidad de algunas de ellas.
Accidentalidad y bienestar	Predomina la baja ocurrencia de accidentes laborales, aunque un caso evidencia oportunidades de fortalecimiento en la atención posterior al accidente.

4.2.2. Análisis

La integración de la información obtenida resultó en seis condiciones laborales que caracterizan la realidad de los trabajadores tercerizados a través de Díez S.A.S. Estas condiciones evidencian una relación laboral formalizada, reconocimiento general de los derechos laborales y estabilidad en la permanencia; sin embargo, también muestran aspectos susceptibles de fortalecimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo y atención de los eventos derivados de la accidentalidad laboral. Dichas condiciones, analizadas en conjunto, sugieren que la relación entre Díez S.A.S. y sus trabajadores se desarrolla dentro de un marco de formalidad, consistente con los principios de protección del trabajo reforzados por la Ley 2466 de 2025.

Los procedimientos institucionales descritos evidencian que la formalización laboral trasciende la celebración del contrato e incorpora procesos de selección, afiliación al Sistema General de Seguridad Social, inducción y seguimiento administrativo.

Aunque exista continuidad en la vinculación durante varios años, ausencia de interrupciones, la posibilidad de disfrutar vacaciones sin afectar la permanencia en el empleo y una percepción positiva por los trabajadores, los contratos a término fijo han mantenido relaciones laborales continuas durante varios años. Sobre esto, la Ley 2466 de 2025 redefinió esta modalidad contractual al establecer que el contrato a término indefinido constituye la regla general y que los contratos a término fijo no podrán extenderse indefinidamente, fijando un límite máximo de cuatro años bajo las condiciones previstas por la ley.

Frente a la nueva reforma laboral, este aspecto es debe fortalecer la permanencia del trabajador en el empleo y desincentivar el uso prolongado de modalidades contractuales temporales cuando las necesidades empresariales son permanentes. En este caso, la evidencia empírica demuestra continuidad percibida de la vinculación laboral; sin embargo, el nuevo

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

marco jurídico exige que dicha estabilidad se respalde en modalidades contractuales acordes con el principio de permanencia laboral.

Respecto de la remuneración y las prestaciones sociales, el pago del salario, las vacaciones, las cesantías y los aportes al sistema de seguridad social es una práctica reconocida por la mayoría de los trabajadores. Los procedimientos administrativos y controles internos descritos por la representante legal buscan garantizar el cumplimiento de las obligaciones salariales y prestacionales, aunque la percepción de algunos trabajadores señala que dichos mecanismos no siempre se traducen en una oportunidad uniforme en el pago de todos los conceptos laborales.

Desde la perspectiva de la reforma laboral, este hallazgo es una condición favorable, dado a que existe cumplimiento de obligaciones esenciales derivadas de la relación laboral. No obstante, los retrasos ocasionales en el pago del salario y de determinadas prestaciones son aspectos que pueden mejorar. Si bien estos casos no son predominantes, su corrección garantizaría los principios de oportunidad, protección del salario y efectividad de los derechos laborales.

Frente a la jornada laboral, se evidenció que los trabajadores cumplen una jornada de cuarenta y cuatro (44) horas semanales, distribuida conforme a la organización establecida por la empresa y sin manifestaciones relacionadas con jornadas excesivas o incumplimientos en el tiempo de trabajo. Esta condición es consistente con los mecanismos de seguimiento y coordinación de horarios implementados por Diiez S.A.S. Además, es coherente con el proceso de reducción gradual de la jornada máxima legal vigente en Colombia y que la reforma laboral mantiene dentro de su propósito para mejorar las condiciones de trabajo sin afectar la remuneración de los trabajadores.

En materia de seguridad y salud en el trabajo, los participantes manifestaron haber recibido capacitaciones, elementos de protección personal y atención relacionada con los exámenes médicos ocupacionales. De igual forma, la representante legal de Diiez S.A.S. señaló que se realizan procesos de seguimiento y control orientados a garantizar el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. Estos resultados permiten reconocer la existencia de mecanismos institucionales dirigidos a la prevención de riesgos laborales; sin embargo, su sola existencia formal no permite establecer que las obligaciones de protección se cumplan de manera integral y uniforme.

Desde el punto de vista jurídico, la seguridad y salud en el trabajo constituye una obligación de protección que debe materializarse en acciones preventivas, identificación y gestión de riesgos, capacitación, suministro de elementos de protección, vigilancia de las condiciones de trabajo y atención oportuna de los eventos derivados de la actividad laboral. Al contrastar este eje con la información proporcionada por los trabajadores, se observa una correspondencia parcial. Por una parte, los participantes reconocieron la existencia de capacitaciones, entrega de elementos de protección y realización de actividades relacionadas con la prevención de riesgos laborales, lo cual constituye evidencia testimonial favorable respecto de la implementación de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

No obstante, se identificaron diferencias en la frecuencia, oportunidad y percepción de estas acciones entre los trabajadores entrevistados. Estas diferencias advierten que el cumplimiento de las obligaciones de seguridad y salud no puede valorarse únicamente desde la existencia de mecanismos institucionales, sino también desde su aplicación efectiva y homogénea. Sobre los accidentes laborales, la mayoría de los participantes manifestó no haber sufrido accidentes laborales, P1 refirió una situación de riesgo asociada a una posible caída y P6 informó haber sufrido un accidente que le ocasionó la pérdida de un diente, señalando además que permaneció aproximadamente un mes y medio sin una solución frente a su situación. Esto traslada el análisis socio-jurídico desde las medidas preventivas hacia la capacidad institucional de responder oportunamente cuando el riesgo laboral se materializa.

La evidencia testimonial visibiliza dos dimensiones del cumplimiento. La primera corresponde a las medidas preventivas y la segunda, corresponde a la respuesta posterior frente a accidentes o afectaciones derivadas del trabajo, en la cual se identifica una situación que requiere fortalecimiento, particularmente respecto de la oportunidad del seguimiento y de la solución proporcionada al trabajador, debido a que la existencia de medidas preventivas no elimina la obligación de garantizar una respuesta adecuada cuando ocurre un accidente laboral.

Desde una perspectiva socio-jurídica, la principal brecha identificada en este eje no consiste en la ausencia absoluta de mecanismos de seguridad y salud en el trabajo, sino en la necesidad de garantizar que dichos mecanismos sean oportunos, continuos, verificables y aplicados de manera uniforme a todos los trabajadores en misión. La diferencia entre la percepción de los trabajadores y la información proporcionada por la representante legal también

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de seguimiento y documentación, de manera que el cumplimiento de las obligaciones no dependa exclusivamente de la percepción de las partes, sino que pueda ser acreditado mediante registros.

La seguridad y salud en el trabajo presenta una correspondencia parcial con los ejes de protección laboral analizados. La condición jurídica de trabajador en misión debe ser compatible con la garantía efectiva de condiciones seguras de trabajo y con una respuesta diligente frente a los riesgos y accidentes derivados de la actividad laboral.

Desde la perspectiva socio-jurídica, los resultados presentaron las condiciones laborales reales de los trabajadores tercerizados a través de Díez S.A.S., las cuales, en términos generales, se ajustan a los principios constitucionales que orientan el derecho al trabajo en Colombia. La formalización de la relación laboral, el reconocimiento de prestaciones sociales, la afiliación al Sistema General de Seguridad Social, el cumplimiento de la jornada laboral y la continuidad en la vinculación constituyen elementos que materializan las garantías laborales mínimas, las cuales encuentran fundamento en los artículos 25 y 53 de la Constitución Política y en el principio de trabajo digno y decente que inspira la Ley 2466 de 2025.

Sin embargo, la evaluación de las condiciones laborales identificadas a la luz de la jurisprudencia constitucional y laboral sobre tercerización hacen pertinente considerar lo expuesto por la Corte Constitucional, la cual ha reiterado que el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades, consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, exige que la naturaleza de la relación laboral se determine a partir de las condiciones materiales en las que se desarrolla el trabajo y no de la denominación otorgada por las partes al vínculo contractual. En la Sentencia C-614 de 2009, también señaló que cuando una forma de intermediación o tercerización es utilizada para ocultar una verdadera relación laboral, corresponde a las autoridades exigir la aplicación efectiva de las normas laborales y la responsabilidad de quienes actúan como verdaderos empleadores. Este criterio fue reiterado en la Sentencia C-171 de 2012, en la que se precisó que las figuras de tercerización no pueden convertirse en mecanismos de deslaborización ni emplearse para desconocer los derechos mínimos de los trabajadores.

Por su parte, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido que la tercerización es una forma legítima de organización empresarial cuando el contratista cuenta con autonomía técnica, administrativa, financiera y asume los riesgos propios de la

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

actividad contratada. En la Sentencia SL955-2021, la Corte precisó que cuando la empresa contratista carece de estructura empresarial propia y se limita al suministro de mano de obra subordinada para el beneficiario del servicio, deja de actuar como contratista independiente y pasa a desempeñar el papel intermediario, lo cual da lugar al reconocimiento de las responsabilidades laborales correspondientes.

De igual forma, la reforma laboral de 2025 amplió el alcance de la regulación sobre contratistas y subcontratistas, estableciendo la responsabilidad de quienes intervienen en procesos de tercerización y reafirmando que estas figuras no pueden convertirse en instrumentos para disminuir la protección del trabajador. Este fortalecimiento normativo es coherente con la línea jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia, en la cual la responsabilidad empresarial trasciende la celebración de contratos civiles o comerciales cuando en la práctica existe una verdadera relación laboral que exige la protección integral de los derechos del trabajador.

A partir de estos criterios jurisprudenciales, los resultados sugieren que la tercerización implementada por Díez S.A.S., de acuerdo con la información suministrada por los participantes, no presenta elementos que evidencien una utilización de esta figura para ocultar relaciones laborales o desconocer derechos mínimos. Los trabajadores identifican claramente a su empleador, reconocen la existencia de un contrato de trabajo, reciben el pago de salarios y prestaciones sociales, permanecen afiliados al Sistema General de Seguridad Social y manifiestan continuidad en su vinculación laboral. No obstante, existen aspectos susceptibles de fortalecimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo. Desde la perspectiva de la Ley 2466 de 2025, estos hacen parte del trabajo digno, pues no se limita al reconocimiento económico de la relación laboral, sino que comprende ambientes de trabajo seguros, prevención efectiva de riesgos laborales y protección integral de la salud de los trabajadores.

La evaluación de las condiciones laborales sugiere que Díez S.A.S. en términos generales, da cumplimiento a las garantías laborales básicas (formalización de la relación laboral, remuneración, reconocimiento de prestaciones sociales, estabilidad en la vinculación y organización de la jornada de trabajo), no obstante, enfrenta desafíos relacionados con la consolidación de las acciones de seguridad y salud en el trabajo y con la necesidad de armonizar las modalidades contractuales utilizadas con las transformaciones introducidas por la Ley 2466 de 2025.

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

Este caso demuestra que la tercerización laboral no constituye en sí misma, una forma de precarización del empleo; su compatibilidad con el ordenamiento jurídico depende del cumplimiento efectivo de los derechos laborales, de la observancia de los principios constitucionales de protección al trabajo y de la adaptación permanente de las prácticas empresariales a los nuevos estándares legales y jurisprudenciales que regulan el trabajo digno y decente en Colombia.

4.3. Objetivo específico 3

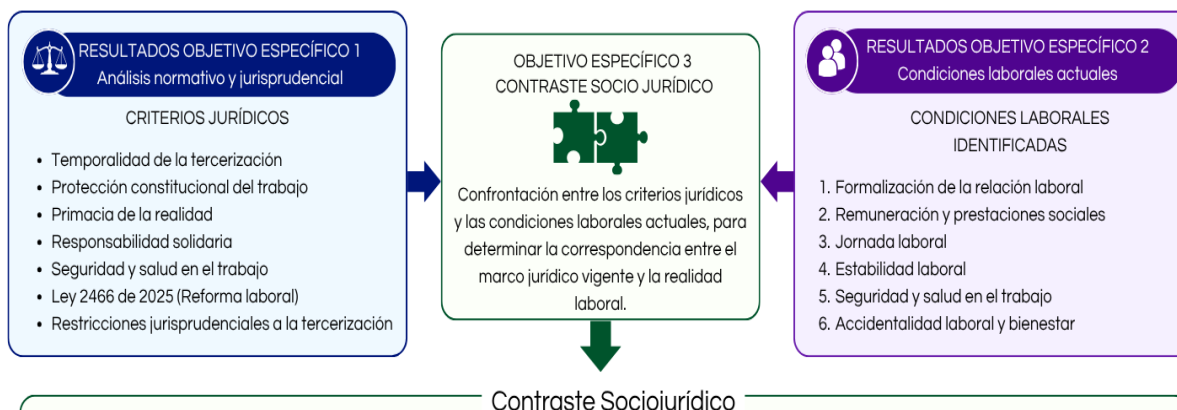
4.3.1. Resultados

Este objetivo se propuso contrastar el marco normativo y jurisprudencial con la realidad laboral de los trabajadores tercerizados de la empresa Diiez S.A.S. ante los cambios de la reforma laboral de 2025. Para ello, se desarrolló un modelo analítico de contraste socio-jurídico, integrando los criterios normativos y jurisprudenciales identificados en el objetivo específico 1 con las condiciones laborales evidenciadas mediante las entrevistas realizadas en el objetivo específico 2.

El contraste tomó como referencia los criterios jurídicos derivados del análisis normativo y jurisprudencial y las seis condiciones laborales consolidadas en el objetivo anterior. Para cada condición laboral se evaluó el grado de correspondencia entre la realidad observada y los estándares constitucionales, legales y jurisprudenciales vigentes, especialmente las modificaciones introducidas por la Ley 2466 de 2025. Este procedimiento permitió establecer la correspondencia entre la realidad laboral observada y los estándares jurídicos vigentes para cada condición evaluada.

Figura 2.

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

Modelo analítico de contraste socio-jurídico**Tabla 5.***Síntesis del contraste socio jurídico*

Condición laboral analizada	Hallazgo empírico	Estándar jurídico aplicable	Valoración socio-jurídica
Formalización laboral	Los trabajadores manifestaron estar vinculados mediante contratos de trabajo a término fijo y reconocer a Diiez S.A.S. como empleador.	Código Sustantivo del Trabajo Ley 50 de 1990 Ley 2466 de 2025	Correspondencia alta en cuanto a la existencia formal del vínculo, aunque la duración y la causa de la misión requieren valoración específica frente a los límites legales aplicables a las EST.
Remuneración y prestaciones sociales	Los trabajadores reportaron, en términos generales, cumplimiento en el pago de salarios y reconocimiento de prestaciones, aunque P6 señaló retrasos.	Constitución Política Código Sustantivo del Trabajo Ley 50 de 1990	Correspondencia alta, con una oportunidad de fortalecimiento relacionada con la oportunidad y regularidad de los pagos.
Jornada de trabajo	Los trabajadores señalaron una jornada de 44 horas semanales, de lunes a sábado, durante el periodo del trabajo de campo.	Código Sustantivo del Trabajo Ley 2466 de 2025	Correspondencia alta. el trabajo de campo se realizó antes de la reducción gradual de la jornada laboral culminación de la reducción gradual.
Continuidad y estabilidad de la vinculación	La mayoría de los participantes manifestó continuidad en la vinculación, sin interrupciones significativas y con disfrute de vacaciones. Algunos trabajadores registran entre 3 y 6 años	Constitución Política CST Ley 50 de 1990 Decreto 581 de 2026	Correspondencia parcial. La continuidad percibida no equivale a estabilidad jurídica. La permanencia prolongada exige verificar la modalidad contractual, la causa específica de la misión y si las actividades desarrolladas corresponden a una

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

	de vinculación con Diiez S.A.S.	necesidad temporal legalmente autorizada.
Seguridad y salud en el trabajo	Los trabajadores reportaron capacitaciones, entrega de elementos de protección personal y realización de exámenes ocupacionales, aunque se identificaron diferencias en frecuencia y oportunidad. Ley 1562 de 2012 Decreto 1072 de 2015 Resolución 0312 de 2019	Correspondencia parcial ante la existencia de medidas preventivas; sin embargo, las diferencias señaladas respecto de su oportunidad y frecuencia muestran la necesidad de fortalecer la aplicación uniforme.
Accidentes laborales y bienestar	La mayoría no reportó accidentes; P1 manifestó una situación de riesgo y P6 informó un accidente con pérdida de un diente y un periodo aproximado de mes y medio sin solución. Ley 1562 de 2012 Decreto Ley 1295 Decreto 1072 de 2015	Correspondencia parcial. La existencia de mecanismos preventivos no es concluyente sobre la suficiencia de la respuesta ante un accidente. El caso reportado por P6 constituye una brecha que requiere verificación documental sobre reporte, atención, seguimiento y cierre del evento.

4.3.2. Análisis

El contraste socio-jurídico permitió establecer que las condiciones laborales analizadas presentan una correspondencia favorable con los estándares constitucionales y legales relacionados con la formalización laboral, la remuneración, las prestaciones sociales y la organización de la jornada de trabajo. Los hallazgos no muestran elementos que permitan inferir una utilización de la tercerización para ocultar relaciones laborales o desconocer derechos mínimos. Sin embargo, la correspondencia no es uniforme, debido a los hallazgos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, la atención posterior de un accidente laboral y la permanencia prolongada de trabajadores vinculados mediante contratos a término fijo.

Frente a la formalización de la relación laboral, es importante considerar que la duración de la vinculación mediante una empresa de servicios temporales requiere una valoración específica de la causa que originó el servicio, de su carácter temporal y de los límites establecidos por el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, modificado por la Ley 2466 de 2025, así como por el Decreto 581 de 2026, especialmente frente a los trabajadores que perciben estabilidad durante años. Si bien este hecho fue asociado por los participantes con continuidad y

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

estabilidad laboral, la duración de la relación no constituye evidencia de cumplimiento o incumplimiento de la normativa aplicable a las empresas de servicios temporales.

También deberá establecerse si, una vez cumplidos los límites temporales aplicables, se produjo una continuidad de la prestación del servicio mediante la misma empresa de servicios temporales o mediante otra empresa, supuesto frente al cual la normativa establece restricciones expresas. La Sentencia T-325 de 2025 reitera que las empresas de servicios temporales tienen la calidad de empleadoras de los trabajadores en misión cuando la contratación se encuentra dentro de los eventos autorizados por el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 y respeta sus límites.

En cuanto a la remuneración y las prestaciones sociales, los resultados advierten un cumplimiento general de las obligaciones económicas derivadas del contrato de trabajo. Los retrasos ocasionales identificados no desvirtúan el cumplimiento general de las obligaciones laborales, aunque representan oportunidades de mejora para garantizar plenamente el principio de oportunidad en el pago.

Respecto a la jornada laboral, no se identificaron evidencias de incumplimiento durante el periodo en que se realizó el trabajo de campo. No obstante, la reducción definitiva de la jornada máxima legal exige que estos esquemas de organización laboral se ajusten progresivamente al marco normativo vigente de cuarenta y dos (42) horas semanales.

La seguridad y salud en el trabajo es el componente con menor correspondencia jurídica dentro del análisis realizado. Aunque la empresa implementa acciones preventivas, las diferencias identificadas entre la información institucional y la percepción de algunos trabajadores evidencian la necesidad de consolidar acciones de seguridad y salud en el trabajo con la adecuación progresiva de las modalidades contractuales a las transformaciones introducidas por la Ley 2466 de 2025. Por tal razón, el caso analizado evidencia que la compatibilidad jurídica de la tercerización depende menos de la figura contractual utilizada que del cumplimiento efectivo de las garantías laborales y de la capacidad del empleador para ajustar sus prácticas a la evolución normativa y jurisprudencial.

4.4. Objetivo específico 4

4.4.1. *Recomendaciones para el fortalecimiento de la garantía de los derechos laborales de los trabajadores tercerizados de Diiez S.A.S. frente a la Ley 2466 de 2025*

Recomendación 1: Revisar progresivamente la modalidad de contratación utilizada para aquellos trabajadores que desarrollan actividades de carácter permanente

Se recomienda a Diiez S.A.S. realizar una revisión jurídica y documental de las vinculaciones de los trabajadores en misión, con especial atención a la causa específica que originó cada misión, su duración, las eventuales prórrogas o renovaciones y la naturaleza de las actividades desarrolladas en la empresa usuaria. Esta revisión deberá diferenciar entre el cumplimiento de las reglas aplicables al contrato individual de trabajo y el cumplimiento de los requisitos específicos establecidos para la utilización de trabajadores en misión mediante empresas de servicios temporales. La Ley 2466 de 2025 fortalece el contrato a término indefinido como regla general de vinculación y limita la utilización de contratos temporales cuando las necesidades del servicio tienen vocación de permanencia de manera prolongada.

En relación con los contratos de trabajo a término fijo, se deberá verificar su correspondencia con el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 6 de la Ley 2466 de 2025, respecto del término máximo de cuatro años y de las condiciones establecidas para su renovación. Sin embargo, esta revisión no deberá limitarse a la duración del contrato laboral, debido a que la permanencia de un trabajador durante varios años no permite determinar la legalidad o ilegalidad de la vinculación. También es pertinente, verificar el cumplimiento del artículo 77 de la Ley 50 de 1990, modificado por el artículo 45 de la Ley 2466 de 2025, y de las disposiciones del Decreto 581 de 2026, con el propósito de establecer que la causa específica que dio origen a la misión corresponda a alguno de los eventos legalmente autorizados y conserve su carácter temporal.

En particular, se recomienda revisar si la necesidad atendida por los trabajadores se mantuvo como una situación temporal o si adquirió carácter permanente, si se produjeron prórrogas o renovaciones sucesivas de la misma misión y si la prestación del servicio continuó una vez superados los límites establecidos por el ordenamiento jurídico. Esta diferenciará la legalidad del contrato laboral a término fijo y la legalidad de la utilización de trabajadores en misión mediante una empresa de servicios temporales. De esta manera, la gestión contractual de

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

Diiez S.A.S. podrá orientarse no solamente al cumplimiento formal de los contratos de trabajo, sino también a garantizar que la causa, duración y condiciones reales de las misiones sean compatibles con los límites legales aplicables a esta modalidad de intermediación laboral.

Recomendación 2: Fortalecer los mecanismos internos que garanticen la oportunidad en el reconocimiento y pago de salarios y prestaciones sociales

Aunque predomina el cumplimiento general de las obligaciones salariales y prestacionales, fueron señalados algunos retrasos ocasionales en el pago de determinados conceptos.

Jurídicamente, la oportunidad en el pago del salario es una garantía inherente al derecho al trabajo y se respalda por la Constitución Política, así como por las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo.

Para ello, se recomienda fortalecer los mecanismos internos de seguimiento, control y verificación del proceso de liquidación y pago de acreencias laborales, con el propósito de prevenir incumplimientos, reducir riesgos jurídicos y garantizar el reconocimiento oportuno de los derechos económicos de los trabajadores.

Recomendación 3: Oportunidad de mejora al consolidar un SG-SST con mayor uniformidad en la ejecución de las actividades preventivas

A pesar del reconocimiento e implementación de acciones preventivas, las diferencias relacionadas con la frecuencia de las capacitaciones, la oportunidad en la entrega de los elementos de protección personal y la realización de algunas evaluaciones médicas ocupacionales hacen pertinente recomendar el establecimiento de un plan anual de trabajo dentro del SG-SST. Para ello, resulta pertinente fortalecer los mecanismos internos de seguimiento, control y verificación del proceso de liquidación y pago de acreencias laborales, con el propósito de prevenir incumplimientos, reducir riesgos jurídicos y garantizar el reconocimiento oportuno de los derechos económicos de los trabajadores. Esta medida reforzará el deber general de prevención previsto en la normativa SST y fortalecerá el deber empresarial de proteger la integridad física y mental de los trabajadores durante toda la relación laboral.

Recomendación 4: Implementar un protocolo institucional para la atención y seguimiento de accidentes de trabajo y enfermedades laborales

El caso reportado por una de las trabajadoras sugiere que la protección del trabajador no se limita en el reconocimiento del accidente de trabajo y/o los factores de riesgo que puedan generar una enfermedad laboral, sino que continua con el acompañamiento en el proceso de recuperación y la solución efectiva de las consecuencias derivadas del evento.

Por tal razón, es pertinente implementar o fortalecer dentro del SG-SST, un protocolo institucional que establezca responsables, tiempos de respuesta, mecanismos de seguimiento y canales de comunicación entre Diiez S.A.S., la empresa usuaria, la ARL y el trabajador afectado, así como la verificación de la conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) para cumplir con el reporte de accidentes, seguimiento e investigación de los mismos, o su equivalente frente a enfermedades de origen laboral. Esto garantizará el acompañamiento durante todo el proceso de recuperación y reincorporación al trabajo.

Recomendación 5: Mantener procesos permanentes de actualización jurídica sobre la regulación de la tercerización laboral

La dinámica normativa y jurisprudencial en materia de tercerización exige que las empresas revisen periódicamente sus procedimientos internos para asegurar que las modalidades de contratación, la organización del trabajo y la administración del talento humano respondan a los estándares vigentes.

Por ello, se recomienda a Diiez S.A.S. mantener actualizada de manera permanente la matriz legal a través del responsable SST, con énfasis en las modificaciones introducidas por la Ley 2466 de 2025, la jurisprudencia de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia y los criterios emitidos por el Ministerio del Trabajo. Esta práctica permitirá anticipar riesgos jurídicos y fortalecer el cumplimiento de las obligaciones laborales dentro de los procesos de tercerización.

Recomendación 6: Fortalecer los mecanismos de coordinación con la empresa usuaria para garantizar la aplicación uniforme de las garantías laborales.

La información obtenida mostró que varias actividades relacionadas con la organización del trabajo y la seguridad y salud en el trabajo requieren una actuación coordinada entre Diiez S.A.S. y el Banco de la República.

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

Por tal razón, es conveniente consolidar espacios de seguimiento para verificar periódicamente el cumplimiento de las obligaciones compartidas, especialmente en materia de jornadas laborales, riesgos laborales, condiciones de trabajo y atención de novedades laborales, considerando que la legalidad de la tercerización depende también del respeto efectivo de los derechos de los trabajadores durante la ejecución del servicio. El seguimiento conjunto favorecerá la identificación temprana de riesgos de incumplimiento, fortalecerá la coordinación entre las partes involucradas y contribuirá a garantizar una aplicación uniforme de los derechos laborales durante la ejecución de los servicios tercerizados.

Las recomendaciones formuladas se derivan de los hallazgos obtenidos durante la revisión normativa y jurisprudencial, las entrevistas realizadas a la representante legal y a los trabajadores tercerizados, así como del contraste socio-jurídico desarrollado en la investigación. Su implementación contribuiría al fortalecimiento de las prácticas laborales de Diiez S.A.S., favoreciendo el cumplimiento de los estándares constitucionales, legales y jurisprudenciales vigentes en materia de tercerización laboral y la consolidación de condiciones de trabajo acordes con los principios de trabajo digno y decente promovidos por la Ley 2466 de 2025.

5. Conclusiones

Este estudio examinó las garantías laborales de los trabajadores tercerizados de la empresa Diiez S.A.S. frente a los cambios introducidos por la Ley 2466 de 2025, evidenciando que, en términos generales, las condiciones laborales identificadas se desarrollan dentro de un marco de formalidad y de reconocimiento de los derechos laborales.

Los hallazgos muestran el pago de salarios y prestaciones sociales, la afiliación al Sistema General de Seguridad Social, el cumplimiento de la jornada laboral y la continuidad percibida de la vinculación laboral por los trabajadores. Sin embargo, se identificaron oportunidades para fortalecer aspectos de seguridad y salud en el trabajo, así como en la adecuación progresiva de las modalidades contractuales a las disposiciones de la reforma laboral de 2025.

El análisis normativo y jurisprudencial reflejó que la tercerización laboral constituye una modalidad de vinculación jurídicamente válida, siempre que garantice el respeto por los derechos laborales y no sea utilizada para encubrir relaciones laborales permanentes. Además, se evidenció que la Ley 2466 de 2025 fortalece el marco de protección de los trabajadores a través de criterios de estabilidad laboral, primacía de la realidad y trabajo digno. Especialmente, frente a las empresas de servicios temporales, la Ley 2466 de 2025, mediante su artículo 45, adicionó reglas al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, reforzando el carácter excepcional y temporal de la contratación de trabajadores en misión. Por lo que la legalidad de esta modalidad no depende de la existencia de un contrato laboral formal entre la empresa de servicios temporales y el trabajador, sino también de que la misión corresponda a alguna de las situaciones legalmente autorizadas, que se respete el límite temporal aplicable y que no se utilice la figura para atender necesidades permanentes de la empresa usuaria.

La evaluación de las condiciones laborales demostró que en términos generales, Diiez S.A.S. cumple las garantías laborales relacionadas con la formalización de la relación laboral, la remuneración, las prestaciones sociales, la jornada de trabajo y la continuidad percibida de la vinculación laboral. Aspectos relacionados con seguridad y salud en el trabajo como la oportunidad de algunas acciones preventivas y en el seguimiento posterior a los accidentes laborales, sugieren el establecimiento de prácticas que garanticen una protección integral de los trabajadores.

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

El contraste entre el marco normativo y jurisprudencial y las condiciones laborales muestran correspondencia entre las prácticas laborales implementadas por Diiez S.A.S. y los estándares jurídicos aplicables a la tercerización laboral. No obstante, esta correspondencia debe entenderse como una correspondencia general respecto de las garantías laborales examinadas y no como una conclusión definitiva sobre la plena legalidad de todas las vinculaciones mediante empresas de servicios temporales. Particularmente, la permanencia de algunos trabajadores durante períodos de tres a seis años es un aspecto que requiere verificación jurídica y documental específica de la causa que originó cada misión, las eventuales prórrogas o renovaciones, el término de cada vinculación y la naturaleza temporal o permanente de la necesidad atendida en la empresa usuaria.

Desde la perspectiva jurídica, los resultados llevan a concluir que la utilización de trabajadores en misión por parte de Diiez S.A.S. puede considerarse jurídicamente admisible en la medida en que las vinculaciones analizadas se encuentren sustentadas en alguna de las situaciones previstas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 y respeten los límites temporales y materiales establecidos por dicho régimen, particularmente después de las modificaciones introducidas por el artículo 45 de la Ley 2466 de 2025. La existencia de contratos laborales, el pago de salarios y prestaciones y la afiliación a la seguridad social acreditan dimensiones relevantes de protección laboral, pero se requiere determinar la legalidad de la intermediación mediante una empresa de servicios temporales.

La Sentencia T-325 de 2025 de la Corte Constitucional reafirma que cuando la empresa usuaria requiere los servicios de un trabajador en misión por un período superior al máximo legal o cuando no se cumplen los presupuestos del artículo 77 de la Ley 50 de 1990, debe acudir a otra modalidad de contratación, evitando que la figura temporal sea utilizada para encubrir relaciones laborales permanentes. De igual manera, el Decreto 581 de 2026 refuerza este criterio al establecer que la utilización de trabajadores en misión por fuera de las situaciones temporales y excepcionales autorizadas o excediendo sus plazos máximos puede constituir intermediación laboral ilegal y al prohibir la continuidad encubierta mediante la rotación sucesiva de diferentes empresas de servicios temporales para cubrir un mismo servicio. Por ello, la legalidad de las prácticas identificadas en el caso de Diiez S.A.S. debe valorarse desde la formalización contractual y la correspondencia entre la causa de la misión, su duración efectiva y las necesidades reales de la empresa usuaria.

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

La adecuación de las modalidades contractuales requiere de modificaciones conforme a las orientaciones de la Ley 2466 de 2025, así como las acciones de seguridad y salud en el trabajo para garantizar la mejora continua en los ambientes laborales. Las recomendaciones formuladas buscan fortalecer las garantías laborales de los trabajadores tercerizados de Diiez S.A.S., priorizando la adecuación de las modalidades de contratación, el fortalecimiento del SG-SST, la actualización jurídica permanente y la coordinación con la empresa usuaria. Su implementación favorecerá el cumplimiento de las disposiciones introducidas por la Ley 2466 de 2025.

Por otro lado, se presentaron dificultades para acceder a la unidad de trabajo objeto de investigación, así como para la coordinación de espacios de encuentro con la Representante Legal de Diiez S.A.S. ocasionadas por las dinámicas propias de la organización y restricciones de disponibilidad de los actores. Estas circunstancias implicaron un mayor tiempo en la recolección de la información y limitaron la posibilidad de ampliar el número de interacciones con los informantes; sin embargo, se pudo recolectar información suficiente y necesaria mediante las entrevistas realizadas y la revisión documental, cumpliendo con los objetivos planteados y el desarrollo del análisis sociojurídico propuesto.

La evidencia empírica generada a través de esta investigación aporta al conocimiento sobre las garantías laborales de los trabajadores tercerizados en el contexto de los cambios introducidos por la Ley 2466 de 2025. También refleja la importancia del enfoque socio-jurídico para comprender las transformaciones legislativas reflejadas en las condiciones laborales reales del estudio de caso. Es por ello que puede emplearse como un referente para futuras investigaciones sobre tercerización laboral y para el diseño de estrategias orientadas al fortalecimiento de la garantía de los derechos laborales.

6. Recomendaciones

A las empresas se recomienda revisar periódicamente el desarrollo de los procesos de tercerización laboral, particularmente las modalidades de contratación y procedimientos internos para garantizar que las relaciones laborales se ajusten a las disposiciones establecidas en la Ley 2466 de 2025 y al desarrollo de la jurisprudencia constitucional y laboral. En el caso de las empresas de servicios temporales, esta revisión deberá comprender la existencia y formalización del contrato de trabajo, así como la verificación de la causa específica que origina cada misión, su duración, las eventuales prórrogas o renovaciones y la correspondencia entre la necesidad atendida y los supuestos legalmente autorizados para la utilización de trabajadores en misión.

De igual manera, se recomienda mantener evidencia documental que permita verificar el cumplimiento de estos requisitos y realizar revisiones periódicas frente a las modificaciones introducidas al artículo 77 de la Ley 50 de 1990 por la Ley 2466 de 2025 y a las disposiciones desarrolladas por el Decreto 581 de 2026. A las empresas usuarias se recomienda fortalecer los mecanismos internos de verificación de los trabajadores en misión que prestan sus servicios en sus instalaciones, especialmente en lo relacionado con la causa que justifica la misión, la temporalidad de la necesidad que se pretende atender y la duración efectiva de la vinculación.

Así mismo, deberán establecer mecanismos de coordinación con las empresas de servicios temporales que permitan evitar la utilización sucesiva o prolongada de trabajadores en misión para atender necesidades de carácter permanente, así como conservar la documentación que permita acreditar la naturaleza temporal de la contratación, tal como dictan las modificaciones introducidas por la Ley 2466 de 2025 y el Decreto 581 de 2026.

A las empresas de servicios temporales se recomienda fortalecer los procesos de revisión jurídica previa y durante la ejecución de cada misión, verificando que la causa de vinculación se encuentre identificada y corresponda a alguno de los eventos legalmente autorizados. Igualmente, es preciso establecer mecanismos de control sobre los términos de duración, prórrogas y renovaciones de las misiones. Estos controles deberán acompañarse de una adecuada trazabilidad documental de los contratos, órdenes de servicio, causas de misión, prórrogas y demás documentos relacionados con la vinculación laboral.

A los entes de inspección, vigilancia y control, se recomienda fortalecer las estrategias de seguimiento a los procesos de tercerización laboral, promoviendo acciones preventivas, de orientación y acompañamiento para una adecuada implementación de la reforma laboral de 2025

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

y el cumplimiento de los lineamientos vigentes. En especial, el Ministerio del Trabajo es el llamado a fortalecer las acciones de inspección, vigilancia y control respecto de la utilización de trabajadores en misión y promover orientaciones dirigidas a empresas de servicios temporales y empresas usuarias sobre las modificaciones introducidas por la Ley 2466 de 2025 y el Decreto 581 de 2026 para prevenir prácticas que desconozcan los límites legales establecidos.

A las empresas y empresas usuarias también se recomienda fortalecer los mecanismos de protección relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, procurando que las actividades preventivas previstas en el SG-SST se desarrollen de manera uniforme, oportuna y verificable para los trabajadores tercerizados, especialmente los procesos de capacitación, entrega y seguimiento del uso de elementos de protección personal, identificación y gestión de riesgos, así como los protocolos de atención, investigación y seguimiento posterior a los accidentes laborales.

Frente a la oportunidad del pago de salarios y otras prestaciones, se recomienda a Diiez S.A.S. fortalecer sus procesos internos, de manera que cualquier situación que pueda generar retrasos sea identificada y atendida oportunamente, dejando los respectivos soportes documentales. Esta medida permitirá consolidar las garantías laborales que en términos generales, fueron reconocidas en los resultados del estudio.

En cuanto a la investigación académica, se recomienda desarrollar estudios en diferentes sectores económicos y regiones del país que permitan comparar las condiciones laborales de los trabajadores tercerizados y analizar los efectos de la implementación de la Ley 2466 de 2025 en diversos contextos organizacionales. Este tipo de investigaciones contribuirá a ampliar la evidencia empírica disponible sobre la aplicación de la reforma laboral y sus implicaciones para la garantía de los derechos laborales. Es importante promover investigaciones con enfoque socio-jurídico que integren el análisis de la norma y la jurisprudencia con evidencia en campo para comprender con los desafíos que enfrenta la tercerización laboral y generar insumos considerables en la formulación de políticas y estrategias orientadas al fortalecimiento de las garantías laborales.

En atención a los hallazgos derivados del caso estudiado, se considera pertinente hacer énfasis en la implementación de las recomendaciones dirigidas a Diiez S.A.S., de manera que la revisión de las modalidades de contratación se realice de manera progresiva y permanente. También se recomienda fortalecer el seguimiento en la oportunidad de pago de salarios y

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

prestaciones sociales, consolidar una ejecución uniforme de las actividades previstas en el SG-SST, actualizar permanentemente la normativa y jurisprudencia aplicable a la tercerización laboral y fortalecer la coordinación con la empresa usuaria para garantizar la aplicación efectiva y uniforme de las garantías laborales durante la prestación de los servicios tercerizados.

7. Referencias

- Almanza, J. (2018). *Intermediación y tercerización laboral: relaciones contractuales y cumplimiento de los derechos mínimos laborales irrenunciables del trabajador*. En L.A. Diazgranados-Quimbaya y E. Perafán Del Campo (Eds.), *Derecho laboral en Colombia*. Colección *JUS laboral* N°. Editorial Universidad Católica de Colombia.
<https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/f64ae7f8-2676-456a-833b-2314036f8f2d/content>
- Arenas, G. (2002). La contratación de trabajadores a través de empresas de servicios temporales. *Precedente Revista Jurídica*, 207–222.
<https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/precedente/es/article/view/1390/1789>
- Asociación Colombiana de Relaciones Industriales y Personal – ACRIP, Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo – Fedesarrollo. (2017). *Informe mensual del mercado laboral. Evolución de la figura de tercerización laboral en Colombia. Informe Mensual del mercado laboral Marzo 2017*.
https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3374/IML_Marzo_2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Asociación Nacional de Empresarios de Colombia [ANDI]. (2024). *Tercerización e intermediación laboral: balance y retos*. Colección *Trabajo y Economía*.
<https://www.andi.com.co/Uploads/Tercerizacio%CC%81n%20e%20intermediacio%CC%81n%20laboral%20balance%20y%20retos%20Colombia%20CESLA.pdf>
- Blanco, Ó. (2007). Las empresas de servicios temporales en Colombia. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 1(5), 231–237. <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640260011.pdf>
- Brito, J., Carrillo, J., Gomis, R. y Hualde, A. (2022). ¿El fin del outsourcing en México? Características de la nueva legislación y perspectivas de futuro. *Región y Sociedad*, (34), 1-22. <https://www.scielo.org.mx/pdf/regsoc/v34/2448-4849-regsoc-34-e1558.pdf>
- Cámara de Comercio de Pasto. (2025). *Población ocupada total, formal–informal: Pasto, Nariño 2024–2025 Boletín económico N°8*. Observatorio Económico, Cámara de Comercio de Pasto. <https://ccpasto.org.co/2024/wp-content/uploads/2025/12/Poblacion-ocupada-Formal-informal-20242025.pdf>
- Cámara de Representantes de Colombia. (2025). *Ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 305 de 2025 Cámara, por medio del cual se prohíbe la figura del contrato*

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

- sindical y se dictan otras disposiciones.* Gaceta del Congreso No. 1691 de 2025.
<https://www.camara.gov.co/wp-content/uploads/2025/10/proyectos-ley/publicaciones/proyecto-32992/PL-305-DE-2025-PONENCIA-PRIMER-DEBATE-PDF-1.pdf>
- Cárdenas, M. (2018). La tercerización laboral como una forma para vulnerar derechos laborales. *Revista dos mil tres mil*, 19, 179-190.
<https://revistas.unibague.edu.co/dosmiltresmil/article/download/55/39>
- Centro de Pensamiento en Seguridad Social. (2023). *Algunos elementos de análisis sobre la reforma laboral colombiana de 2023.* https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2023/12/Documento-de-investigacio%CC%81n-No.-1_Reforma-Laboral-2023_V1.pdf
- Clavijo, E. (2017). *Empleo Atípico en Colombia - Guía de Acción Sindical.*
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/genericdocument/wcms_561222.pdf
- Cobo, J. (2017). *La Tercerización como Herramienta de Gestión Empresarial* [Tesis de Maestría – Universidad EAFIT].
<https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/4058932e-8cab-4259-9286-ec3a64c87f01/content>
- Código Sustantivo del Trabajo [CST]. (1950, 5 de agosto). *Decreto Ley 906 de 1950.*
https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2016/11/CODIGO-SUSTANTIVO-DEL-TRABAJO-DECRETO-LEY-2663-DE-1950-16_10_2014.pdf
- Congreso de Colombia. (1990, 28 de diciembre). Ley 50 de 1990. *Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.*
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281>
- Congreso de Colombia. (2012, 11 de julio). Ley 1562 de 2012. *Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.* http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html
- Congreso de la República de Colombia. (2010, 29 de diciembre). Ley 1429 de 2010. *Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.*
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

Congreso de la República de Colombia. (2025, 25 de junio). Ley 2466 de 2025. *Por la cual se adopta la reforma laboral y se dictan otras disposiciones.*

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=181933>

Constitución Política de Colombia. (1991). *Gaceta Asamblea Constituyente de 1991 N° 85.*

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html#6

Corte Constitucional. (1998, 12 de noviembre). Sentencia C-665 de 1998 (Hernando Herrera Vergara, M.P.). https://normograma.mintic.gov.co/docs/pdf/c-665_1998.pdf

Corte Constitucional. (2000, 13 de julio). Sentencia SU-879 de 2000 (Vladimiro Naranjo Mesa, M.P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/su879-00.htm>

Corte Constitucional. (2001, 4 de octubre). Sentencia C-1052 de 2001 (Manuel José Cepeda Espinosa, M.P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/C-1052-01.htm>

Corte Constitucional. (2009, 2 de septiembre). Sentencia C-614 de 2009 (Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, M.P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2009/C-614-09.htm>

Corte Constitucional. (2011, 21 de septiembre). Sentencia C-690 de 2011 (Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, M.P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/C-690-11.htm>

Corte Constitucional. (2016, 1 de septiembre). Sentencia T-480 de 2016 (Alberto Rojas Ríos, M.P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/T-480-16.htm>

Corte Constitucional. (2019, 8 de mayo). Sentencia C-185 de 2019 (Luis Guillermo Guerrero Pérez, M.P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/c-185-19.htm>

Corte Constitucional. (2022, 18 de marzo). Sentencia T-104 de 2022 (Diana Fajardo Rivera, M.P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2022/T-104-22.htm>

Corte Constitucional. (2023, 26 de septiembre). Sentencia T-378 de 2023 (José Fernando Reyes Cuartas, M.P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2023/T-378-23.htm>

Corte Constitucional. (2024a, 5 de junio). Auto A-991 de 2024 (M. P. Diana Fajardo Rivera). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/autos/2024/a991-24.htm>

Corte Constitucional. (2024b, 10 de mayo). Sentencia T-171 de 2024 (M. P. Natalia Ángel Cabo). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/T-171-24.htm>

Corte Constitucional. (2025, 8 de agosto). Sentencia T-325 de 2025 (M. P. José Fernando Reyes Cuartas). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2025/T-325-25.htm>

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

- Corte Constitucional. (2026, 19 de febrero). Sentencia C-030 de 2026 (M. P. Lina Marcela Escobar Martínez). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2026/C-030-26.htm>
- Corte Suprema de Justicia. (2018, 15 de agosto). Sentencia SL3520 de 2018 (Clara Cecilia Dueñas Quevedo, M.P.). <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/boct2018/SL3520-2018.pdf>
- Corte Suprema de Justicia. (2019, 6 de febrero). Sentencia CSJ SL467 de 2019 (Clara Cecilia Dueñas Quevedo, M.P.). <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bfeb2019/SL467-2019.pdf>
- Corte Suprema de Justicia. (2020, 4 de noviembre). Sentencia CSJ SL4479 de 2020 (Clara Cecilia Dueñas Quevedo, M.P.). <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bfeb2021/SL4479-2020.pdf>
- Cristancho, L. (2022). El concepto de trabajo: perspectiva histórica. *Secuencia* (112),1-23. Doi: <https://doi.org/10.18234/secuencia.v0i112.1827>
- De Buen Lozano, N. (2002). Derecho del trabajo (16.^a ed.). Editorial Porrúa. <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w22494w/Derecho%20del%20trabajo.pdf>
- Delacruz-Giraldo, G.-N. y Gordillo-Mafla, E. (2024). Tercerización y precarización laboral en el sector público colombiano. *Forum. Revista Departamento de Ciencia Política*, 26, 129–155. <https://doi.org/10.15446/frdcp.n26.109492>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2022). *Mercado laboral por departamento - Anexo Información 2022*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-por-departamentos>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2024). *Principales indicadores del mercado laboral Marzo de 2024*. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIH-mar2024.pdf>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2025). *Comunicado de prensa. Mercado laboral – febrero 2025*. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/cp-GEIH-feb2025.pdf>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2026). *Boletín técnico. Principales indicadores del mercado laboral. Febrero de 2026*. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIH-feb2026.pdf>

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

- Departamento Nacional de Planeación. (2024). *Mercado laboral urbano: Resultados al I trimestre de 2024*. Pasto. Dirección de Estudios Económicos.
<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Estudios%20Econmicos/Informe%20Mercado%20Laboral%20Urbano%20I%202024.pdf>
- Ermida, O. y Colotuzzo, N. (2009). *Descentralización, tercerización, subcontratación*. Oficina Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/es/media/153326/download>
- Escudero, J., Delfín, L. y Gutiérrez, L. (2008). *El estudio de caso como estrategia en las ciencias sociales*. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2012/12/estudio2008-1.pdf>
- Escuela Nacional Sindical. (2009). *La reforma laboral de Uribe Vélez: un balance de sus efectos en el trabajo*. Escuela Nacional Sindical. <https://ail.ens.org.co/informe-especial/balance-del-gobierno-alvaro-uribe-velez-5/>
- Escuela Nacional Sindical. (2023). *Informe de coyuntura laboral y sindical en Colombia 2022*. Escuela Nacional Sindical. https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2023/04/ENS_LAB_35_Inf_Coy_2022.pdf
- Escuela Nacional Sindical. (2025). *XVIII Informe Nacional de Trabajo Decente 2025: Balance y perspectivas hacia el trabajo decente en contextos del gobierno del cambio*. Escuela Nacional Sindical. <https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2025/12/Informe-de-Trabajo-Decente-2025.pdf>
- Esponda, M. y Basualdo, V. (2014). *Abordajes sobre la tercerización laboral en América Latina: aportes y perspectivas*. VIII Jornadas de Sociología de la UNLP. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata. https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/56080/Documento_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Favieri, F. (2017). Precariedad laboral: concepto, variables y propuesta de análisis. *De Prácticas y discursos*, 7(6). 1-20. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6482107.pdf>
- Fernández, R. (2019). deslocalización productiva y condiciones mínimas de trabajo a nivel mundial en los Acuerdos Marco Internacionales. *Documentación Laboral*, 118(3), 45-78. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7251077.pdf>
- Fonseca, Y. (2019). La agonía del derecho del trabajo: una historia desde sus orígenes hasta sus confines. *Derecho y Realidad*, 17 (33), 13-31. Doi: <https://doi.org/10.19053/16923936.v17.n33.2019.9375>

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

Gorz, A. (1991). *Metamorfosis del trabajo*. Madrid: Editorial Sistema.

<https://sociotecnica.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/10/andre-gorz-metamorfosis-del-trabajo.pdf>

Guerrero, G. (2011). *Manual de derecho del trabajo* (7.ª ed.). Leyer.

<https://es.scribd.com/document/472675658/DERECHO-DEL-TRABAJO-GUILLERMO-FIGUEROA-GUERRERO-pdf>

Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill/ Interamericana Editores S.A. de C.V.

<https://www.yumpu.com/es/document/read/61872748/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicioncompressed>

Ibarra, M. y Gonzáles L. (2009). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. *Contaduría y Administración*, 231, 33-52. <https://www.scielo.org.mx/pdf/cya/n231/n231a3.pdf>

Jaramillo, I. (2010). *Principios constitucionales y legales del Derecho del Trabajo colombiano*. Editorial Universidad del Rosario.

Lasso-Urbano, C., Benavides-Enríquez, C., Burbano-Rosero, E. y Guerrero-Benavides, P. (2024). Condiciones laborales de profesionales de Trabajo Social egresados de la Universidad Mariana en Pasto-Colombia. *Revista Tendencias*, 25(2), 245–266.

<http://www.scielo.org.co/pdf/prsp/n38/2389-993X-prsp-38-e20813595.pdf>

Medrano, M. (2022). *Situación de la subcontratación en Colombia y sus manifestaciones*.

<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/germinacion/article/view/9951/9035>

Ministro de Gobierno de la República de Colombia. (1994, 22 de junio). Decreto Ley 1295 de 1994. *Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales*.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2629>

Montenegro, M. y Vallejo, W. (2018). *Los efectos socio jurídicos de la tercerización en el sector salud de la ciudad de Pasto entre los años 2010 a 2016* [Trabajo de grado de pregrado, Universidad CESMAG].

Nieto, W. y Gallego, L. (2017). La solidaridad en las empresas de servicios temporales. *Criterio Libre Jurídico*, 14(2), 114–126. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7830126.pdf>

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2024). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2024*. Organización Internacional del Trabajo.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40inst/documents/publication/wcms_908148.pdf
- Patlán, J. (2016). Derechos Laborales: Una Mirada al Derecho a la Calidad de Vida en el Trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, (23). 121-133.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1044609400> 4
- Paz, F. (2010). *Acercamiento a las empresas de servicios temporales (E.S.T.) en la ciudad de Pasto* [trabajo de grado – Universidad de Nariño].
<https://sired.udenar.edu.co/10315/1/84755.pdf>
- Polo, F., Zeitoune, R., Luz, M. y Vásquez, N. (2017). El Fenómeno de la Tercerización del Trabajo y su Repercusión en la Salud del Trabajador de Salud. *In Crescendo*, 8 (1), 149-164. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6042331>
- Presidente de la República de Colombia. (2006, 4 de diciembre). Decreto 4369 de 2006. *Por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones*.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=22390>
- Presidencia de la República de Colombia. (2015, 26 de mayo). Decreto 1072 de 2015. *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. Diario Oficial No. 49.523. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>
- Presidencia de la República de Colombia. (2026, 5 de junio). Decreto 581 de 2026. *Por el cual se adiciona un capítulo 4 al Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se dictan otras disposiciones sobre la tercerización e intermediación laboral ilegal*. Diario Oficial No. 53.517.
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=193365>
- Restrepo, M. (2016). Formulación de un Paradigma para la Investigación Judicial. *Diálogos de Saberes*, (44). 145-156. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5823644.pdf>
- Robles, B. (2011). La entrevista en profundidad: una técnica útil dentro del campo antropológico. *Cuicuilco* (2), 39-49. <https://www.scielo.org.mx/pdf/cuicui/v18n52/v18n52a4.pdf>
- Salazar, R. (2020). Análisis jurídico sobre la tercerización laboral: *El caso del sector financiero colombiano* [trabajo de grado – Universidad del Cauca].

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

<http://repositorio.unicauca.edu.co:8080/bitstream/handle/123456789/7139/An%C3%A1lisis%20jur%C3%ADdico%20sobre%20la%20tercerizaci%C3%B3n%20laboral.%20El%20caso%20del%20sector%20financiero%20colombiano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, Sala Laboral. (2025, 16 de diciembre).

Sentencia No. 05001310502220160108701.

<https://tribunalmedellin.com/relatoria/laboral/05001310502220160108701>

Vera-Jaramillo, J. (2025). *Reconstructing subnational labor indicators in Colombia: An*

integrated machine and deep learning approach. arXiv. <https://arxiv.org/pdf/2508.12514>

Anexos**Anexo A. Consentimiento informado para participación en investigación**

Título de la investigación: ***Garantías laborales de los trabajadores tercerizados de la empresa Diiez S.A.S. en San Juan de Pasto ante los cambios de la reforma laboral de 2025.***

Investigadora: Diana Lizeth Guerrero Valencia

Programa: Derecho

Institución: Universidad CESMAG

Consentimiento informado

Yo, _____, identificado(a) con cédula de ciudadanía No. _____, manifiesto que he sido informado(a) de manera clara y suficiente sobre mi participación en la investigación titulada ***“Garantías laborales de los trabajadores tercerizados de la empresa Diiez S.A.S. en San Juan de Pasto ante los cambios de la reforma laboral de 2025”***, desarrollada como trabajo de grado del Programa de Derecho de la Universidad CESMAG.

Se me explicó que el propósito de esta investigación es examinar las garantías laborales de los trabajadores vinculados mediante tercerización laboral en la empresa Diiez S.A.S., especialmente frente a los cambios introducidos por la reforma laboral de 2025.

Así mismo, entiendo que mi participación consistirá en responder una entrevista relacionada con la percepción y experiencias dentro de la modalidad de contratación por tercerización o conocer la forma en que se implementa la tercerización laboral desde la perspectiva empresarial.

La investigadora me informó que:

- Mi participación es completamente voluntaria.
- Puedo retirarme de la investigación en cualquier momento, sin necesidad de justificar mi decisión y sin que ello genere consecuencias negativas para mí.
- La información suministrada será utilizada únicamente con fines académicos e investigativos.
- Mi identidad será tratada de manera confidencial y los datos recolectados serán manejados bajo criterios de reserva y protección de la información.

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

- Los resultados del estudio podrán ser publicados con fines académicos, pero en ningún caso se revelará información que permita mi identificación personal.
- La investigación no representa riesgos físicos para mi integridad; sin embargo, comprendo que algunas preguntas pueden generar incomodidad al abordar experiencias laborales.
- No recibiré compensación económica por mi participación.
- De igual manera, manifiesto que tuve la oportunidad de realizar preguntas sobre la investigación y que estas fueron respondidas satisfactoriamente.

En constancia de lo anterior, firmo el presente consentimiento informado de manera libre y voluntaria.

Firma del participante

Diana Lizeth Guerrero Valencia
Investigadora responsable

Fecha:

San Juan de Pasto

Nota. [Consentimiento informado diligenciado por los participantes.](#)

Anexo B. Formato de entrevista en profundidad**ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD PARA REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA DII EZ S.A.S.**

Ciudad y fecha: _____ Cargo: _____

Objetivo: La presente entrevista tiene como objetivo caracterizar las condiciones laborales de los trabajadores vinculados mediante tercerización en la empresa Diiez S.A.S.

- **PREGUNTAS ORIENTADORAS**

1. Rol y experiencia

¿Cuál es su rol como representante legal y desde hace cuánto tiempo participa en la gestión de los procesos de vinculación laboral en la empresa?

2. Alcance de la tercerización

¿Cuál es el alcance de la tercerización laboral en la empresa, particularmente en relación con la vinculación de empleadas de servicio doméstico?

3. Proceso de vinculación

Desde el punto de vista legal y administrativo, ¿cómo se lleva a cabo el proceso de vinculación de las trabajadoras a través de empresas de servicios temporales?

4. Justificación del uso de la tercerización

¿Cuáles son las principales razones o necesidades por las cuales las empresas usuarias recurren a la contratación de personal mediante empresas de servicios temporales?

5. Condiciones laborales y garantías

¿Qué mecanismos implementa la empresa para garantizar el cumplimiento del pago de salarios, prestaciones sociales y demás derechos laborales de las trabajadoras tercerizadas, así como el control de la jornada laboral y el tiempo de trabajo, y qué dificultades se han presentado en estos procesos?

Muchas gracias por su participación.

Nota. [Formato de entrevista en profundidad diligenciada.](#)

Anexo C. Formato de entrevista semiestructurada**ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA PARA TRABAJADORES DE LA
EMPRESA DIIEZ S.A.S.**

Ciudad y fecha: _____ Cargo: _____
Género: _____ Edad: _____

Objetivo: la presente entrevista tiene como propósito objetivo caracterizar las condiciones laborales de los trabajadores vinculados mediante tercerización en la empresa Diiez S.A.S.

1. Trayectoria laboral

¿Hace cuántos años se dedica a la actividad que realiza y cuánto tiempo lleva vinculada a la empresa Diiez S.A.S.?

2. Experiencia en tercerización

Durante el tiempo que ha trabajado con la empresa, ¿cómo ha sido su experiencia prestando servicios para otras empresas o entidades usuarias?

3. Tipo de vinculación

¿Podría describir en qué tipo de modalidad se encuentra vinculada y qué implica esto en su trabajo?

4. Remuneración y prestaciones

¿Cómo ha sido el pago de su salario y prestaciones sociales durante el tiempo que ha estado vinculada a la empresa?

5. Jornada laboral

¿Cómo es su jornada laboral en términos de horas trabajadas a la semana, distribución del tiempo de trabajo y labores en fines de semana?

6. Descanso y estabilidad laboral

¿Ha podido disfrutar de vacaciones y continuidad en su trabajo, o ha tenido interrupciones en sus contratos?

7. Seguridad y salud en el trabajo (formación e información)

¿Qué tipo de capacitación o información ha recibido sobre seguridad y salud en el trabajo, así como sobre los riesgos asociados a sus labores?

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

8. Condiciones de seguridad

¿Se le han proporcionado elementos de protección personal y cómo ha sido el acceso a estos?

9. Salud ocupacional

¿Le han realizado exámenes médicos ocupacionales durante su vinculación (ingreso, periódicos o de retiro)? ¿Cómo ha sido ese proceso?

10. Accidentalidad y bienestar

Durante su vinculación, ¿ha sufrido algún accidente laboral o situación que haya afectado su bienestar? ¿Cómo fue atendida?

Gracias por su participación.

Nota. [Formato de entrevista semiestructurada diligenciada.](#)

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

Anexo D. Matriz de revisión documental y jurisprudencial

Objetivo: Analizar y sistematizar las disposiciones normativas, jurisprudenciales y documentales relacionados con la tercerización laboral y los derechos de los trabajadores vinculados mediante empresas de servicios temporales, con el fin de identificar los cambios introducidos por la reforma laboral de 2025 y su aplicación en el contexto de la empresa Diiez S.A.S. en San Juan de Pasto.

Tipo de fuente	Referencia normativa o jurisprudencial	Año	Aspecto analizado	Contenido relevante	Relación con la tercerización laboral	Relación con la reforma laboral de 2025	Aporte al análisis de la investigación
Norma legal	Código Sustantivo del Trabajo – Art. 34	1950	Responsabilidad solidaria	Regula responsabilidad en intermediación laboral	Fundamental para analizar relaciones laborales tercerizadas	Refuerza obligaciones empresariales frente a trabajadores tercerizados	Permite analizar posibles responsabilidades de Diiez S.A.S.
Convenio internacional	Convenio 111 de la OIT	1958	Igualdad y no discriminación laboral	Promueve igualdad de oportunidades y prohibición de discriminación en el empleo	Exige igualdad de trato para trabajadores tercerizados	Refuerza la protección laboral frente a prácticas discriminatorias derivadas de la tercerización	Permite analizar condiciones dignas y trato igualitario
Convenio internacional	Convenio 155 de la OIT	1981	Seguridad y salud en el trabajo	Establece obligaciones de protección frente a riesgos laborales	Relacionado con la protección de trabajadores vinculados mediante EST	Complementa obligaciones de SST reforzadas por la reforma laboral	Sirve de fundamento internacional en materia de SST
Norma legal	Ley 50 de 1990	1990	Flexibilización laboral y EST	Regula empresas de servicios temporales y contratación flexible	Permitió expansión de la tercerización laboral	La reforma laboral introduce límites a esta flexibilización	Permite contrastar evolución normativa

Nota. Esta es una versión resumida para efectos de presentación. [Versión completa del instrumento.](#)

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

Anexo E. Matriz de extracción y organización de la información

Participante	Ejes	Respuesta resumida	Evidencia textual	Aspecto observado
P1	Trayectoria laboral	Tiene 30 años de experiencia en servicios generales y 6 años vinculado a Diiez S.A.S.	“Hace 30 años y con Diiez SAS 6 años.”	Trayectoria laboral
	Experiencia en tercerización	Considera positiva su experiencia y manifiesta contar con garantías laborales.	“Muy bien porque tenemos garantías de las empresas que he trabajado. En todas las empresas hay cambios y he estado sujeto a ellas.”	Experiencia en tercerización
	Tipo de vinculación	Está vinculado mediante contrato a término fijo.	“Contrato a término fijo. Si se cumple el contrato.”	Modalidad contractual
	Remuneración y prestaciones	Indica que recibe salario y prestaciones, aunque las cesantías presentan demoras.	“Mi salario si están pagando y cuestión de las demás prestaciones si nos están colaborando, con las cesantías se demoran un poco.”	Pago de salario y prestaciones sociales
	Jornada laboral	Cumple una jornada de 44 horas semanales.	“Estamos cumpliendo las 44 horas.”	Jornada laboral
	Descanso y estabilidad laboral	Ha disfrutado vacaciones y continuidad laboral.	“Se ha disfrutado de vacaciones y si ha habido contrato no interrumpido.”	Estabilidad laboral
	Seguridad y salud en el trabajo (formación e información)	Ha recibido capacitaciones por parte del Banco y de Diiez S.A.S.	“De parte del Banco hemos tenido capacitación de Colmena y por parte de la empresa nos ha dado capacitación de riesgos laborales y alturas.”	Capacitación en SST
	Condiciones de seguridad	Recibe elementos de protección, aunque con retrasos.	“La empresa nos ha dotado, aunque un poco tarde.”	Elementos de protección personal
	Salud ocupacional	Le realizan exámenes ocupacionales y para trabajo en alturas.	“Si he tenido exámenes con las otras empresas y cuando hemos hecho curso de alturas.”	Exámenes médicos ocupacionales
RL	Accidentalidad y bienestar	No ha sufrido accidentes laborales.	“Gracias a Dios no he tenido accidentes, casi me he caído.”	Accidentalidad laboral
	Rol y experiencia	Como representante legal dirige los procesos administrativos y laborales, garantizando el cumplimiento de la normatividad en la contratación y administración del talento humano.	“Soy responsable de la dirección administrativa y laboral de la empresa, garantizando el cumplimiento de la normativa vigente...”	Gestión administrativa y laboral
	Alcance de la tercerización	La empresa suministra personal para actividades de apoyo no misionales del Banco de la República y asume todas las obligaciones laborales de los trabajadores.	“DIIEZ S.A.S. presta servicios especializados... Como empleador asume integralmente la contratación del personal, el pago de salarios, prestaciones sociales...”	Alcance de la tercerización

GARANTÍAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES TERCERIZADOS

Proceso de vinculación	El proceso comprende solicitud del Banco, selección, contratación, afiliación a seguridad social, inducción y seguimiento permanente durante la ejecución del contrato.	“El proceso inicia cuando el Banco de la República comunica... la necesidad de contar con personal...”	Proceso de vinculación
Justificación de la tercerización	La tercerización permite que el Banco concentre sus funciones misionales mientras DIIEZ administra integralmente la relación laboral garantizando el cumplimiento legal.	“La tercerización permite que entidades como el Banco de la República puedan atender eficientemente actividades de apoyo...”	Finalidad de la tercerización
Condiciones laborales y garantías	La empresa implementa controles internos para garantizar pago oportuno de salarios y prestaciones, control de jornada, gestión de novedades y acciones de SST.	“DIIEZ S.A.S. cuenta con procedimientos administrativos y controles internos que permiten garantizar el pago oportuno...”	Garantías laborales y cumplimiento normativo

Nota. Esta es una versión resumida para efectos de presentación. [Versión completa del instrumento.](#)

 UNIVERSIDAD CESMAG NIT: 800.109.387-7 VIGILADA MINEDUCACIÓN	AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL	CÓDIGO: AAC-BL-FR-031
		VERSIÓN: 2
		FECHA: 31/AGO/2026

Fecha de Entrega	Día: 24	Mes: septiembre	Año: 2026
------------------	---------	-----------------	-----------

DATOS PRINCIPALES DEL DOCUMENTO
Título del Trabajo de Grado / Tesis: Garantías laborales de los trabajadores tercerizados de la empresa Diiez S.A.S. en San Juan de Pasto ante los cambios de la reforma laboral de 2025
Facultad y Programa Académico: Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Derecho
Elija el tipo de documento: Trabajo de Grado (Pregrado, Tecnología)

INFORMACIÓN DE AUTORIA	
Autor ☐ ;1	
Nombres y apellidos: Diana Lizeth Guerrero Valencia	Documento de identidad: 1.085.291.803 de Pasto (N)
Correo electrónico: d.lizethguerrero1@gmail.com	Número de contacto: 3166955334
Firma: 	
Autor ☐ ;2	
Nombres y apellidos del autor:	Documento de identidad:
Correo electrónico: @	Número de contacto:
Firma: _____	
Autor ☐ ;3	
Nombres y apellidos del autor:	Documento de identidad:
Correo electrónico: @	Número de contacto:
Firma: _____	
Autor ☐ ;4	

 UNIVERSIDAD CESMAG NIT: 800.109.387-7 VIGILADA MINEDUCACIÓN	AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL	CÓDIGO: AAC-BL-FR-031
		VERSIÓN: 2
		FECHA: 31/AGO/2026

Nombres y apellidos del autor:	Documento de identidad:	
Correo electrónico: @	Número de contacto:	
Firma: _____		
Autorización de publicación. (elija solo uno)	SÍ ☒	NO ☐

En mi calidad de autor(es) y/o titular (es) del derecho de autor del trabajo de grado / tesis señalada en el encabezado, se confiere a la Universidad CESMAG una licencia no exclusiva, limitada y gratuita, para la inclusión del trabajo de grado / tesis en el repositorio institucional y buscadores de biblioteca. Por consiguiente, el alcance de la licencia que se otorga a través del presente documento abarca las siguientes características:

- a) Se otorga desde la fecha de suscripción y durante todo el término en el que los firmantes del presente documento conserven la titularidad de los derechos patrimoniales de autor. En el evento en el que se deje de tener la titularidad de los derechos patrimoniales sobre el trabajo de grado, nos comprometemos a informar de manera inmediata sobre dicha situación a la Universidad CESMAG. Por consiguiente, hasta que no exista comunicación escrita de nuestra parte informando sobre dicha situación, la Universidad CESMAG se encontrará debidamente habilitada para continuar con la publicación del trabajo de grado dentro del repositorio institucional. Conocemos que esta autorización podrá revocarse en cualquier momento, siempre y cuando se eleve la solicitud por escrito para dicho fin ante la Universidad CESMAG. En estos eventos, la Universidad CESMAG cuenta con el plazo de un mes después de recibida la petición, para desmarcar la visualización y difusión del documento en el repositorio institucional.
- b) Se autoriza a la Universidad CESMAG para publicar el trabajo de grado en texto completo y en formato digital, teniendo en cuenta que uno de los medios de publicación del repositorio institucional es el internet, se acepta la circulación con alcance mundial, por lo tanto, podrá ser consultado, descargado y compartido.
- c) La autorización que se acepta a través del presente documento se realiza a título gratuito, por lo tanto, se renuncia a recibir emolumento alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y/o cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente autorización y de la licencia o programa a través del cual sea publicado el trabajo de grado.
- d) Al aceptar se manifiesta que el trabajo de grado es original realizado sin violar o usurpar derechos de autor de terceros y que se ostenta los derechos patrimoniales de autor sobre la misma. Por consiguiente, se asume toda la responsabilidad sobre su contenido ante la Universidad CESMAG y frente a terceros, manteniéndose indemne de cualquier reclamación que surja en virtud de esta. En todo caso, la Universidad CESMAG se compromete a indicar siempre la autoría del escrito incluyendo nombre los autores y la fecha de publicación.
- e) Se autoriza a la Universidad CESMAG para incluir el trabajo de grado en los índices y buscadores que se estimen necesarios para promover su difusión. Así mismo para que pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.
- f) En los eventos en los que el trabajo de grado haya sido trabajado con el apoyo o patrocinio de una agencia, organización o cualquier otra entidad diferente a la Universidad CESMAG. Como autor(es) garantizo(amos) que he(hemos) cumplido con los derechos y obligaciones asumidos con dicha entidad y como consecuencia de ello dejo(dejamos) constancia que la autorización que se concede a través del presente escrito no interfiere ni transgrede derechos de terceros.

 UNIVERSIDAD CESMAG NIT: 800.109.387-7 VIGILADA MINEDUCACIÓN	AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL	CÓDIGO: AAC-BL-FR-031
		VERSIÓN: 2
		FECHA: 31/AGO/2026

Notas: en el caso de no aceptar la publicación, el trabajo de grado podrá ser clasificado, catalogado, codificado y subido al repositorio institucional y buscadores de biblioteca como control de inventario y custodia manteniendo el enlace de visualización oculto; por lo tanto, no contará con el proceso de difusión abierto al usuario.

Si se marco **SI** y en un futuro se desea solicitar el retiro de visualización y difusión del repositorio institucional, todos los autores deberán diligenciar el formato marcando el **NO** se autoriza (se omite firma de asesor)

Si se marcó **NO** y en un futuro se desea solicitar visualización y difusión en el repositorio institucional, todos los autores deberán diligenciar el formato marcando el **SI** se autoriza (se omite firma de asesor)

Espacio exclusivo del Asesor		
Nombres y apellidos del asesor: Francisco Edmundo Paz Obando	Documento de identidad: 12.752.917 de Pasto (N.)	
Correo electrónico: fepaz@unicesmag.edu.co	Número de contacto: 316 2916537	
Firma: 		
En mi calidad de asesor manifiesto que he leído y evaluado el trabajo de grado y de acuerdo con mi conocimiento profesional académico y científico, garantizo que su contenido cumple con las especificaciones de orden académico e investigativo, de confiabilidad de autoridad y de calidad en su presentación de acuerdo con lo establecido por la universidad, por lo tanto, avalo su publicación y difusión en el repositorio institucional de la Universidad CESMAG.		
Autorización de publicación	SÍ ☒	NO ☐
Observaciones:		