



**UNIVERSIDAD DE
SAN BUENAVENTURA
COLOMBIA**

**TERCERIZACIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL EN CARTAGENA DE
INDIAS D.T Y C.**

ESTHEFANI CARMONA ZURITA

SHIRLEY PAOLA RIVERA GONZALEZ

**UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA - CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE NEGOCIOS
CARTAGENA DE INDIAS DE INDIAS D.T y C.**

2018



**UNIVERSIDAD DE
SAN BUENAVENTURA
COLOMBIA**

**TERCERIZACIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL EN CARTAGENA DE INDIAS
D.T y C.**

ESTHEFANI CARMONA ZURITA

SHIRLEY PAOLA RIVERA GONZALEZ

Trabajo de Grado presentado para optar al título de Administrador de Negocios

Tutor

CESAR AUGUSTO GUERRERO RUIZ

**UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE NEGOCIOS
CARTAGENA DE INDIAS DE INDIAS D.T y C.**

2018

AGRADECIMIENTOS

Nuestra más sincera gratitud a nuestro Tutor Cesar Guerrero Ruiz por su dirección, por brindarnos su conocimiento en los espacios presenciales que tanto enriquecieron este trabajo, y por proveernos de observaciones y sugerencias que fueron invaluable para su desarrollo.

Y de igual forma; agradecemos a todos los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad de San Buenaventura de Cartagena; que de una u otra forma fueron partícipes de este gran logro que hoy obtenemos, quienes con su experiencia y excepcional vocación docente, nos brindaron su valiosa orientación en este camino profesional que hemos recorrido.

DEDICATORIA

A mis padres, Jorge Rivera y Doris González, mi hermano Jorge Rivera González por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica, como de la vida, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo. En especial, a Rudy González mi ángel que me cuida desde el cielo que no celebra físicamente este logro alcanzado, pero estoy segura que de corazón estamos unidas y donde está se encuentra feliz.

A mi novio, amigo y compañero de lucha David Medina por ser esa persona que me regalo siempre palabras de aliento para esos momentos difíciles en este camino. Todo este trabajo ha sido posible gracias a ellos.

Shirley Rivera González

La vida me ha enseñado que tenemos que luchar por lo que queremos, esto se trata de mucho sacrificio y esfuerzo, porque toda dedicación que hoy tenemos en un futuro tendrá su recompensa, agradezco a mis padres Aracelis Zurita y Edwin Gómez, quienes han sido de gran apoyo para culminar esta gran etapa de mi vida.

A mi novio Gustavo Castellar quien me acompaño y me aconsejo en muchos momentos de esfuerzo y apoyo incondicional.

A mis amistades hoy puedo decir con orgullo que soy una profesional.

Esthefani Carmona Zurita

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
RESUMEN.....	12
CAPITULO 0	
0. INTRODUCCIÓN.....	14
0.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
0.2 OBJETIVOS.....	18
0.2.1 Objetivo General.....	18
0.2.2 Objetivos Específicos.....	18
0.3 JUSTIFICACIÓN.....	19
0.4 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	21
0.4.1 Delimitación Espacial.....	21
0.4.2 Delimitación Temporal.....	21
0.5 ANTECEDENTES.....	22
0.6 MARCO TEORICO.....	24
0.7 MARCO CONCEPTUAL.....	29
0.8 MARCO LEGAL.....	31
0.8.1 Normativa Internacional.....	31
0.8.2 Normativa Constitucional.....	31
0.8.3 Normativa Legal.....	33
0.9 METODOLOGIA.....	42

CAPITULO 1

CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN CARTAGENA 2010 –

2016.....	44
1.1 TASA DE DESEMPLEO.....	45
1.2 TASA DE OCUPACIÓN.....	46
1.2.1 Ocupación por sector económico.....	47
1.2.2 Empleo por sector ocupacional.....	48
1.3 TASA DE SUBEMPLEO SUBJETIVO Y OBJETIVO.....	49
1.4 TASA DE INFORMALIDAD.....	50
1.5 TASA GLOBAL DE PARTICIPACIÓN.....	52

CAPITULO 2

RIESGOS INHERENTES A LA TERCERIZACIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL EN

CARTAGENA.....	54
2.1 ¿ACTUALMENTE QUÉ TIPO DE EMPRESAS ESTÁN TERCERIZANDO?.....	55
2.2 RIESGOS PARA LOS TRABAJADORES.....	57
2.3. RIESGOS PARA LAS EMPRESAS CONTRATANTES.....	59
2.4 ¿CUÁL ES EL PANORAMA DE ESTE NEGOCIO?.....	60

CAPITULO 3

ESTRATEGIAS PARA ENFRENTAR LOS RIESGOS EN LA TERCERIZACIÓN E

INTERMEDIACIÓN LABORAL.....	62
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	64

CONCLUSIONES.....75

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ANEXOS

LISTA DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Población ocupada en Cartagena según actividad económica, trimestre móvil Septiembre - Noviembre 2015 – 2016.....	47
Tabla 2. Población ocupada en Cartagena por posición ocupacional, trimestre móvil Septiembre - Noviembre 2015 - 2016.....	48

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Tasa de Desempleo en Cartagena y Colombia, trimestre móvil Agosto – Octubre 2016 - 2017.....	45
Figura 2. Tasa de Ocupación en Cartagena y Colombia, trimestre móvil Agosto – Octubre 2016 – 2017.....	46
Figura 3. Tasa de Subempleo subjetivo y objetivo en Cartagena y Colombia, trimestre móvil Agosto – Octubre 2016 – 2017.....	49
Figura 4. Proporción de la población ocupada informal según ciudad 23 ciudades y áreas metropolitanas Trimestre móvil Marzo - Mayo 2017.....	50
Figura 5. Población informal y formal para empresas hasta 5 trabajadores de Cartagena (en miles), trimestre móvil Septiembre - Noviembre de 2007 – 2016.....	51
Figura 6. Tasa Global de Participación, Ocupación y Desempleo en Cartagena, 2011 – 2016.....	52
Figura 7. Opinión sobre el sistema de contratación de tercerización e intermediación laboral.....	64
Figura 8. Experiencia laborando en empresas por contrato de tercerización e intermediación laboral.....	66
Figura 9. Riesgo más inherente en un contrato de tercerización e intermediación laboral.....	67
Figura 10. Probabilidad de existencia de la tercerización ilegal en Cartagena.....	68

Figura 11. Probabilidad de influencia de la flexibilización laboral con respecto a la alta tasa de desempleo en Cartagena.....	70
Figura 12. Aporte a nivel económico de la tercerización para Cartagena.....	72
Figura 13. Estrategias para enfrentar los riesgos inherentes en la tercerización e intermediación laboral.....	73

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1. Formato de la encuesta aplicada.....	83
Anexo 2. Administración del Proyecto.....	86

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo realizar una crítica constructiva, donde se pueda mostrar que las cosas no están marchando bien en el ámbito laboral en nuestra ciudad, ya que la figura jurídica de la Tercerización e Intermediación laboral se ha venido desnaturalizando, permitiendo con el paso del tiempo perder su esencia, olvidando su razón de ser y saliéndose de los límites establecidos por la normatividad establecida.

Para lograr los objetivos de la investigación se tomaron en cuenta la descripción conceptual de los términos de tercerización e intermediación laboral, para entender el concepto dentro de los parámetros establecidos; luego se caracterizó el mercado laboral en la ciudad de Cartagena en el período 2010 – 2016, para conocer realmente el impacto de estas figuras de contratación en ciudad y se identificaron los riesgos inherentes de las mismas.

Por esta razón, decidimos plantear posibles estrategias para hacer frente a los riesgos inherentes a la tercerización e intermediación laboral, teniendo en cuenta el estudio investigativo realizado, el cual nos permitió llevar a cabo conclusiones y sugerencias de gran importancia para los futuros emprendedores y empresarios de la ciudad de Cartagena de Indias, contribuyendo así al desarrollo de la sociedad en general.

Por último, se propuso algunas ideas a modo de propuestas generales que consideramos deben ser tomadas en cuenta para una futura modificación de la figura. Estas fueron basadas en la recolección de información, donde se utilizaron encuestas para recopilar opiniones y puntos de vista de profesionales de la rama de las ciencias administrativas y contables, con distintos perfiles profesionales, los cuales son conocedores y expertos en esta temática, buscando de esta

forma poder llevar a cabo una mejor descripción de la percepción actual que se tiene de la flexibilidad laboral.

En conclusión, con esta investigación se quiere indagar sobre el efecto social que tiene la tercerización laboral en nuestra ciudad dentro del ámbito laboral, analizando si se cumple el objetivo con que nació este sistema de contratación, además si se están adoptando las medidas y políticas necesarias para fomentar un trabajo decente y digno, para impulsar la creación de empleo, la legalización laboral y las garantías de los trabajadores.

PALABRAS CLAVES: Tercerización, Outsourcing, Contratación, Servicios, Riesgos, Cartagena de Indias.

0. INTRODUCCIÓN

La tercerización e intermediación laboral son una fuente principal de generación de empleo en nuestra ciudad y benefician la economía. Aunque es cuestionable la tendencia a la flexibilización del mercado laboral en donde los empleos temporales se han constituido en la fórmula más utilizada por los empleadores para optimizar los rendimientos financieros y así generar incertidumbre frente a la duración en el empleo.

Si bien es cierto que estas nuevas figuras han sido introducidas con el fin de mejorar la competitividad empresarial y generar más empleo; pero para nadie es un secreto que en la actualidad las diferentes formas que adopta la tercerización e intermediación laboral, están siendo utilizadas como un mecanismo para la evasión de obligaciones laborales por parte del empleador, hasta el punto de llegar a degradar la relación laboral.

Castañeda (2016) en su artículo *La tercerización laboral en Colombia* afirma: “La tercerización laboral se ha venido generalizando para referirse a la contratación de servicios, involucrando la vinculación indirecta de trabajadores, e identificando dos actividades diferenciadas por la Organización Internacional del Trabajo y la legislación colombiana”.

Es por eso que la presente investigación tiene como objetivo principal analizar la expansión y profundización del proceso de flexibilización laboral, a través de las formas de contratación en Cartagena, lo cual nos permite observar la evolución y las transformaciones más recientes en el empleo de los trabajadores cartageneros en el período de 2010 - 2016.

Considerando lo anteriormente expuesto, para lograr los objetivos de la investigación se tomaron en cuenta:

En el *Capítulo 1* la caracterización del mercado laboral en Cartagena en el periodo 2010 – 2016, para analizar de manera descriptiva los principales indicadores laborales, la dinámica de dicho mercado y además conocer realmente la evolución y el impacto de estas figuras de contratación en nuestra ciudad. Luego en el *Capítulo 2* se analizan los riesgos inherentes a la tercerización e intermediación laboral en Cartagena y finalmente en el último capítulo; es decir *Capítulo 3* se plantean estrategias para enfrentar los riesgos de estas mismas figuras de contratación, estas fueron basadas luego de los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a profesionales de distintas ramas de las ciencias administrativas y contables.

0.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Desde hace aproximadamente la última década, las empresas se han estado beneficiando de la subcontratación (tercerización, outsourcing) o intermediación de empleados para diversos propósitos.

Estas dos son algunas de las estrategias utilizadas por grandes compañías para el ahorro de tiempo y dinero, pero, que realmente parecen no ser tan beneficioso para quienes deben sostener éste tipo de contratos. Los trabajadores con mayores denuncias por vulneración de derechos laborales son los contratados por las figuras de tercerización e intermediación laboral, ya que se han usado en muchas ocasiones para disfrazar relaciones laborales con otras figuras.

En este momento, las empresas establecen obligaciones inmediatas del vínculo laboral y las transfieren a un intermediario o tercero; es decir, en muchos casos no hay posibilidades de mejora salarial. Las personas que son contratados o vinculados por este tipo de empresas no tienen igualdad de condiciones en comparación con los empleados de planta de las empresas contratantes, pues existe una discriminación hacia ellos con respecto al pago de su salario, el cual en muchas ocasiones es inferior al correspondiente por su cargo. Estos trabajadores son denominados en algunas oportunidades, “empleados temporales” por su contrato de temporalidad; es decir, su contrato es vigente máximo hasta 6 meses y solo puede ser renovado 2 veces al año.

Al mismo tiempo, pierden los beneficios de la contratación directa y tampoco poseen los beneficios del cliente. En ciertos trabajos decrece la curva de aprendizaje del trabajador y de igual forma, sigue un estancamiento en la carrera profesional, puesto que no hay interés de inversión en la carrera profesional del tercerizado (se presta un servicio fácilmente reemplazable). No existe estabilidad laboral y el grado de incertidumbre cada vez es mayor.

Y todo esto, conlleva a la parte más importante; el empleado no se siente parte de la compañía y al estar ausente éste sentido de pertenencia tiende a ser ocioso, pierde la visión, el ánimo de trabajo y como resultado su desempeño puede ser menos eficaz y eficiente.

La tercerización es una realidad diaria innegable de nuestro sistema de producción local y nacional, la cual debe garantizar el acceso a beneficios sociales del trabajo, como la seguridad social.

¿Cuáles son los riesgos inherentes sobre los tipos de contratos de tercerización e intermediación laboral?

0.2 OBJETIVOS

0.2.1 Objetivo General

Analizar los riesgos inherentes sobre los tipos de contratos de tercerización e intermediación laboral en Cartagena.

0.2.2 Objetivos Específicos

- Caracterizar el mercado laboral en Cartagena de Indias D. T y C. en el período 2010 – 2016.
- Identificar los riesgos inherentes a la tercerización e intermediación laboral en Cartagena de Indias D. T y C.
- Plantear estrategias para hacer frente a los riesgos inherentes sobre la tercerización e intermediación laboral en Cartagena de Indias D. T y C.

0.3 JUSTIFICACIÓN

Desde hace algunos años en Cartagena, el fenómeno más alarmante y trascendental del mundo del trabajo son comúnmente conocidas como las relaciones triangulares. Para nosotros es un tema de gran trascendencia, por esta razón decidimos demostrar la importancia del proyecto de investigación desde 3 puntos de vista:

Desde el punto de vista teórico, con este proyecto se busca realizar un estudio investigativo *descriptivo* sobre las características del mercado laboral en Cartagena en el periodo 2010 – 2016, identificar los riesgos inherentes de los tipos de contratos de tercerización e intermediación laboral, es decir; la manera cómo se realiza la contratación de personal en los diferentes sectores económicos, que factores influyen o son determinantes en el mercado laboral en la ciudad de Cartagena y sobretodo estudiar qué tipos de estrategias se pueden implementar para hacer frente a este tipo de contratación.

Desde el punto de vista del aporte que hacemos a la sociedad, cabe resaltar que siendo este un tema de actualidad y una tendencia global el desarrollo del proyecto va encaminado a una necesidad puntual de profundizar en materia de innovación sobre los distintos tipos de contratación laboral.

Por otra parte, la relevancia académica del proyecto será de gran utilidad ya que buscamos ofrecer unas bases en el ámbito laboral de gran importancia para los profesionales egresados de las distintas universidades públicas y privadas, y en especial para la Universidad San

Buenaventura; que ayudaran a conocer más en detalle las condiciones contractuales que se manejan actualmente que son distintas al ámbito laboral tradicional que se proponía hasta hace escasamente unos años.

En síntesis, con esta investigación se quiere indagar sobre el efecto social que tiene la tercerización en nuestra ciudad dentro del ámbito laboral, analizando su evolución y desarrollo en el paso del tiempo. Por esta razón consideramos que nuestro trabajo va encaminado a la línea de investigación *de Emprendimiento y Desarrollo Organizacional* ya que es producto derivado de una de sus áreas temáticas: Capital Humano, siendo este el focus de dicho trabajo, el cual tiene como prioridad generar aportes en el ámbito laboral de nuestra ciudad y ayudando en cierta forma a mejorar la calidad de vida de los cartageneros.

0.4 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

0.4.1 Delimitación Espacial

El tema de esta investigación se delimitará a la zona geográfica de la ciudad de Cartagena de Indias; esto con el propósito de estudiar, analizar y determinar más a fondo, como estas figuras de contratación han incidido en la situación actual de nuestra ciudad con respecto al mercado laboral.

0.4.2 Delimitación Temporal

El tema de esta investigación se delimitará al período 2010 – 2016, el cual ha sido un lapso significativo en cuanto a avances en la normatividad del derecho laboral para reglamentar este tipo de figuras jurídicas.

0.5 ANTECEDENTES

La tercerización e intermediación se desarrolló desde los inicios del mundo moderno. La competencia entre empresas en los mercados globales fue el motor impulsor al convertirse en una estrategia para el negocio.

Mientras que años atrás la tercerización de actividades empresariales era la excepción, hoy en día parece haberse vuelto la regla en los negocios; antes se exportaban solo ciertas tareas básicas, hoy en día las empresas tienden a tercerizar todo tipo de funciones.

La tercerización, es un término que apareció a finales de los años 70 principio de los 80, donde estuvo enfocado primordialmente, a la información tecnológica y fue empleado como salvavidas para las grandes empresas las cuales se encontraban al extremo de fracasar o de estar en quiebra debido a la recesión global, y este a su vez se ha convertido en un obstáculo para el desarrollo continuo del derecho laboral en particular para el derecho de asociación sindical.

Pero fue al inicio de la era post-industrial donde este concepto tomó auge, al explorar que en los mercados globales, las empresas que se encontraban en una constante lucha en el mercado, no eran aptas para abarcar con todas las necesidades y responsabilidades, que las distintas áreas requieren para una buena ejecución. Y adicionalmente, a la globalización económica que se produjo a finales de los 80, una recesión económica mundial coacciono a las firmas a fijar la disminución de costos como medida de competitividad y eficiencia, es así como se determina emplear a terceros especializados para que comprometan responsabilidades, y se incorporen a las estrategias y propósitos de la empresa.

Unas de las empresas pioneras en implementar modelos de Outsourcing fueron gigantes como EDS, Arthur Andersen, Price Waterhouse y otros. El Outsourcing fue creado en 1980 para puntualizar la tendencia de compañías que estaban transfiriendo sus sistemas de información a proveedores.

Las causas de la globalización han tenido un fuerte impacto en el progreso de la administración de nuestro periodo, los cuales han hecho que la competencia sea más belicosa, que la tecnología tenga un crecimiento más acelerado y, por consiguiente, que las empresas que usualmente trabajaban en mercados locales llegarán a expandirse en mercados internacionales, implantando estrategias de negocios, que las llevaran a conseguir proporciones de mercado de las grandes compañías.

Pero, además de los cambios en cuanto a la masividad, hay consenso entre los expertos en cuanto a que la tercerización ha ido mutando en sus características, expandiéndose más allá de lo originalmente esperado.

0.6 MARCO TEORICO

A lo largo de la investigación nos pudimos dar cuenta que la mayor parte de las teorías económicas estudian el mercado del trabajo desde un punto de vista parcial, ya que es un problema económico que conlleva a la crisis económica y financiera que vivimos en la actualidad.

A continuación, podrán observar las teorías administrativas las cuales nos parecieron enfocadas y encaminadas hacia nuestra temática.

TEORIA DE LOS INSIDERS – OUTSIDERS

La teoría insider-outsider (Lindbeck y Snower, 1988; Lindbeck, 1994) estudia las razones que explican el establecimiento y permanencia en el tiempo de salarios reales superiores al nivel de equilibrio (neoclásico). La diferencia con respecto a otro tipo de planteamientos como los defendidos en enfoques de naturaleza neoclásica como la «teoría de la tasa natural», la «teoría de la sustitución intertemporal» o la «teoría del ciclo económico real» (Snower, 1997) radica en que la existencia de desempleo no es el resultado de decisiones optimizadoras adoptadas por oferentes y demandantes de trabajo en un mercado eficiente (Lindbeck, 1992) tal y como plantean los modelos de inspiración neoclásica. Para la teoría insider-outsider el desempleo es involuntario, como resultado de la discriminación que sufren los parados en el mercado de trabajo y que les impide acceder a un puesto de trabajo en condiciones similares, principalmente salariales, a las que disfrutaban los trabajadores en activo (Lindbeck y Snower, 1988). Como

resultado, y partiendo de la premisa de la naturaleza involuntaria del desempleo, el tratamiento de los mercados de trabajo basado en los enfoques de vaciado de mercado resultaría de escasa validez interpretativa (Lindbeck, 1992).

Ahora bien, la teoría insider-outsider no sólo plantea la existencia de una única segmentación en el mercado de trabajo entre trabajadores ocupados (insiders) y parados (outsiders), la cual afecta a los procesos de fijación salarial beneficiando a los trabajadores ocupados en perjuicio de los trabajadores desempleados.

El modelo añade una nueva fuente de segmentación al considerar una tercera categoría de trabajadores: los «entrantes», o sea, trabajadores que, procedentes del desempleo, acaban de acceder a un puesto de trabajo en una empresa con la perspectiva de acceder a la situación de insiders, pero cuya actual posición laboral no se asocia con costes elevados de rotación laboral, lo que resulta en un menor poder de mercado para los entrantes en relación con los insiders. Existe así en las empresas un mercado laboral interno dual o segmentado donde coexisten dos tipos de trabajadores: los insiders y los entrantes, siendo éstos últimos los nuevos trabajadores contratados por la empresa.

TEORIA NEOCLASICA

El mercado de trabajo neoclásico se basa en la libre competencia y en la ley de Say: «la oferta crea su propia demanda», lo que garantiza una tendencia irreversible al equilibrio de los mercados (Say, 1830). En él, las empresas deciden racionalmente cuanto trabajo (y demás factores productivos) contratan en un momento dado, escogiendo aquellas cantidades que maximizan sus beneficios sujetas a restricciones tecnológicas y de los mercados en los que

operan. El empresario maximiza beneficios en el punto en que el ingreso del producto marginal de dicho factor es igual al coste marginal de contratar una unidad adicional de mano se obra. En equilibrio, los oferentes y demandantes de trabajo alcanzan los máximos del beneficio y la utilidad, respectivamente, y por ese motivo no intentan modificar tal situación.

La teoría neoclásica del mercado de trabajo se inserta en el paradigma de equilibrio general walrasiano (Marsden, 1990), por lo que el proceso de ajuste al equilibrio es similar al de otros mercados: el movimiento de los precios, supuestamente flexibles, conducirá automáticamente al pleno empleo de los factores productivos. Si hay desempleo, este sería un resultado transitorio e involuntario (pero difícil de eliminar); o voluntario, es decir, debido a que los buscadores de empleo no aceptan el salario que fija el mercado de acuerdo a lo que se considera que es su productividad marginal (Pigou, 1927 y 1933). De esta manera las formas de desempleo persistentes solo pueden provenir de una disfunción del mercado de trabajo que resulte, por ejemplo, de una fijación normativa de un salario mínimo que esté por encima de la productividad marginal o de los sindicatos que restrinjan la autonomía de los empleadores para negociar sus salarios.

Las recomendaciones de política económica para esta escuela son la eliminación de las trabas a la competencia perfecta en el mercado de trabajo, es decir, reducir y/o eliminar el poder de los sindicatos y los empleadores (monopsonio), así como la acción reguladora del Gobierno (estableciendo un salario mínimo, incrementado los costes y estableciendo un sistema de seguridad social).

TEORIA DE LA SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

La teoría de la segmentación del mercado de trabajo (Piore, 1969 y 1971) se centra en la hipótesis del mercado dual de trabajo. Este enfoque plantea la existencia de dos sectores o segmentos laborales, denominados sector primario y secundario, en los que los individuos tienen diferentes situaciones y opciones laborales. El primer sector se caracteriza por salarios elevados, buenas condiciones laborales, estabilidad y altas posibilidades de movilidad (ascendente) dentro de la empresa y del sector. Por su parte, el segundo sector se caracteriza por una mayor inestabilidad en el empleo, más rotación, contratos temporales, menores niveles de cualificación, menores niveles salariales y menores posibilidades de promoción en la carrera profesional. Esta teoría intenta explicar el problema de los trabajadores menos favorecidos y se amplía con la distinción, dentro del sector primario, de un segmento superior y otro inferior.

Para estos modelos los diferentes estratos son fruto de las cadenas de movilidad, que explican cómo cada puesto de trabajo tiende a ser cubierto por trabajadores con características concretas. De esta manera resulta difícil que los trabajadores de unos y otros segmentos puedan competir entre sí. Mientras que en el sector primario funcionan las cadenas de movilidad y los trabajadores evolucionan hacia mejores puestos, no sucede lo mismo en el sector secundario.

Finalmente, la teoría administrativa en la cual hemos decidido basarnos es la “*Teoría de los insiders-outsiders*”, la cual nos permite describir algunas rigurosidades de la contratación en el mercado laboral.

Hemos decidido escoger esta teoría porque nos lleva a deducir que fomentar la elasticidad del mercado laboral conducirá a una mejor distribución de los trabajos, pues cada

trabajador puede perder su trabajo frente a una persona desempleada más cualificada. De la misma forma, disminuyendo el riesgo y el coste de despido causado por las estrategias de las personas empleadas, los empresarios se inclinarán más por contratar, lo cual ayudara a reducir el desempleo proporcionalmente, y por lo tanto se aumentará la productividad de su empresa.

0.7 MARCO CONCEPTUAL

A continuación, se definirán los conceptos de términos relacionados con la temática de investigación:

- **Mercado de Trabajo:** Designa el proceso mediante el cual se establece la relación entre la oferta y la demanda de empleos. (Ministerio de Trabajo).
- **Tercerización:** Se entiende como *Tercerización laboral* los procesos que un beneficiario desarrolla para obtener bienes o servicios de un proveedor, siempre y cuando cumplan con las normas laborales vigentes. (Decreto 583 de 2016).
- **Intermediación laboral:** Según el Decreto 2025 de 2011: Artículo 1°. Para los efectos de los incisos 1° y 3° del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, cuando se hace mención a intermediación laboral, se entenderá como el envío de trabajadores en misión para prestar servicios a empresas o instituciones.
- **Outsourcing:** La OIT (Organización Internacional del Trabajo) define la subcontratación para la producción de bienes y servicios como aquella “mediante la cual una empresa confía a otra el suministro de bienes o servicios, y esta última se compromete a llevar a cabo el trabajo por su cuenta y riesgo, y con sus propios recursos financieros, materiales y humanos”.
- **CTA (Cooperativas de Trabajo Asociados):** De acuerdo con la definición de la Alianza Cooperativa Internacional, ACI, una cooperativa es una asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones

económicas, sociales y culturales comunes, por medio de una empresa conjunta y democráticamente controlada.

En Colombia, el artículo 4 de la Ley 79 de 1988, define a la cooperativa como la empresa asociativa sin ánimo de lucro en la cual los trabajadores o los usuarios, según el caso, son simultáneamente los aportantes y los gestores de la empresa, creada con el objeto de producir o distribuir conjunta y eficientemente bienes o servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general.

- **EST (Empresas de Servicios Temporales):** El Código Sustantivo del Trabajo define en su *ARTÍCULO 71*. Es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador.
- **Agencias de Colocación:** El Ministerio de Protección Social define en su “*ARTICULO 2o. SUJETOS*. Se entiende por Agencia de Colocación o Empleo, las personas naturales o jurídicas que ejercen actividades de intermediación laboral”.

Las agencias de colocación son entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que, en coordinación y, en su caso, colaboración con el servicio público de empleo correspondiente, realizan actividades de intermediación laboral que tienen como finalidad proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades.

0.8 MARCO LEGAL

El tema de contratación laboral que se maneja y se conoce hoy en el mundo de las relaciones laborales como “Tercerización e Intermediación laboral”, se encuentra presente aproximadamente desde hace cerca de cuarenta años en la economía Colombiana.

0.8.1 Normativa Internacional

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2006), en la recomendación N° 198 de 2006 propuso regular el trabajo prestado por los trabajadores tercerizados, a través de un intermediario o subcontratista, a aquellas empresas usuarias, con el único fin de que esta clase de modalidades contractuales, no sean mayormente recurridas, con el fin de desconocer derechos propios del contrato laboral.

0.8.2 Normativa Constitucional

La Reforma Constitucional de 1991, fue el enlace para que se impulsara la subcontratación, a través de esta se aceptó la instauración de la normativa propicia para la clase capitalista y al derecho de asociación sindical se le dio un carácter fundamental.

Los artículos que le dan una categoría de derechos esenciales son los siguientes:

Artículo 1°. Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa

y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general. (CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA, 1991).

Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas. (CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA, 1991).

Artículo 38. Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad. (CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA, 1991).

Artículo 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo proceden por vía judicial.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública. (CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA, 1991)

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de

trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores. (CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA, 1991).

Artículo 55. Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo. (CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA, 1991).

0.8.3 Normativa Legal.

0.8.3.1 Ley 1429 de 2010

Esta ley tiene por objetivo general propiciar la formalización y generación del empleo, así nos lo plantea su artículo 1°: La presente ley tiene por objeto la formalización y la generación de empleo, con el fin de generar incentivos a la formalización en las etapas iniciales de la creación

de empresas; de tal manera que aumenten los beneficios y disminuyan los costos de formalizarse. (Congreso de la república de Colombia. Ley 1429 29-12-2010).

Para lo cual crea beneficios en dos sentidos, el primero relacionado con la creación de nuevas pequeñas empresas y la formalización de empresas activas que no se encontraban inscritas en el registro mercantil al momento de entrar en vigencia la ley creando para este caso beneficios relacionados con la progresividad en el pago del impuesto de renta y complementarios, en el pago de los aportes parafiscales y a la salud, en el pago del Impuesto de Industria y Comercio, en la matrícula mercantil y su renovación, así como la exclusión por cinco años como sujetos pasivos del sistema de retención en la fuente y del régimen de renta presuntiva; y el segundo sentido de la ley es el establecimiento de estímulos para la formalización y generación de empleos definiendo como beneficio que las empresas y personas naturales puedan declarar como descuento tributario el valor de los aportes parafiscales cancelados a nombre de los nuevos empleados contratados con posterioridad a la entrada en vigencia de la ley. (UAE. DIAN - Coordinación de Estudios Económicos, 2013)

0.8.3.2 Decreto 583 de 2016

El Ministerio de Trabajo mediante el Decreto 583 de 2016, reguló y definió ciertos aspectos relativos a la tercerización laboral en Colombia, ajustándolos al escenario actual con el propósito de amparar los derechos de los trabajadores afectados, impulsando garantías de estabilidad laboral.

A continuación, se mencionan los artículos del nuevo *Capítulo 2 “Inspección, Vigilancia y Control sobre la Tercerización Laboral”* del Decreto 1072 de 2015 “Decreto Único

Reglamentario del sector Trabajo”, que hace parte de la Política Nacional de Trabajo Decente reglamentado en el artículo 74 del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018.

Artículo 2.2.3.2.1. Definiciones. Para los efectos de la aplicación de las normas laborales vigentes en los procesos administrativos de inspección, vigilancia y control de todas las modalidades de vinculación diferentes a la contratación directa del trabajador por parte del beneficiario se aplicarán las siguientes definiciones:

1. *Contratista independiente.* En los términos del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando se hace mención a contratista independiente se entiende como la persona natural o jurídica que contrata la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios a favor de un beneficiario por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Para efectos de la responsabilidad solidaria aplicará lo dispuesto en el citado artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo.

2. *Simple intermediario.* En los términos del artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando se hace mención a simple intermediario se entiende como la persona natural o jurídica que contrata servicios de otros para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un empleador, o quien agrupa o coordina los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos en los cuales se utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de un empleador. El simple intermediario debe declarar su calidad como simple intermediario y manifestar expresamente a los trabajadores el nombre del empleador. Si no lo hiciera así, responderá solidariamente con el empleador de todas las obligaciones relacionadas con los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

3. *Trabajadores en misión.* En los términos del artículo 74 de la Ley 50 de 1990, cuando se hace mención de trabajadores en misión, se entienden como aquellos que una empresa de servicios

temporales envía a las dependencias de los beneficiarios para cumplir la tarea o el servicio contratado por estas.

Lo anterior debe aplicarse en concordancia con lo previsto en el artículo 2.2.8.1.41 del presente decreto.

4. *Beneficiario y proveedor.* Se entiende por beneficiario la persona natural o jurídica que se beneficia directa o indirectamente la producción de un bien o la prestación de un servicio por parte de un proveedor. Se entiende por proveedor la persona natural o jurídica que provee directa o indirectamente la producción de bienes o servicios al beneficiario, bajo su cuenta y riesgo. El beneficiario y el proveedor, dependiendo de su naturaleza jurídica particular, pueden ser instituciones, empresas, personas naturales o jurídicas, u otras modalidades contractuales, sociales o cooperativas, públicas o privadas. Además, pueden tener las modalidades de sociedades anónimas simplificadas, sociedades anónimas, empresas de servicios temporales, sindicatos que suscriben contratos sindicales, agencias públicas de empleo, agencias privadas de gestión y colocación de empleo, agencias públicas y privadas de gestión y colocación, bolsas de empleo, servicios de colaboración o manejo de recurso humano, contratistas independientes, simple intermediarios o cualquier otra modalidad de vinculación, sea contractual, social o corporativa, sin que se limiten a estas.

5. *Actividad misional permanente.* Se entienden como actividades misionales permanentes aquellas directamente relacionadas con la producción de los bienes o servicios característicos de la empresa, es decir las que son esenciales, inherentes, consustanciales o sin cuya ejecución se afectaría la producción de los bienes o servicios característicos del beneficiario.

6. *Tercerización laboral:* Se entiende como tercerización laboral los procesos que un

beneficiario desarrolla para obtener bienes o servicios de un proveedor, siempre y cuando cumplan con las normas laborales vigentes.

La tercerización laboral es ilegal cuando en una institución y/o empresa pública y/o privada coincidan dos elementos:

- Se vincula personal para el desarrollo de las actividades misionales permanentes a través de un proveedor de los mencionados en este decreto y,
- Se vincula personal de una forma que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes. (Decreto 583, 2016)

Artículo 2.2.3.2.2. Vinculación de trabajadores. El personal requerido por un beneficiario para el desarrollo de sus actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de un proveedor que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes. (Decreto 583, 2016)

Artículo 2.2.3.2.3. Elementos indicativos de la tercerización ilegal. Para la imposición de las sanciones a que se refiere el presente Capítulo y previa la garantía del debido proceso, las autoridades de inspección, vigilancia y control del Ministerio del Trabajo tendrán como elementos indicativos de tercerización ilegal, tal como fue definida anteriormente, los que se señalan a continuación, entre otros:

1. Que se contrató al proveedor para hacer las mismas o sustancialmente las mismas labores que se realizaban para el beneficiario y los trabajadores no fueron expresamente informados por escrito.
2. Que el proveedor tenga vinculación económica del beneficiario y no tenga capacidad financiera acorde con el servicio u obra que contrata.

3. Que el proveedor no tenga capacidad, de carácter administrativo o financiero, para el pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones de sus trabajadores.
4. Que el proveedor no tenga la autonomía en el uso de los medios de producción, ni en la ejecución de los procesos o subprocesos que le sean contratados.
5. Que el proveedor no imparta las instrucciones de tiempo, modo y lugar para la ejecución de la labor de sus trabajadores, o no ejerza frente a ellos la potestad reglamentaria y disciplinaria, sin perjuicio de otras actividades de coordinación que sean necesarias por parte del beneficiario para el adecuado desarrollo del objeto del contrato.
6. Que el proveedor no realice el pago de los salarios y prestaciones legales y extralegales oportunamente o no cumpla con las obligaciones en materia de seguridad social.
7. Que el beneficiario fraccione o divida, mediante uno o más proveedores, a trabajadores afiliados a un sindicato inscrito o a trabajadores que hayan realizado la asamblea de constitución o la reunión inicial de constitución de un sindicato.
8. Que a los trabajadores que trabajaban para el beneficiario no se les otorguen por parte del proveedor iguales derechos a los que tenían cuando estaban contratados directamente por el beneficiario para el desarrollo de las mismas o sustancialmente las mismas actividades.
9. Que el beneficiario y el proveedor incurran en conductas violatorias de las normas laborales vigentes en la celebración o ejecución de la figura que los une.

Los elementos indicativos anteriormente enunciados no constituyen conductas sancionables por tercerización ilegal por sí mismos, sino elementos para orientar las investigaciones en actuaciones administrativas de las autoridades en la identificación de conductas sancionables por tercerización ilegal. (Decreto 583, 2016)

Artículo 2.2.3.2.4. Principio de realidad. Si en las actuaciones administrativas que inicie el Ministerio de Trabajo, y en desarrollo de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, se concluye que existen los elementos que configuran el contrato de trabajo, el Ministerio de Trabajo deberá así advertirlo en el acto administrativo sancionatorio.

En consonancia con lo dispuesto en el artículo 7o de la Ley 1610 de 2013, dicha advertencia no implica la declaratoria de derechos individuales o definición de controversias. (Decreto 583, 2016)

Artículo 2.2.3.2.5. Actuación de oficio. Las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, en desarrollo de su función de inspección, vigilancia y control, iniciarán de oficio o a petición de parte las actuaciones administrativas correspondientes en los casos regulados en este capítulo. (Decreto 583, 2016)

Artículo 2.2.3.2.6. Manual de aplicación. El Ministerio del Trabajo expedirá un acto administrativo que actualice e incorpore las anteriores disposiciones en el manual del Inspector del Trabajo. (Decreto 583, 2016)

Artículo 2.2.3.2.7. Sanciones. A los beneficiarios y proveedores que incurran en las prohibiciones mencionadas en este capítulo se les impondrán, a través de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, sanciones consistentes en multas hasta de cinco mil (5.000) SMMLV, de conformidad con lo previsto en el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y el artículo 7o de la Ley 1610 de 2013, según el número total de trabajadores con base en los parámetros señalados en el artículo 50 del Código de Procedimiento Administrativo y lo de

Contencioso Administrativo, el artículo 12 de la Ley 1610 de 2013 y el artículo 2.2.8.1.49 del presente decreto.

En caso de reincidencia se aplicará la multa máxima. (Decreto 583, 2016)

Artículo 2.2.3.2.8. Reducción de las sanciones. La reducción de las sanciones impuestas por el Ministerio del Trabajo, a que hace referencia el numeral 2 del artículo 16 de la Ley 1610 de 2013, se aplicará en forma proporcional al porcentaje de trabajadores afectados en cada uno de los proveedores que el beneficiario sujeto a la sanción vincule a su planta en forma directa, mediante contratos que cumplan el principio constitucional de estabilidad en el empleo, en un máximo de veinte por ciento (20%) de su valor por cada año que se mantenga la relación laboral directa y hasta el cien por ciento (100%) de condonación de la misma luego del quinto año de la vinculación.

Las empresas investigadas podrán siempre solicitar al Ministerio de Trabajo la posibilidad de suscribir un acuerdo de formalización laboral en los términos del Capítulo 2 de la Ley 1610 de 2013 y su reglamentación. (Decreto 583, 2016)

Artículo 2.2.3.2.9. Focalización y priorización. El Ministerio de Trabajo adelantará un estudio sobre las modalidades más frecuentes de tercerización laboral ilegal por regiones, con miras a orientar acciones integrales de priorización y focalización por parte de sus inspectores de trabajo, sin perjuicio de las actividades de diagnóstico y de inspección, vigilancia y control que estén llevando a cabo los inspectores de trabajo. (Decreto 583, 2016)

Artículo 2.2.3.2.10. Programa de capacitación para inspectores. El Ministerio del Trabajo continuará y reforzará los programas de capacitación para inspectores del trabajo en materia de contratación a través de terceros. (Decreto 583, 2016)

Artículo 2. Vigencia. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación y adiciona un capítulo 2 al título 3 de la parte 2 del libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, decreto Único Reglamentario del sector trabajo. (Decreto 583, 2016)

0.9 METODOLOGIA

La metodología que se ha seguido para la realización de este Trabajo de Grado “*TERCERIZACIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL EN CARTAGENA DE INDIAS D. T y C. EN EL PERIODO 2010 - 2016*”, ha sido por una parte, revisión teórica de fuentes primarias, basándonos en información del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), Observatorio del Mercado Laboral (UdC), Ministerio de Trabajo, Banco de la Republica, Derecho Social Laboral, Centro de Estudios para el Desarrollo y la Competitividad (CEDEC), Cámara de Comercio de Cartagena, etc.; al igual que en fuentes secundarias como libros, revistas y documentos investigativos, con lo que seremos capaces de alcanzar los objetivos de la investigación, y así dar respuesta al problema de la investigación.

Este trabajo corresponde a una investigación de tipo descriptiva; ya que el propósito es identificar los objetivos, características y rasgos más importantes de los temas mencionados anteriormente.

Utilizamos una encuesta como instrumento para la recolección de información, en un formato escrito el cual constaba de 7 preguntas; el objetivo de las preguntas son:

1. Conocer la opinión del tema desde diferentes puntos de vista o perspectivas.
2. Conocer la experiencia de c/u de los encuestados.
3. Buscar recomendaciones por parte de expertos en dicho tema.
4. Y por último, que nos sirviera para sacar nuestras propias definiciones y conclusiones del tema.

La muestra de la población encuestada fue de 7 personas, entre ellos: 1 economista (Profesor Universidad de Cartagena), 1 economista e investigador (CEDEC – Cámara De Comercio Cartagena), 1 contador público, 1 contador público que desempeña como trabajador independiente, 1 administrador de empresas, 1 ingeniero de productividad y calidad y 1 jefe de recursos humanos; es decir, expertos, especialistas y conocedores del tema cada uno desde su perspectiva.

CAPITULO 1

CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN CARTAGENA DE INDIAS D. T y C. 2010 – 2016.

Es fundamental mencionar, que la dinámica que ha ocurrido en el mercado laboral en Cartagena en los últimos años se ha distinguido por mantener un desarrollo significativo, en materia económica.

En la ciudad de Cartagena, como en el resto de ciudades del país, la preocupación central hoy no es la tasa de desempleo o la tasa de ocupación, ya que ambos indicadores han venido mejorando, como lo expresa el Diagnostico socioeconómico y del mercado de trabajo de Cartagena y Bolívar que publicó el Observatorio del Mercado Laboral de Cartagena y Bolívar-OML, en donde se menciona que “... pese al crecimiento y buena trayectoria de la actividad económica local, esta no ha impactado fuertemente al empleo, especialmente en lo referente a su calidad, lo cual puede ser parte de la explicación de por qué la economía cartagenera solo impacta marginalmente el nivel de vida de su población, es decir, no logra reducir significativamente la pobreza”. Pérez et al. (2013).

La cifra de empleo que se reportó durante el periodo de análisis 2015 - 2016, mostró un cambio positivo, ya que Cartagena pasó de presentar una demanda laboral de 129.876 empleos en 2015 a 130.929 empleos en 2016.

Se observa, que las empresas grandes se caracterizan por ser aquellas que estimulan y reducen la brecha que existe en el mercado laboral, mientras las empresas pequeñas y medianas

son las que aportan la mayor cantidad de empleo, y por ultimo las micro empresas se menciona que son las que menos empleo demandan en la ciudad de Cartagena.

A continuación, se muestra el perfil del mercado laboral de Cartagena para el periodo 2010 – 2016 analizándose la Tasa de Desempleo, Tasa de Ocupación, Tasas de Subempleo Subjetivo y Objetivo, Tasa de Informalidad y Tasa Global de Participación.

1.1 TASA DE DESEMPLEO

Como muestra la Figura 1, en lo que va corrido del año 2018, según cifras emitidas por el informe económico de la Cámara de Comercio de Cartagena “*CARTAGENA EN CIFRAS*” del mes de Noviembre de 2017; durante el trimestre móvil agosto - octubre de 2017, la tasa de desempleo pasó de 10,5% (agosto – octubre de 2016) a 8,4% en el mismo periodo de 2017, lo que ubicó a Cartagena en un posición favorable, con la segunda tasa de desempleo más baja del país, después de Santa Marta. (CARTAGENA EN CIFRAS – Cámara de Comercio de Cartagena, 2018).

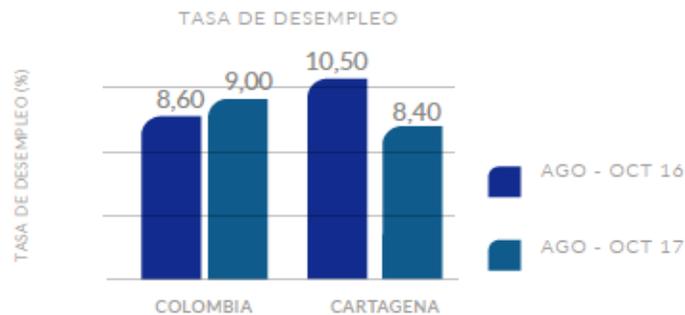


Figura 1. Tasa de Desempleo en Cartagena y Colombia, trimestre móvil Agosto – Octubre 2016 – 2017. **Fuente:** CARTAGENA COMO VAMOS. Año 2017

1.2 TASA DE OCUPACIÓN

La *Tasa de Ocupación* Es la relación porcentual entre la población ocupada (OC) y el número de personas que integran la población en edad de trabajar (PET) mientras que la *Tasa de Desempleo* es la relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo (TD), y el número de personas que integran la fuerza laboral (PEA).



Figura 2. Tasa de Ocupación en Cartagena y Colombia, trimestre móvil Agosto – Octubre 2016 – 2017.

Fuente: CARTAGENA COMO VAMOS. Año 2017

La Figura 2, nos muestra que la tasa de ocupación en Cartagena bajó 1,2 puntos porcentuales, ubicándose en 52,3%, indicando que de cada 100 personas que se encuentran en edad de trabajar, 52 ocupan un cargo laboral. Se aclara que el 50,4% de los ocupados de la ciudad trabajan por cuenta propia.

Por otra parte, 3.133 personas dejaron de laborar durante el periodo de análisis y 14.378 salieron de la población económicamente activa.

1.2.1 Ocupación por sector económico

Tabla 1. Población ocupada en Cartagena según actividad económica, trimestre móvil Septiembre - Noviembre 2015 - 2016.

Actividad Económica	Septiembre-noviembre 2015	Septiembre-noviembre 2016
No informa	130	0
Agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura	2.953	2.197
Explotación de Minas y Canteras	3.357	3.173
Industria manufacturera	40.637	43.938
Suministro de Electricidad Gas y Agua	3.093	3.352
Construcción	36.709	37.828
Comercio, hoteles y restaurantes	135.527	132.181
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	60.531	56.433
Intermediación financiera	3.297	4.663
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	34.498	37.275
Servicios comunales, sociales y personales	106.773	100.681
Total Ocupados	427.504	421.721

Fuente: Diseño del CEDEC con base en DANE

La Tabla 1, nos muestra que en Cartagena las actividades económicas más relevantes entre las que trabajan las personas en el periodo 2015 – 2016 son: comercio, hoteles y restaurantes con 31%; servicios comunales, sociales y personales con un 24%; transporte, almacenamiento y comunicaciones con un 13%; e industria manufacturera con un 10%. Es importante destacar que estas actividades anteriormente mencionadas han reducido su participación en el año 2016; pero si analizamos nos damos cuenta que otras actividades como la construcción de edificaciones; actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler; suministro de electricidad gas y agua, han aumentado su participación en este mismo periodo de análisis.

1.2.2 Empleo por posición ocupacional

Tabla 2. Población ocupada en Cartagena por posición ocupacional, trimestre móvil Septiembre - Noviembre 2015 - 2016.

Posición Ocupacional	Septiembre-noviembre 2015	Septiembre-noviembre 2016
Empleado particular	154.892	144.763
Empleado del gobierno	17.653	20.940
Empleado doméstico	18.029	18.138
Cuenta propia	216.519	224.537
Patrón o empleador	10.871	8.905
Trabajador familiar sin remuneración	8.689	4.021
Trabajador sin remuneración en otras empresas	691	144
Jornalero o Peón	0	0
Otro	161	273
Total Ocupados	427.504	422.000

Fuente: Diseño del CEDEC con base en DANE

La Tabla 2 nos muestra la relación con la posición ocupacional en Cartagena en el periodo 2015 - 2016, en donde la mayoría de la población escoge ser empleado independiente o se ve obligado aceptar esta posición laboral bajo sus propios riesgos, esta cifra sigue siendo elevada y representativa desde el año 2011 que fue de 54.6%, sin embargo contratada con el año 2016 se ha reducido con un 53,2%. El empleo particular ha mostrado una reducción en cuanto a su participación 36.2% a 34.3% indicando de cierta forma un reflejo del comportamiento nacional, en el que se demuestra un decrecimiento del ritmo en el desarrollo económico. A pesar de esto, son los empleos particulares son los que están produciendo la mayoría de empleos en nuestra ciudad y en el país, sin dejar de lado que los empleos ofrecidos por el gobierno se han aumentado de 17,653 a 20,940 personas asalariadas.

1.3 TASAS DE SUBEMPLEO SUBJETIVO Y OBJETIVO

El subempleo subjetivo (SS) se refiere al deseo manifestado por el trabajador de mejorar sus ingresos, el número de horas trabajadas o tener una labor más propia de sus competencias personales.

El subempleo objetivo (SO) comprende a quienes tienen el deseo de mejorar sus ingresos, el número de horas trabajadas o tener una labor más propia de sus competencias personales; sin embargo también han realizado alguna diligencia o trámite para concretar su anhelo y están en condición de realizar el cambio.

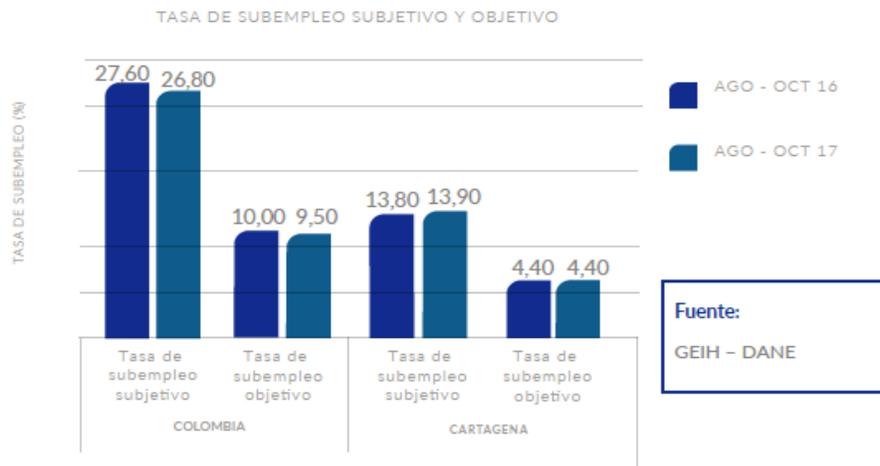


Figura 3. Tasa de subempleo subjetivo y objetivo en Cartagena y Colombia, trimestre móvil Agosto – Octubre 2016 – 2017.

Fuente: CARTAGENA COMO VAMOS. Año 2017

La Figura 3, nos muestra que las tasas de subempleo subjetivo y objetivo en Cartagena se mantuvieron constante en el periodo de 2016 – 2017, indicando una estabilidad en el número de personas con una satisfacción laboral. Mientras que en Colombia mejoraron, ambas disminuyeron y se mantienen inferiores a las tasas reportadas en el 2016, pasando de 27,6% a

26,8%, y de 10,0% a 9,5% respectivamente, indicando un aumento en el número de personas que se encuentran conformes con su trabajo.

1.4 TASA DE INFORMALIDAD

La *Tasa de Informalidad* Dane-OIT: Bajo el criterio Dane-OIT los informales comprenden a los patronos y asalariados que laboran en empresas de hasta 5 trabajadores + los cuenta propia que no son profesionales ni técnicos + los ayudantes familiares + el servicio doméstico. Los empleados públicos son formales.

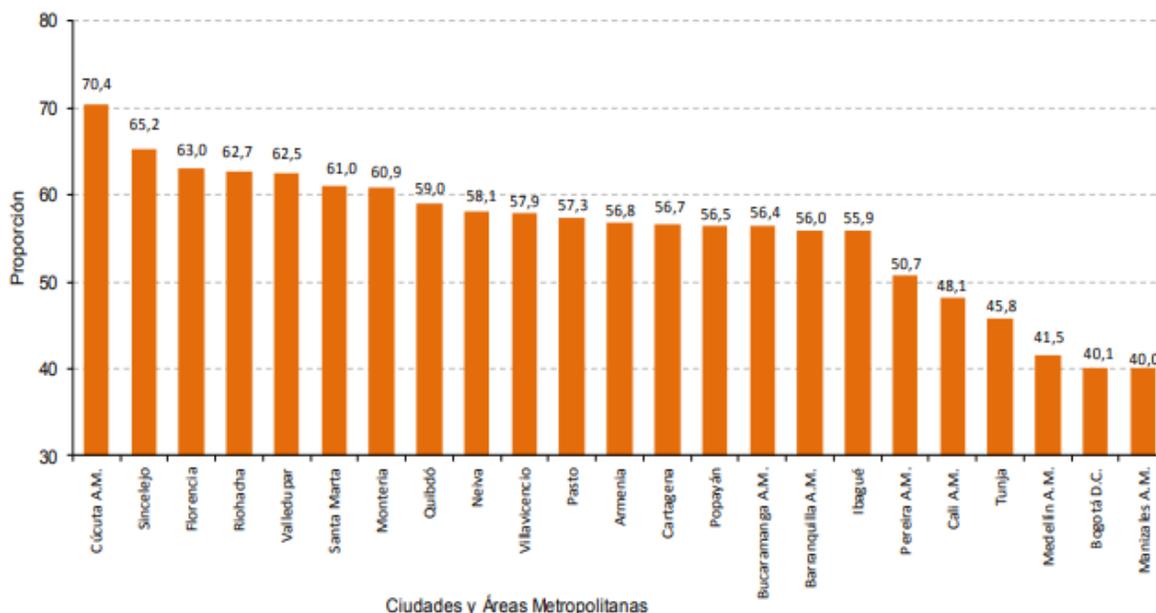


Figura 4. Proporción de la población ocupada informal según ciudad 23 ciudades y áreas metropolitanas Trimestre móvil Marzo - Mayo 2017
Fuente: DANE – GEIH

Como se observa en la Figura 4, el panorama muestra que la situación laboral de Cartagena se caracteriza por la creciente informalidad laboral con un alto nivel del 56,7%. Se dice que la media a nivel nacional es que de 60 a cada 100 empleados trabajan en la

informalidad, y en nuestra ciudad Cartagena este número es alarmante porque alrededor de cada 10 empleos generados 7 de estos son informales.

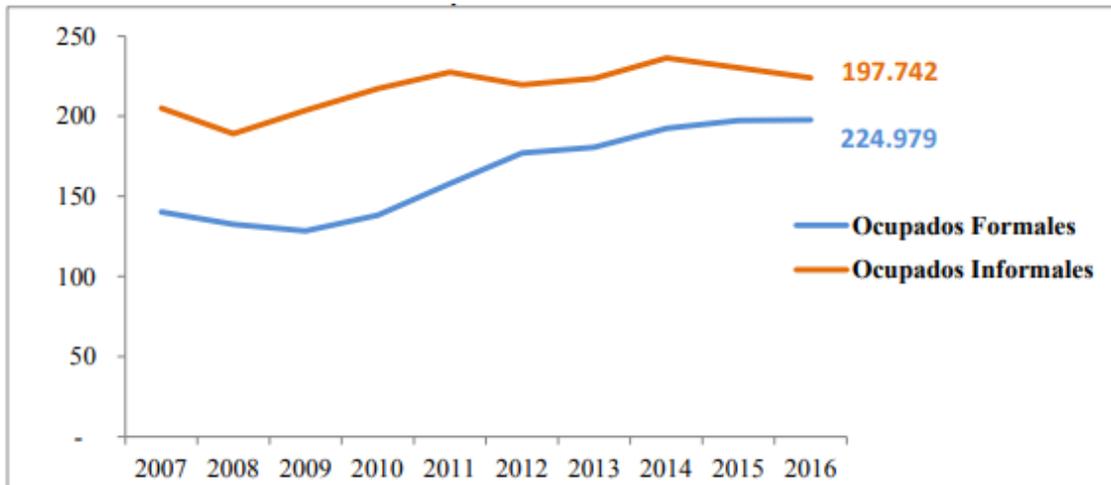


Figura 5. Población informal y formal para empresas hasta 5 trabajadores de Cartagena (en miles), trimestre móvil Septiembre - Noviembre de 2007 – 2016

Fuente: Diseño del CEDEC con base en datos del DANE.

Según la Figura 5, en Cartagena la cifra total de la población que se encuentra ocupada es de 417.721 personas; donde son 224.979 las personas que tienen un empleo formal; mientras que las personas ocupadas que tienen un empleo informal con escasas condiciones laborales son 197,742 en 2016 disminuyendo sutilmente en este periodo ya que en el 2015 eran 230.159 personas.

1.5 TASA GLOBAL DE PARTICIPACIÓN

La *Tasa Global de Participación* (TGP): Es la relación porcentual entre la PEA (Población Económicamente Activa) y la PET (Población en Edad de Trabajar). Este indicador refleja la presión de la población sobre el mercado laboral.

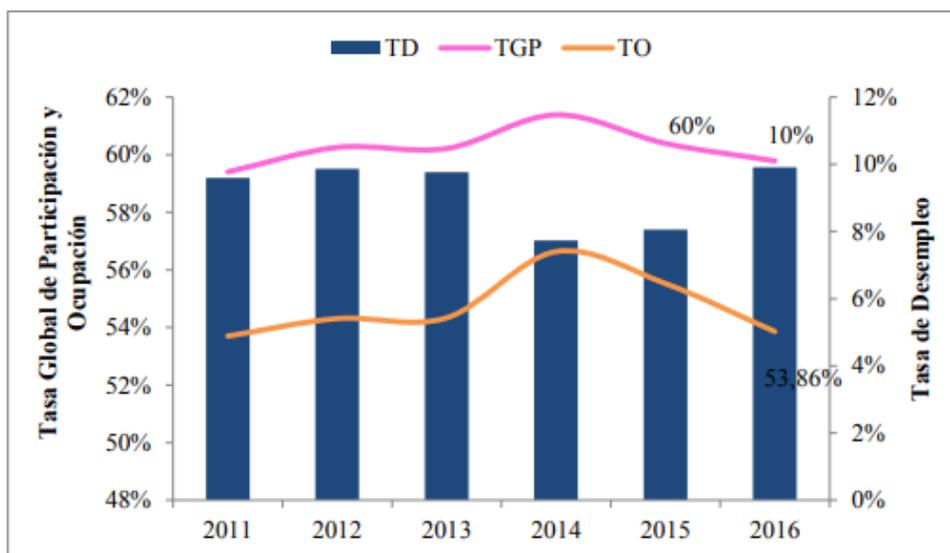


Figura 6. Tasa Global de Participación, Ocupación y Desempleo en Cartagena, 2011 – 2016*

Fuente: Diseño del CEDEC con base en DANE – GEIH * trimestre móvil Septiembre – Noviembre de cada anualidad.

En la Figura 6, podemos observar que Cartagena se sitúa en el lugar número trece dentro de las ciudades con la tasa de desempleo y de ocupación más baja, siendo la tasa de ocupación del 53.9% pasando de ser la tercera a la cuarta ciudad. Y parcialmente cercana a la media nacional (8.1%), es la quinta ciudad de la región caribe; lo anterior podría estar justificado en la baja coacción que tiene la fuerza de trabajo sobre el mercado laboral, ya que es la cuarta ciudad con la TGP más baja a nivel nacional (59.8%).

No obstante, cabe destacar que Cartagena ha mostrado un crecimiento en su fuerza laboral en el año 2016, obteniendo dos lugares en el estudio de las 23 ciudades.

En el trimestre móvil Septiembre – Noviembre de 2016, la cifra de desocupados subió de 37.487 a 46.397 personas, un número alarmante en el que se demuestra que en este periodo 8.910 personas entraron a la población desempleada de la ciudad. Mientras que la cifra de ocupados en Cartagena no es estimulante ya que disminuyó de 421.721 personas en el 2016 a 427.504 en el 2015, es decir, que 5.783 personas menos están ocupadas.

CAPITULO 2

RIESGOS INHERENTES A LA TERCERIZACIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL EN CARTAGENA DE INDIAS D. T y C.

A medida que investigamos y analizamos la temática nos surgen varios interrogantes, uno de ellos es el siguiente: ¿Para qué tipo de empresas es una buena opción tercerizar? ¿Por qué?

Estudios realizados por expertos en Administración de Negocios, coinciden en que es sin duda alguna una buena alternativa, tanto para empresas grandes como para pequeñas; ya que tercerizar o dar a terceros ciertas actividades del negocio, le permite a las empresas enfocarse con más tiempo en aquellas actividades vitales que más valor le generan; es decir, a la razón de ser del negocio (core business), lo cual le produciría en la mayoría de los casos incremento de productividad, disminución de costos, evolución en su propia gestión, entre otras ventajas directas, como por ejemplo: ahorro en costos, incremento en la producción, modificaciones de los costos fijos en variables, salida de personal de la estructura de la compañía, traslado de inversiones al proveedor, etc.; pero también ventajas indirectas que es necesario considerar en cada caso como: flexibilización de las estructuras, especialización de los servicios, estimulación de la gestión del cambio, traslado de riesgos (ausencia laboral, bajas del personal, etc.).

Es fundamental mencionar, que el prototipo de la tercerización se lleva a cabo siempre y cuando se contrate con una empresa de outsourcing que tenga la destreza y la fuerza económica para poder alcanzar las actividades que se le encargan, porque uno de inconvenientes que se han

presentado con estas modalidades de contratación ha sido la definición de los términos, ya que son conceptos que abarcan diferentes sentidos y son muy amplios.

2.1 ¿ACTUALMENTE QUÉ TIPO DE EMPRESAS ESTÁN TERCERIZANDO?

Hoy día, el alza que existe en la tendencia de los modelos tercerizados o subcontratados se implementa en todos los sectores de la actividad económica. Según analistas, la magnitud de la tercerización está normalmente relacionado al tamaño y crecimiento del sector, pues estos exigen mayor cantidad y diversidad de servicios.

Las grandes empresas han dejado de operar en forma directa ciertas áreas de su negocio, para enfocarse en sus "actividades centrales", generando muchas oportunidades para pymes especializadas. Inicialmente se tercerizaron los servicios o actividades de apoyo más utilizadas son: personal eventual de limpieza y vigilancia con el 64%, los administrativos de áreas de contabilidad, impuestos y liquidación de nóminas, con casi el 50%, los servicios tecnológicos, casi 35%, y de logística y distribución, en igual porcentaje; pero la tendencia incluye actualmente “los sectores de las telecomunicaciones, salud, financiero, seguros, público y servicios son los que más demandan la tercerización en Colombia”. (Así lo concluye un estudio hecho en Colombia por el Programa de Transformación Productiva).

Por otra parte, también las pymes y nuevos emprendimientos evalúan cada vez más desde sus comienzos, el trabajo en red, subcontratando todas aquellas tareas que no forman parte de su núcleo diferencial. Se dice que, la mayor parte de las empresas que tercerizan sus servicios lo hacen en primera instancia para disminuir gastos y cada vez más aumentan las cifras donde se

refleja que las compañías lo hacen para alcanzar rendimientos estratégicos. Según analistas, no se tiene una cifra precisa, pero se podría mencionar; que actualmente todas las empresas tercerizan al menos uno de los diversos servicios que podrían ceder a un outsourcing.

Siendo así vemos, que es muy importante determinar las partes que se involucran en este tipo de modalidades de contratación el empleador y sus responsabilidades, el trabajador y sus riesgos; ya que no siendo así se estaría rompiendo con la estructura clásica del contrato individual de trabajo. La labor de la empresa outsourcing (proveedor), debe ser efectiva porque debe estudiar los perfiles de cada persona a contactar y a la vez conocer cuál es el camino indicado para vincularlo con la oferta requerida.

No se puede establecer un porcentaje de reducción de costos al tercerizar, ya que este depende del nivel de tercerización al que esté presto la empresa a acceder, así como de la determinación de incorporar este proceso en un solo proveedor o la permanencia de los contratos que se celebren. Sin embargo, los ahorros efectivos tienden a ser más visibles con el transcurrir del tiempo.

De ello, podemos determinar que, la preocupación por la desnaturalización de los contratos de tercerización e intermediación de servicios se ha visto afectada por el continuo deterioro de trabajo de las personas contratadas y la pérdida de los derechos laborales.

2.2 RIESGOS PARA LOS TRABAJADORES

Ya sea que lo definamos como contrato de tercerización o intermediación laboral, el Decreto 583 expone los siguientes riesgos los cuales están inherentes para los trabajadores:

- **El riesgo de la deslaborización o informalización laboral:** Consiste en la ausencia del contrato de trabajo en la prestación de servicios; pero, también puede considerarse como la carencia total de estos derechos, se dé la presencia o no de un contrato laboral, en ambos casos se podría decir que se trata de deslaborización o informalización laboral.
- **El riesgo de los bajos ingresos laborales:** Este riesgo es considerado como el propósito principal por el cual las empresas acuden a la subcontratación, ya que buscan disminuir sus costos, o en muchos casos convertir sus costos fijos en variables, ya que les genera menos gastos porque los salarios de los trabajadores tercerizados son más bajos, en comparación al pago que reciben los trabajadores vinculados directamente por la empresa contratante. Adicional a esto, muchas veces este tipo de trabajadores no reciben todas las prestaciones legales que les corresponden.
- **El riesgo de la desprotección social:** Consiste en el desamparo hacia el trabajador por parte del empleador afectándolo principalmente en salud, pensión, cesantías y subsidios de desempleo.
- **El riesgo de la discriminación laboral:** Se dice que la figura jurídica de subcontratación por si sola genera una condición de discriminación, ya que las personas que son contratadas por este tipo de vinculación no tienen los mismos derechos laborales frente a los trabajadores que tienen contrato directo con la empresa contratante; de igual forma,

tampoco obtienen los beneficios convencionales, lo que genera desmotivación en el desempeño laboral y pérdida con respecto al sentido de pertenencia.

- **El riesgo de insolvencia del empleador formal:** Normalmente, las empresas que contratan por medio de tercerización e intermediación; por lo general, son de tamaño pequeño, con insuficientes activos y utilidades mínimas, y en términos de inversión son más débiles que las empresas principales que se favorecen de este fenómeno.
- **El riesgo del desempleo recurrente:** La suspensión periódica de la actividad laboral es un riesgo innato a todo tipo de modalidad actual de subcontratación laboral, incluso a la de los trabajadores independientes. Se dice que todo tipo de empleo en las economías flexibles, tiene el riesgo de sufrir frecuentemente paradas, de igual forma; es importante mencionar que la subcontratación y contratación irregular tiene la mayor influencia en este riesgo.
- **El riesgo de la pérdida de los derechos colectivos:** La flexibilidad o inestabilidad en el empleo, se considera uno de los componentes que han influido para que exista esta pérdida de derechos colectivos, porque ya no se brindan las mismas condiciones o garantías para el trabajador.

Normalmente la tercerización e intermediación laboral genera miedo y aversión puesto que se traslada parte del control del proceso a tercerizar, hacia el proveedor del servicio.

2.3 RIESGOS PARA LAS EMPRESAS CONTRATANTES

No podemos dejar a un lado los riesgos que también sufren las empresas al tercerizar, las desventajas que se pueden presentar son:

- Demandas laborales por no cumplir con sus obligaciones contractuales oportunamente.
- Sanciones de tipo pecuniario tanto para las EST o empresas contratantes del servicio que son muy onerosos, las cuales pueden estar oscilando entre 5.000 SMLMV.
- Problemas financieros del proveedor.
- Demandaría tiempo llegar a acuerdos claros sobre obligaciones y responsabilidades de cada parte.
- Se podría perder el control sobre el producto final y verse afectada la calidad (Calidad/experiencia).
- Incumplimiento de Acuerdos a Niveles de Servicio (ANS).
- Seguridad de la Información, ya que la transferencia de información a terceros puede ocasionar problemas de privacidad.
- Integridad.
- Disponibilidad de la Información.
- Riesgos o pérdida de autoridad en ciertas actividades de la empresa, lo cual genere una dependencia y preponderancia de terceros.

- Requiere de capacitación y actividades de integración regulares para mantener el trabajo en equipo y
- Lo más importante se necesita de un análisis costo-beneficio para evitar costos ocultos.

2.4 ¿CUÁL ES EL PANORAMA DE ESTE NEGOCIO?

La industria de BPO (Business Process Outsourcing) ha registrado incrementos notables en los últimos años y, aunque se pronostica que en el actual periodo la dinámica será mínima, el sector tiene buenas expectativas, pues cada vez aumenta el número de clientes que demandan los servicios de tercerización para el progreso de sus operaciones.

Aunque las expectativas no son del todo concisas, pues en el ámbito regulatorio y normativo del país puede originar un impedimento, no solo en el incremento mismo de las empresas que ofrecen esta actividad, sino en la presencia de inversión.

Este sector, que mueve más de \$6 billones al año y aporta 1,2% del PIB, es clave en la generación de empleo, con 350.000 puestos de trabajo en la totalidad de la industria, incluyendo contact centers, BPO (Business Process Outsourcing), KPO (Knowledge Process Outsourcing) e ITO (Information Technology Outsourcing), entre otros servicios, según datos de la ANDI.

El tamaño de un negocio como el outsourcing en Colombia se puede dimensionar en su aporte a la economía nacional: el segmento representa 1% del Producto Interno Bruto (PIB), su facturación de \$13,7 billones y sus exportaciones alcanzaron \$2,69 billones (El Heraldo.2009).

Pero, a pesar de esta incertidumbre, los empresarios siguen siendo positivos, pues observan en el mercado local una gran oportunidad de progreso, ya que Colombia se ubica dentro de los 20 países con mayor captación para la tercerización de servicios.

Entre 2015 y 2016 este sector ascendió tres puestos en el ranking de la consultora AT Kearney.

El sector de BPO&O (Business Process Outsourcing and Offshoring) tiene un plan de acción que busca posicionar al país como uno de los 25 principales proveedores de servicios tercerizados de alto valor agregado a nivel internacional en 2032, para alcanzar una participación en el PIB de 3,4%, exportaciones por US\$2.500 millones y generar 580.000 empleos de alta calidad. (Revista DINERO.2017).

CAPITULO 3

ESTRATEGIAS PARA ENFRENTAR LOS RIESGOS EN LA TERCERIZACIÓN INTERMEDIACIÓN LABORAL.

Además de la bibliografía, estadísticas y material de trabajo citado anteriormente, para la realización de este trabajo podemos mirar en detalle que respecto a la regulación normativa de estos dos tipos de contratación existen vacíos; es por esta razón que vemos la necesidad de recomendar una serie de medidas o estrategias pertinentes que se deben tomar para buscar así un mejor funcionamiento de este tipo de contrataciones que actualmente en nuestra ciudad tienden al alza.

Las estrategias o medidas serían las siguientes:

- Constituir un equipo interfuncional de administración de contratos.
- Reestructuración de las medidas de política para mejorar el funcionamiento del mercado; las cuales deben enfocarse, según los analistas, en la reducción de los impuestos a la nómina (parafiscales) y en el diseño de mecanismos que aumenten la eficiencia del emparejamiento entre empleados y empleadores.
- Eliminación o mayor restricción en la actividad que ejercen las EST (Empresas de Servicios Temporales) ya que así, a pesar de que estas empresas se originaron con carácter excepcional por lo que les correspondería actuar, como su nombre lo indica, en eventualidades sujetas a plazos o términos por las necesidades que le impone el desarrollo empresarial, lo cierto es que están perdiendo tal excepcionalidad y se ha

venido usando su fórmula para cubrir puestos de trabajo vinculados a actividades secundarias. Cuando son utilizadas para el desempeño de tareas principales en las empresas, se constituyen en un factor de distorsión.

- Reducción del tope máximo de trabajadores que pueden prestar servicios a una empresa usuaria bajo intermediación laboral, para que no se presente una desigualdad respecto derecho al trabajo tanto para los empleados tercerizados y los contratados directamente por la empresa.

Más allá de todo podemos observar; que la tercerización plantea desafíos, pero también pueden existir respuestas, más o menos buenas, más o menos malas, a esos desafíos. Se trata de discutir entre todos, cuáles son las mejores respuestas desde el punto de vista de los trabajadores y de los sindicatos.

ANALISIS DE LOS RESULTADOS

A continuación, se mostraran los resultados que se obtuvieron de las encuestas aplicadas a diferentes profesionales, la mayoría de las ciencias administrativas y contables (administradores, economistas, contadores públicos, investigadores, especialistas en gerencia del talento humano, etc.), para conocer distintos puntos de vista sobre el tema de Tercerización e Intermediación laboral en nuestra ciudad; lo cual nos servirá para construir nuestras propias conclusiones.

¿Según su conocimiento sobre el tema de “Tercerización e intermediación laboral” como considera usted este sistema de contratación?

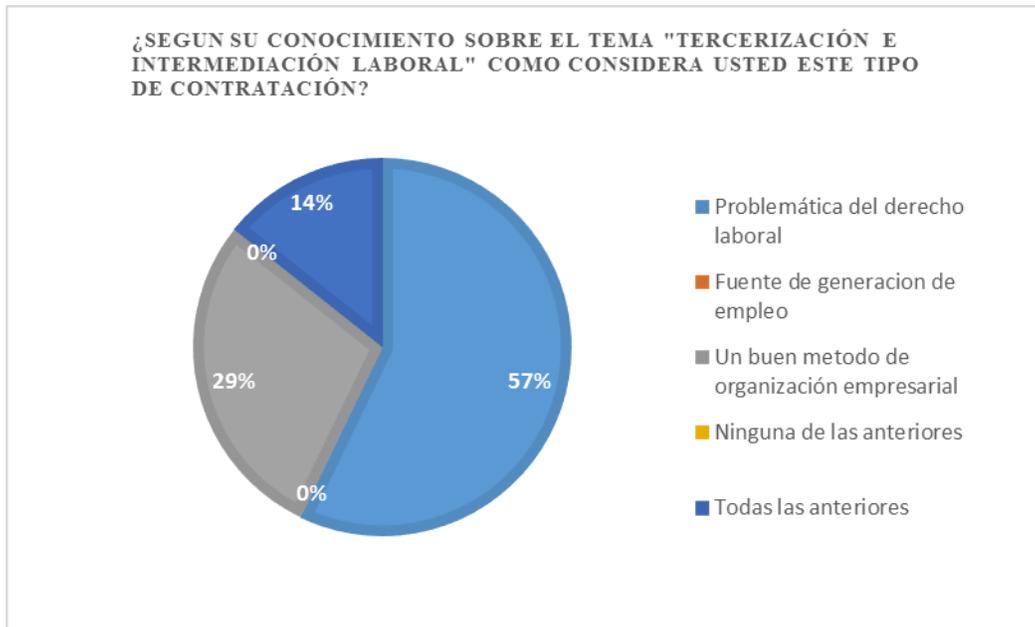


Figura 7. Opinión sobre el sistema de contratación de tercerización e intermediación laboral.
Fuente: Construcción propia a partir de la encuesta aplicada

Como muestra la Figura 7, el 57% de los encuestados; es decir, cuatro encuestados coincidieron con la respuesta A: “Problemática del derecho laboral” ya que al trascurrir el tiempo desde que nació la figura jurídica de tercerización e intermediación laboral se ha desnaturalizado, desmejorando las condiciones de los trabajadores y convirtiéndose en un mecanismo para que las empresas burlen las normatividad laboral. El otro 29% se inclinó por la respuesta C: “Un buen método de organización empresarial tanto para empresas grandes como pequeñas” y el 14% restante de los encuestados respondió E: “Todas las anteriores”. Mientras que las respuestas B: “Fuente de generación de empleo” y D: “Ninguna de las anteriores” no fueron tomadas como opción de respuesta para el interrogante.

Según Jorge Rivera – Contador público independiente dice:

En los actuales momentos el ente de control estatal no tiene las herramientas necesarias o tentáculos para ejercer un control idóneo a las diferentes EST legalmente constituidas, convirtiéndose en una desnaturalización de la figura jurídica, es decir explotación laboral tanto para la mano de obra calificada o no calificada.

¿Ha tenido la oportunidad de laborar en alguna empresa por contrato de tercerización e intermediación laboral en Cartagena? ¿Cuál es su experiencia?



Figura 8. Experiencia laborando en empresas por contrato de tercerización e intermediación laboral.

Fuente: Construcción propia a partir de la encuesta aplicada

Según la Figura 8, la respuesta de cuatro encuestados (57%) fue que NO han trabajado por contrato de tercerización. Mientras tres de los siete encuestados (43%) nos cuentan que han tenido la oportunidad de trabajar en empresas por contrato de tercerización e intermediación en Cartagena y consideran que su experiencia NO es buena por las condiciones de trabajo que les ofrecen, ya que los contratos son a corto plazo, no existe igualdad de condición en comparación con los empleados contratados directamente por la empresa, en cuanto a pago de todas las prestaciones legales por derecho, lo cual genera incertidumbre e inestabilidad laboral, desmotivación y observan pocas posibilidades de crecimiento profesional en dicha empresa.

Según Luis Fernando López Pineda – Economista e investigador de la Cámara de Comercio de Cartagena dice:

Inicie a trabajar en la Cámara de Comercio de Cartagena hace 14 años por contrato de obra labor, por medio de la empresa Vincular S.A.S la cual pertenece al sector de servicios. Mi experiencia no fue mala, pero me sentía en desventaja con los empleados directamente de CCC, ya que hacía el mismo trabajo que los demás empleados, pero no era remunerado de igual forma y además no tenía los mismos privilegios en cuanto a estabilidad laboral y crecimiento en la empresa.

¿Cuál sería el riesgo más inherente en un contrato de tercerización e intermediación laboral?



Figura 9. Riesgos más inherentes en un contrato de tercerización e intermediación laboral.

Fuente: Construcción propia a partir de la encuesta aplicada

Como podemos ver en la Figura 9, la respuesta de los encuestados tuvo 2 enfoques:

- Riesgo – Empresa: Demandas laborales a causa del incumplimiento de este tipo de contratos por parte de los trabajadores contratados por las EST cuando se vulneren sus derechos constitucionales de carácter laboral, puesto las empresas contratantes se convierten en solidarias con las EST, como por ejemplo; por contratar personas para realizar actividades inherentes a la operación de la empresa, por no cumplir con sus obligaciones contractuales oportunamente, incumplimiento con los pagos de salarios y prestaciones del trabajador en misión y la empresa los deba asumir.
- Riesgo – Empleado: No recibir oportunamente la protección social a la que tiene derecho exponiendo su vida y la de su núcleo familiar, inestabilidad laboral, pocas posibilidades de crecimiento en la empresa, desmotivación laboral lo que genera menos desempeño.

¿Cree usted que en Cartagena se presenta la tercerización ilegal?

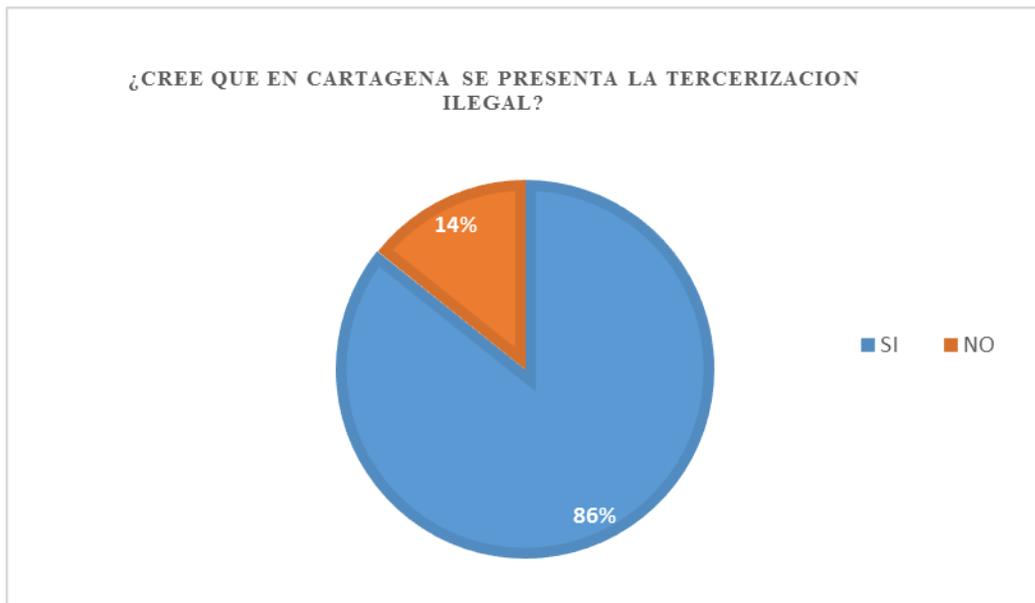


Figura 10. Probabilidad de existencia de la tercerización ilegal en Cartagena.

Fuente: Construcción propia a partir de la encuesta aplicada.

Según los resultados que muestra la Figura 10, en las respuestas la mayoría (86%) de los encuestados coinciden en que en Cartagena SI se presenta la tercerización ilegal, ya que no existen los organismos de control suficientes para que esto no ocurra y en consecuencia, fomenta al abuso y la explotación del mercado laboral. Y se presenta principalmente en el sector de la construcción, de la salud y de servicios.

Según Diógenes González – Economista, docente de la U de C y SENA dice:

Sí. Como en el resto del país, en Cartagena se presenta la intermediación ilegal. Es más con la creación de la figura de las Sociedades por Acciones Simplificada (SAS), muchas de ellas se dedicaban a intermediación laboral sin cumplir con los requisitos de ley para poder desarrollar esta actividad. Igual sucedió con muchas Cooperativas de Trabajo asociado, hasta que el gobierno le toco intervenir poniéndolas en cintura.

Según Jorge Rivera dice:

Se presenta con frecuencia sobre todo que la mayoría de las empresas nacionales o trasnacionales que tienen su propia EST, para no incrementar su planta de personal y de esta manera debilitar los sindicatos; tal es el caso reciente que el Ministerio del Trabajo sancionó con una multa de mil salarios mínimos, \$644.350.000 pesos, a la multinacional Seatech Internacional Inc, procesadora de atún que tiene su sede en la zona industrial de Mamonal, en Cartagena.

La decisión afecta también a la empresa, A Tiempo Servicios SAS, que deberá pagar una multa de 500 salarios mínimos, esto es \$322.175.000 mil pesos, así como a Recursos

Especiales SAS y Servicios Empresariales Ltda., cuya sanción es equivalente a 300 salarios mínimos, es decir, \$193.305.000 mil pesos.

Lo preocupante es que el Ministerio del Trabajo no tiene suficientes recursos para vigilar a las medianas y pequeñas empresas, y al existir la necesidad laboral el trabajador se somete a las condiciones laborales ofrecidas por esta EST.

¿Cree usted que la alta tasa de desempleo en Cartagena se le atribuye a fenómenos como la flexibilización laboral?

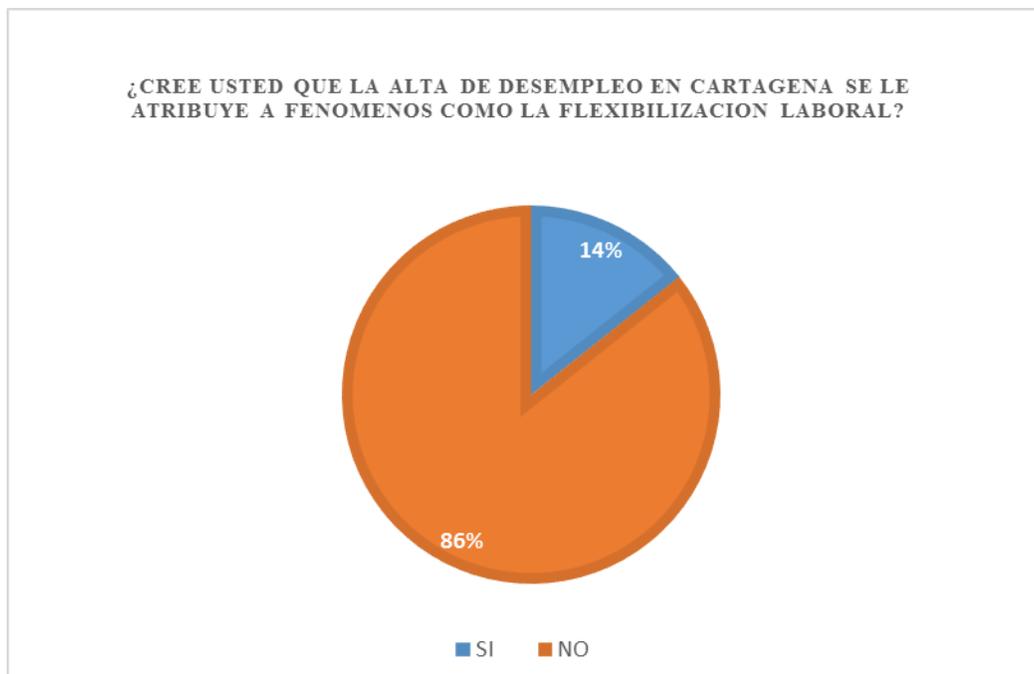


Figura 11. Probabilidad de influencia de la flexibilización laboral con respecto a la alta tasa de desempleo en Cartagena.

Fuente: Construcción propia a partir de la encuesta aplicada.

Como se puede observar en la Figura 11, seis encuestados (86%) opinan que este fenómeno NO contribuye al desempleo, al contrario ha ayudado a disminuir la tasa de desempleo porque aunque no sea correcto, por medio de este sistema existe más contratación barata y por consiguiente las empresas contratan más. Además que el desempleo depende más bien de las políticas económicas de un país, ciudad y municipio.

Según Jorge Rivera dice:

Considero que no es la causa, porque la necesidad de empleo en la mayoría de las ocasiones no tiene en cuenta las condiciones de contratación, requiere es que lo contraten. El desempleo se ha originado es por la crisis de economía nacional, desaceleración, baja de la productividad y del crecimiento económico que el país no ha podido cumplir con las metas comprometidas con los organismos internacionales como el BID y FMI, que escasamente ha llegado al 1.8%. Por otro lado, el Banrepublica con el compromiso del control de la inflación ha incrementado las tasas de interés interbancarias, lo que ha generado dificultad para apalancarse las empresas con recursos externos.

¿Para usted este tipo de contratación aporta más ventajas o desventajas a nuestra ciudad a nivel económico?

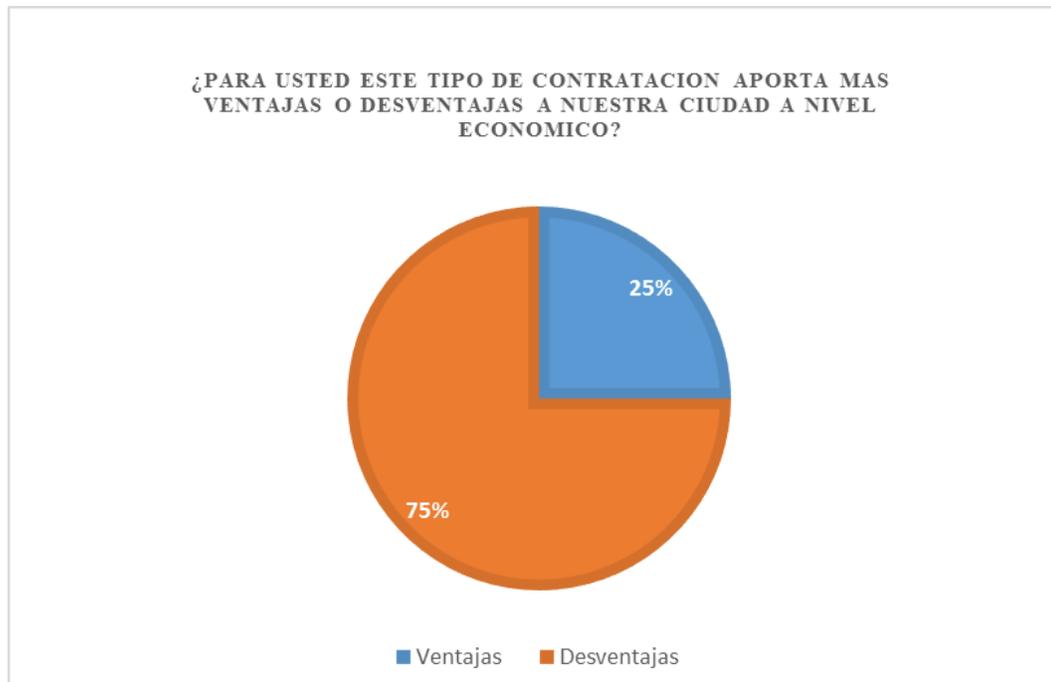


Figura 12. Aporte a nivel económico de la tercerización para Cartagena.

Fuente: Construcción propia a partir de la encuesta aplicada.

Según la Figura 12, un 75% de los encuestados coincide en que en nuestra ciudad actualmente no se está dando la figura de tercerización de manera correcta; es decir, estaría generando a nivel económico más desventajas, ya que la mayoría de las empresas lo están utilizando como un modelo netamente rentístico, donde se benefician las empresas, se exprimen a los trabajadores y no se está cumpliendo a cabalidad la normatividad asignada, desnaturalizándose de esta forma dicha figura y no existiendo control por parte de los organismos estatales. Y el otro 25% piensan que de alguna u otra forma está aportando ventajas, ya que esta disminuye el nivel de desempleo y aumenta la producción de bienes y servicios.

Pero si las organizaciones estuviesen más conscientes de la Responsabilidad Social Empresarial, se generaría más riqueza para el desarrollo de la población, no para el bienestar empresarial.

¿Cuál podría ser una estrategia para enfrentar los riesgos inherentes en la tercerización e intermediación laboral?

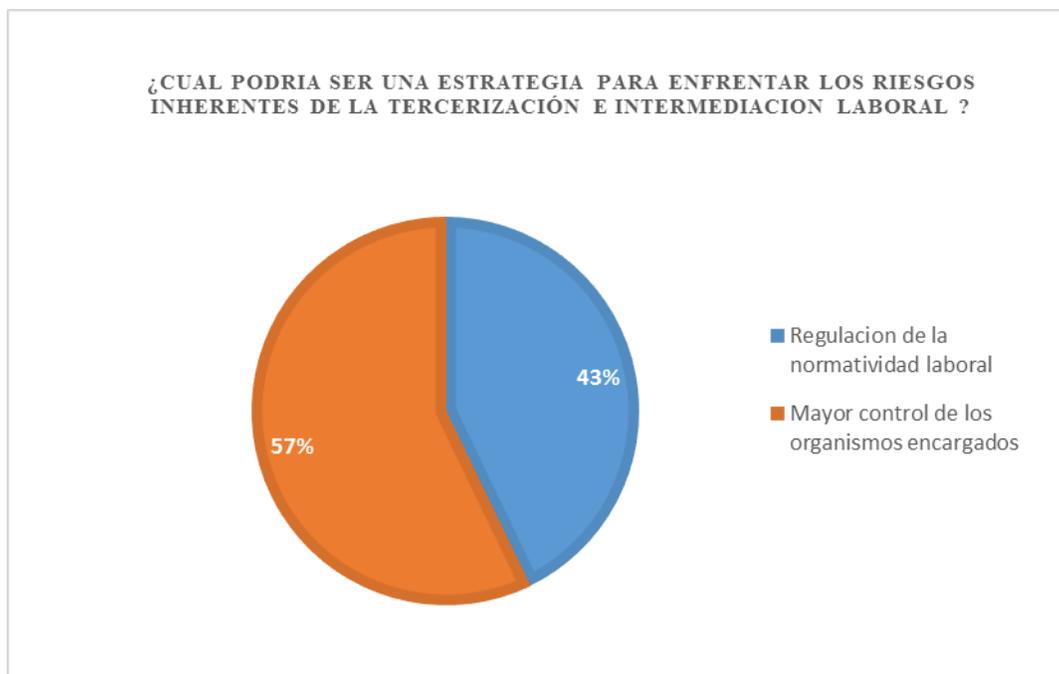


Figura 13. Estrategias para enfrentar los riesgos inherentes en la tercerización e intermediación laboral.

Fuente: Construcción propia a partir de la encuesta aplicada.

Como lo muestra la Figura 13, las respuestas de los encuestados fueron las siguientes:

- Rigurosidad en las normatividad laboral.
- Control por parte del Ministerio del Trabajo y todos los entes que tengan relación con el derecho laboral.

- Buscar un equilibrio entre las ventajas y desventajas de este tipo de contratación, para así tomar decisiones tales como mantenerla o eliminarla y dejar que exista una forma de vinculación laboral, como es la directa.
- Conciencia de implementar de forma correcta este tipo de contratación.
- Mayor conocimiento de la normatividad que aplica para esta modalidad de contratación y cumplir a cabalidad con las disposiciones establecidas.
- Crear mecanismos para contrarrestarla, los cuales sean garantías para los empleados; ya que los existentes no son suficientes y se necesitan que sean más exigentes en cuanto a las leyes laborales para seguir mejorando las condiciones de trabajo de los empleados, lo cual podría estarse dando a mediano o largo plazo.

CONCLUSIONES

A lo largo de la presente investigación se ha presentado, a grandes rasgos, la evolución histórica de la tercerización e intermediación laboral, su problemática actual y algunas propuestas recogidas de proyectos de ley de nuestro país. Además, se ha tratado, en la medida de nuestras facultades, sugerir algunas ideas a modo de propuestas generales que consideramos deben ser tomadas en cuenta para una futura modificación de la figura.

Pues este es el propósito del presente trabajo: mostrar una implícita preocupación de la actualidad laboral en nuestra ciudad, en nuestro país. La tercerización e intermediación laboral, lejos de fomentar y apoyar al desarrollo del país, ha aumentado la brecha social de la población. Y creemos que se debe tratar de recolectar estas inquietudes ciudadanas por las instituciones pertinentes con la capacidad para proponer un cambio, o incluso para aceptar, si se llega a esta conclusión, que la implantación en nuestro país de estos sistemas de contratación ha sido un desacierto que debe suprimirse.

Pero el problema es probablemente más amplio e involucra no solamente la exigencia de una ley que transforme estas figuras de contratación o que las revoque por completo, sino una que considere una de las principales iniciativas del Derecho Laboral, la cual no ha sido promovida en nuestro país: el trabajador no es un enemigo del empleador al que pueda oprimirse en sus derechos, sino la base de nuestros sistemas de producción económica y como tal debe protegerse y respetarse como persona.

Si esto no es entendido, incluso aunque estos tipos de contratación desaparezcan, en cinco años o menos volveremos a descubrir trabajos de investigación que, muestren el

descontento social que ha existido siempre, solo que en el pasado los cambios propuestos nunca fueron escuchados.

En Colombia es impostergable aceptar las políticas laborales globales, que garanticen el cumplimiento de las garantías de los trabajadores, en particular de aquellos que están contratados por medio de la figura jurídica de tercerización e intermediación.

La tercerización laboral, es un fenómeno con distintas perspectivas: para los sindicalistas y trabajadores tercerizados es una preocupación que está terminando con su derecho al trabajo, sin poder reclamar el apoyo del mismo, ya que no tienen derecho a instituir sindicatos para aumentar y exigir sus garantías laborales.

Pero desde el ámbito empresarial este es un mecanismo altamente rentable y eficiente, pues le brinda la posibilidad a las empresas que disminuyan sus costos laborales; y a su vez, que sean más competitivas en su nicho de mercado.

En general, observamos que para muchos la tercerización es una herramienta moderna de opresión en donde no existe ningún respaldo para el trabajador, genera un alto grado de incertidumbre e inestabilidad al trabajador ya que en cualquier instante puede concluir su contrato laboral, sin que sea retribuido con algún tipo de recompensa por despido injusto o terminación del trabajo sin justa causa, dejándolos en el aire y sin la posibilidad de reclamar que sus derechos sean mejorados; pues el derecho sindical en esta forma de contrato no es aplicable, lo que está generando la eliminación de este derecho, ya que más del 70% de los trabajadores en países como Colombia tienen un contrato laboral por intermedio de un tercero.

El derecho laboral es fundamental, no se deben vulnerar, ni desmejorar las condiciones de las personas que entregan sus esfuerzos físicos para garantizar y mantener su desempeño laboral,

donde lo entregan todo no solo por un sueldo, sino por el sostenimiento de las empresas que los contratan.

Por estos argumentos anteriormente expuestos pensamos y estamos seguras que el gobierno debe estudiar muy bien la conveniencia, ventajas y desventajas de esta clase de vinculación laboral y de acuerdo a ello tomar decisiones tales como mantenerla o eliminarla y dejar que exista una sola forma de vinculación laboral, como es la directa.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ACOSET (Asociación Gremial Colombiana de Empresas de Servicios Temporales) en el XV Congreso Latinoamericano Clett&A en la Ciudad de Cartagena de Indias. (2016).

DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas) informe fin de año en Bogotá D.C - Colombia (2016)

Daewoo Park, L. W. (2009). Dynamic outsourcing through process modularization. *Business Process Management Journal*, 15(2) 225-244.

Jaramillo, César Augusto (2016) Director del Observatorio del Mercado Laboral de la Asociación Gremial Colombiana de Empresas de Servicios Temporales ACOSET en Colombia.

Pérez García, Miguel. (2005).

Castañeda Espinosa, J. E. (2016). La tercerización laboral en Colombia. Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.

Góez Mondragón, M., & Posada Molina, J. J. (2016). La licitud de la tercerización laboral y la intermediación laboral en Colombia: análisis de la postura del Ministerio del Trabajo a partir del ordenamiento jurídico colombiano. Colombia: Universidad EAFIT.

Espinosa De Lavallo, M. A., Millán Acosta, L. M., & Pallares Bossa, J. (2015). Críticas a la tercerización laboral: Una mirada desde la jurisprudencia Colombiana. Colombia.

Fernando, U. G., & Alejandro, R. S. (2015). Formas de contratación laboral y mercado de trabajo. Colombia.

López Viveros, S. C. (2015). Desarrollo del Outsourcing en Colombia; frente a una verdadera estrategia de competencias de recursos humanos. Colombia.

Triana Zambrano, O. J., & Garzón Landínez, T. C. (2015). Efectos laborales de la contratación en el marco del Outsourcing y/o subcontratación en Colombia. Colombia.

Guataquí R, J. C., Cárdenas R, J., & Jaime, M. (2014). La problemática del análisis laboral de demanda en Colombia. Colombia.

López Camargo, E. (2014). Precariedad laboral en Colombia 1990 - 2013. Enfoques teóricos y consecuencias socioeconómicas. Colombia.

Osorio Duque, A. E., & Gonzáles Quintero, D. (2014). Flexibilidad laboral: Una concepción desde las áreas de gestión humana en organizaciones colombianas. Colombia.

Jara Jaramillo, C. A. (2012). Análisis jurídico sobre la eliminación del sistema de tercerización e intermediación laboral. Quito: Universidad de las Américas.

PIORE, M. (1969): «On the Job Training in a Dual Labor Market», en Weber et al., Public Private Manpower Policies, Industrial Relations Research Association, Madison.

PIORE, M. (1971): «The Dual Labor Market: Theory and Implications», en GORDON (ed.): Problems in Political Economy: An Urban Prospective, D.C. Heath, Lexington, Massachusetts.

SAY, J. B. (1828-1830): *Cours Complet D'économie Politique*, CNAM, París.

MARSDEN, D. (1990): *Marchés du Travail*, París: Económica.

PIGOU, A. C. (1927): «Wage Policy and Unemployment», *Economic Journal*.

PIGOU, A. C. (1933): *The Theory of Unemployment*, Londres: Macmillan.

LINDBECK, A. (1992) «Macroeconomic theory and the labor market», *European Economic Review*, 36, pp. 209-235.

LINDBECK, A. (1994) *Paro y Macroeconomía*, Alianza Editorial, Madrid.

LINDBECK, A. y SNOWER, D. (1988) *The Insider Outsider Theory of Employment and Unemployment*, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts.

SNOWER, D.J. (1997) «Evaluating unemployment policies: what do the underlying theories tell us?», en Snower, D.J. y De La Dehesa, G. (eds.) *Unemployment Policies. Government Options for the Labour Market*, pp. 15-53, Cambridge University Press, Cambridge.

Constitución política de Colombia. (1991). Colombia.

Decreto 583. Ministerio de Trabajo, Colombia, 8 de abril de 2016. Obtenido de mintrabajo:<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/DECRETO+583+DEL+08+DE+ABRIL+DE+2016.pdf>

UAE. DIAN - Coordinación de Estudios Económicos, C. d. (mayo de 2013). http://www.dian.gov.co/descargas/Servicios/OEEDocumentos/Cuadernos/Primer_informe_aplicacion_Ley_1429_2010.pdf. Obtenido de Documento Web 049.

<file:///C:/Users/Kennedy/Downloads/Dialnet-Externalizacion-565287.pdf>

Del Río Carrasquilla, F., Yáñez Contreras, M., & Pérez Arroyo, J. (06 de abril de 2012). Duración del desempleo y eficiencia de la búsqueda de empleo en Cartagena. Obtenido de mintrabajo: <file:///C:/Users/mediateca/Downloads/68452318-19a4-4913-87dc-06a789c24a93.pdf>

Pérez Fuentes, D., Gómez Salcedo, M., & Carrasquilla Torres, L. (2013). La calidad del

empleo en la ciudad de Cartagena. Obtenido de redormet:
<http://www.redormet.org/documento/la-calidad-del-empleo-en-la-ciudad-de-cartagena/>

Pérez Fuentes, D., Mercado Mejía, M., & Quejada Pérez, R. (s.f.). Diagnóstico socioeconómico y del mercado de trabajo Cartagena de Indias. Obtenido de redormet:
<http://www.redormet.org/documento/diagnostico-socioeconomico-y-del-mercado-de-trabajo-cartagena-de-indias/>

Yáñez Contreras, M., & Acevedo Gonzalez, K. (09 de febrero de 2010). DETERMINANTES DE LA ESTRUCTURA ESPACIAL DESEMPLEO EN CARTAGENA. Obtenido de mintrabajo: <file:///C:/Users/mediateca/Downloads/b60419f1-28a6-4601-8be8-60d1984f241a.pdf>.

[https://www.cccartagena.org.co/sites/default/files/publicaciones/cartagena en cifras-noviembre 2017 1.pdf](https://www.cccartagena.org.co/sites/default/files/publicaciones/cartagena%20en%20cifras-noviembre%202017_1.pdf)

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_dic_16.pdf

ANEXOS

ANEXO 1. *Formato de la encuesta aplicada*

**ENCUESTA ANALISIS SOBRE LA TERCERIZACIÓN E INTERMEDIACIÓN
LABORAL EN CARTAGENA DE INDIAS D.T y C.**

NOMBRE DEL ENCUESTADO:

PROFESIÓN:

ENTIDAD:

EMAIL:

FECHA:

A continuación, se presentan una serie de preguntas que usted deberá responder.

PREGUNTA 1: Según su conocimiento acerca del tema de “Tercerización e Intermediación Laboral” como considera usted este sistema de contratación?

- a. Problemática del derecho laboral.
- b. Fuente de generación de empleo.
- c. Un buen método de organización empresarial tanto para empresas grandes como pequeñas.
- d. Ninguna de las anteriores.
- e. Todas las anteriores.

Justifique su respuesta.

PREGUNTA 2: ¿Usted ha tenido la oportunidad de trabajar en alguna empresa por contrato de tercerización e intermediación en Cartagena? ¿Cuál ha sido su experiencia? Diga nombre de la empresa, sector al que pertenece y cargo.

- a. SI
- b. NO

Justifique su respuesta.

PREGUNTA 3:Cuál cree usted que es el riesgo más inherente en un contrato de tercerización e intermediación laboral?

- a. Riesgo para las empresas
- b. Riesgo para los trabajadores

Justifique su respuesta.

PREGUNTA 4: ¿Cree usted que en Cartagena se presenta la tercerización ilegal?

- a. SI
- b. NO

Justifique su respuesta.

PREGUNTA 5: Según estadísticas del DANE, en el periodo 2010 - 2016 en Cartagena se ha dado una alta tasa de desempleo ¿Cree usted que esto se le atribuye a fenómenos como la flexibilidad laboral?

- a. SI
- b. NO

Justifique su respuesta.

PREGUNTA 6: Para usted, ¿Este tipo de contratación aporta a nuestra ciudad más ventajas o desventajas a nivel económico?

- a. Ventajas
- b. Desventajas

Justifique su respuesta.

PREGUNTA 7: Desde su opinión, ¿Cuál podría ser una estrategia para enfrentar los riesgos en la tercerización e intermediación laboral?

- a. Regulación de la normatividad laboral.
- b. Mayor control por parte de los organismos de control.

ANEXO 2. Administración del proyecto

Cronograma del Proyecto

ACTIVIDADES	ene-17	Febr	Marz	Abril	May	Jun	Jul	Agos	Sept	Oct	Nov	Dic	ene-18	Febr	Marz	Abril	May
Selección del tema del proyecto																	
Redacción de objetivos gral y específicos																	
Desarrollo del anteproyecto (planteamiento, formulacion, marco teorico,etc.)																	
Entrega final del Anteproyecto																	
Entrega de la propuesta de Grado																	
Aprobación de la propuesta de Trabajo de Grado																	
Asignación de Tutor																	
1era tutoria - corrección de la delimitación y objetivos del proyecto																	
Recolección de información - fuentes primarias																	
Entrega y revision de la 2da entrega del proyecto																	
Recolección de información - fuentes primarias																	
3era entrega del proyecto al tutor																	
Correcciones del trabajo de grado y entrega final al tutor																	
Aval del proyecto por parte del tutor																	
Entrega final del proyecto avalado al Comité de evaluadores																	
Correcciones por parte del evaluador																	
Entrega final del proyecto de grado (corregido)																	
Sustentación																	

Presupuesto del Proyecto

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Resma de Papel	1	70.000	70.000
Copias	30	200	6.000
Impresiones B/N	190	500	95.000
Impresiones a color	15	700	10.500
Internet (Horas)	4	1.500	6.000
Transporte (Buses)	30	2.100	42.000
CD's	2	2.000	4.000
Subtotal			233.500
Imprevistos	10%		23.350
TOTAL			277.850