contratación enlínea.co
Soluciones jurídicas en línea

REPÚBLICA DE COLOMBIA

Libertad y Orden

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA
SECRETARÍA JURÍDICA
Revisó
Aprobó

MINISTERIO DEL TRABAJO

DECRETO NÚMERO 0581 **DE 2026**

(-5 JUN 2026)

Por el cual se adiciona un capítulo 4, al Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se dictan otras disposiciones sobre la tercerización e intermediación laboral ilegal

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en particular las conferidas en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, y en desarrollo de los artículos 17, 34, 35, 482 al 496 del Código Sustantivo del Trabajo, los artículos 71 a 94 de la Ley 50 de 1990, los artículos 1 al 12 de la Ley 1610 de 2013, los artículos 44 y 45 de la Ley 2466 de 2025 y,

CONSIDERANDO:

Que el Decreto 1072 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo" compiló una serie de normas de carácter reglamentario.

Que es necesario establecer criterios específicos que le permitan a la autoridad del trabajo constatar conductas de tercerización laboral ilegal e intermediación laboral ilegal en el marco de sus funciones.

Que el decreto no prohíbe la tercerización o intermediación realizada con respeto a los derechos y garantías laborales en los términos del artículo 34 y 35 del Código Sustantivo del Trabajo, ni del contrato sindical en los términos del artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo, ni de las empresas de servicios temporales realizadas en los términos de la Ley 50 de 1990.

Que este decreto adiciona un capítulo fundamental relacionado con los lineamientos otorgados a la inspección del trabajo para la vigilancia, control y sanción de la tercerización e intermediación ilegal y la uniformidad en los montos sancionatorios de estas prácticas de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013.

Que los artículos 34 y 35 del Código Sustantivo del Trabajo consagran las figuras de contratistas independientes y simples intermediarios, respectivamente, relativas a la tercerización e intermediación laboral.

Que el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo, consagra la figura del contrato sindical como aquella mediante la cual uno o varios sindicatos contratan con uno o varios empleadores la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados.

Que la Ley 50 de 1990 en sus artículos 71 y siguientes establece lo relativo a Empresas de Servicios Temporales para la prestación de servicios con terceros.

Que el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo establece las atribuciones conferidas al Ministerio del trabajo en el ejercicio de la vigilancia y control del cumplimiento de las normas laborales y las sanciones que pueden ser impuestas en el ejercicio de tal.

Que la Ley 1610 de 2013 regula lo relativo a la inspección del trabajo en desarrollo de los postulados de los Convenios 81 y 129 de la OIT ratificados por Colombia.

Que la Ley 2466 de 2025, en su artículo 44, modificó el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo en el sentido de ampliar su ámbito de aplicación, al incluir de manera expresa a los contratistas y subcontratistas como sujetos de responsabilidad solidaria frente a las obligaciones laborales derivadas de la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, cualquiera que sea el acto que les dé origen; reforzando así la protección de los derechos de los trabajadores y precisando que dicha solidaridad no aplica cuando se trate de labores extrañas a las actividades normales del negocio o empresa del beneficiario.

Que la misma Ley 2466 de 2025, en su artículo 45, adicionó cuatro parágrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, en el sentido de reforzar las condiciones para la contratación de trabajadores en misión, precisando los límites a la utilización de empresas de servicios temporales, estableciendo la responsabilidad de la empresa usuaria en caso de transgresión y la posibilidad de revocar la licencia de funcionamiento a las empresas temporales que vulneren gravemente los derechos laborales.

Que el outsourcing, tercerización o subcontratación laboral, pese a no tener una definición legal, son una realidad en Colombia y el mundo.

Que la tercerización laboral ha sido definida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia como un modo de organización de la producción en virtud del cual *"se hace un encargo a terceros de determinadas partes u operaciones del proceso productivo. Supone el resultado de un procedimiento en el que actividades que, en principio, se prestan (o normalmente son o pueden ser ejecutadas) bajo una organización empresarial única o unificada, terminan siendo efectuadas por unidades económicas real o ficticiamente ajenas a la empresa"* (CSJ SL4479-2020).

Que aunque la tercerización o subcontratación laboral es un fenómeno poliforme y polifacético, que puede configurarse gracias a diversas y complejas técnicas y modalidades contractuales avaladas por la legislación civil, comercial y administrativa, las cuales le permiten a los empresarios construir relaciones de colaboración para la producción de bienes y la prestación de servicios, en el ámbito del derecho laboral tiene una regulación específica en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, precepto que exige para su legitimidad que los contratistas y subcontratistas asuman el encargo bajo su cuenta y riesgo, con sus propios medios organizativos y con autonomía directiva, técnica, administrativa y financiera.

Que, por tal motivo, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que la subcontratación laboral es legítima siempre que *"la empresa proveedora ejecute el trabajo con sus propios medios de*

producción, capital, personal y asumiendo sus propios riesgos". En el mismo sentido, la jurisprudencia ha señalado que *"el contratista debe tener "estructura propia y un aparato productivo especializado", es decir, tratarse de un verdadero empresario, con capacidad directiva, técnica y dueño de los medios de producción, y con empleados bajo su subordinación [...]"* (CSJ SL4479-2020).

Que además de la exigencia de una estructura productiva propia, la jurisprudencia ha exigido para la legitimidad del recurso a la tercerización laboral que los trabajadores estén bajo la dependencia del empresario proveedor. En efecto, en sentencia CSJ SL467-2019 la Corte señaló que *"si la empresa prestadora no actúa como un genuino empresario en la ejecución del contrato comercial base, bien sea porque carece de una estructura productiva propia y/o porque los trabajadores no están bajo su subordinación, no se estará ante un contratista independiente (art. 34 CST) sino frente a un simple intermediario que sirve para suministrar mano de obra a la empresa principal; o dicho de otro modo, se interpone para vincular formalmente a los trabajadores y ponerlos a disposición de la empresa comitente".* Además determinó "*Sin embargo, la externalización no puede ser utilizada con fines contrarios a los derechos de los trabajadores, bien sea para deslaboralizarlos o alejarlos del núcleo empresarial evitando su contratación directa o, bien sea, para desmejorarlos y debilitar su capacidad de acción individual y colectiva mediante la segmentación de las unidades. La externalización debe estar fundada en razones objetivas técnicas y productivas, en las que se advierta la necesidad de transferir actividades que antes eran desarrolladas internamente dentro de la estructura empresarial, a un tercero, para amoldarse a los cambios de mercado, asimilar las revoluciones tecnológicas y aumentar la competencia comercial.*"

Que, en tal dirección y para efectos de determinar si los trabajadores de una empresa u organización o empleador están bajo la subordinación del contratista o de la empresa contratante o beneficiaria, y por esa vía establecer un posible escenario de tercerización laboral ilegal, es inevitable analizar cada caso con base en el principio de la primacía de la realidad sobre las formas previsto en el artículo 53 de la Constitución Política, la presunción de existencia del contrato de trabajo consagrada en los artículos 24 del Código Sustantivo del Trabajo y 20 del Decreto 2127 de 1945, los indicios de laboralidad establecidos por la jurisprudencia del trabajo y los señalados en la Recomendación núm. 198 de la Organización Internacional del Trabajo, la cual aplica a todas las autoridades, incluidas las administrativas.

Que mediante el Decreto 583 de 2016 este Ministerio del Trabajo intentó reglamentar la tercerización laboral, no obstante sus disposiciones principales fueron declaradas nulas por el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección B, mediante sentencia del 6 de julio de 2017 con número de referencia 11001032500020160048500 (2218-2016), con el argumento de que el artículo que pretendió reglamentar el citado decreto -art. 63 de la Ley 1429 de 2010- no trataba el tema de la tercerización laboral y además en el reglamento se confundieron los conceptos de tercerización laboral e intermediación laboral.

Que, por lo anterior, este Ministerio mediante Decreto 683 de 2018 derogó en su integridad el Capítulo 2 del Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, adicionado por el Decreto 583 de 2016.

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el capítulo 4, al título 3 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se dictan otras disposiciones sobre la tercerización e intermediación laboral ilegal"

Que desde esa fecha hasta la actualidad, la jurisprudencia del trabajo ha evolucionado en relación con el tema de la tercerización laboral en Colombia, precisando fundamentos, conceptos, presupuestos, límites a esa figura y consecuencias de su uso indebido, jurisprudencia que es un insumo importante para que este Ministerio goce de más elementos de conocimiento para emitir una reglamentación de la tercerización laboral adecuada y dirigida a proteger a las organizaciones sindicales y de trabajadores frente a las consecuencias de su uso ilegal.

Que la tercerización laboral ilegal afecta no solo derechos individuales, sino también derechos colectivos como la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga, por lo cual se requiere protección reforzada.

Que la cobertura de funciones misionales permanentes mediante terceros genera una presunción reforzada de laboralidad directa con la empresa beneficiaria.

Que en aras de prevenir, corregir y sancionar los efectos de la tercerización laboral ilegal sobre las condiciones de trabajo y de empleo y el ejercicio de los derechos colectivos, contar con normas que permitan guiar la actuación de las empresas en sus procesos de tercerización o en el uso de la intermediación en el marco de la ley, dotar de elementos de interpretación y aplicación a la justicia laboral y fortalecer el papel de la inspección del trabajo es fundamental y por ello es indispensable contar con una reglamentación útil sobre la materia que permita a este Ministerio desarrollar cabalmente ese trabajo e imponer sanciones suficientemente disuasivas del uso de la subcontratación ilegal.

Que el panorama de las figuras abusivas que se dan en el marco de relaciones triangulares o multipartitas estaría incompleto si no se aborda también vía reglamento la intermediación laboral ilegal con empresas de servicios temporales.

Que para tal fin debe tenerse en cuenta que la regla general en Colombia es la prohibición de la intermediación laboral ilegal o deslaboralizada, a menos que expresamente esté autorizada por ley, tal como ocurre con el servicio temporal a cargo de las empresas de servicios temporales para las situaciones excepcionales y temporales previstas en los artículos 77 de la Ley 50 de 1990 y 6 del Decreto 4369 de 2006.

Que teniendo en cuenta las notas esenciales de temporalidad y excepcionalidad del servicio temporal, la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que *"[..] las empresas de servicios temporales no pueden ser instrumentalizadas para cubrir necesidades permanentes de la usuaria o sustituir personal permanente, sino para cumplir las actividades excepcionales y temporales previstas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, que pueden o no ser del giro habitual de sus negocios"* (CSJ SL467-2019).

Que, en virtud al desarrollo jurisprudencial relativo a la tercerización e intermediación ilegal, producido por las constantes y cada vez más novedosas formas en que estas figuras se desarrollan, en detrimento de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras y en detrimento incluso, del derecho de asociación y negociación colectiva, se hace necesaria la adición de un capítulo en el cual, se fijen criterios objetivos y organizados para la actuación los empleadores, actuación de la inspección laboral y aplicación de la justicia laboral en la materia.

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el capítulo 4, al título 3 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se dictan otras disposiciones sobre la tercerización e intermediación laboral ilegal"

Que, en mérito de lo expuesto:

DECRETA:

Artículo 1. ***Adiciona un Capítulo al Decreto único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015.*** Adiciónese el Capítulo 4 al Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, el cual quedará así:

"CAPÍTULO 4. MEDIDAS PARA LA INSPECCIÓN LABORAL, PREVENCIÓN, CORRECCIÓN Y FORMALIZACIÓN EN MATERIA DE TERCERIZACIÓN E INTERMEDIACIÓN ILEGAL"

Artículo 2.2.3.4.1 ***Definiciones.*** Para efectos de la aplicación de la presente sección, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

1. **Tercerización laboral:** Es un modo de organización de la producción en virtud del cual una persona, entidad u organización encarga a un tercero la ejecución de determinadas partes, segmentos u operaciones de su proceso productivo, a cambio de un precio determinado, asumiendo el tercero bajo su cuenta y riesgo, con sus propios medios organizativos y con autonomía directiva, técnica, administrativa y financiera.
2. **Contratistas y subcontratistas**: Son contratistas y subcontratistas, personas naturales o jurídicas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva.
3. **Tercerización laboral ilegal:** Corresponde a aquellas situaciones en las que una persona o prestador de servicios carece de libertad para definir las condiciones laborales de sus trabajadores o de autonomía técnica o directiva por falta de una organización propia y/o estructura productiva especializada para el desarrollo del encargo y/o cuando sus trabajadores están bajo la subordinación o dependencia del contratante o beneficiario de los servicios.
   Esta situación se debe valorar en conjunto cuando se presente uno o varios indicios previstos en el presente decreto, en las disposiciones normativas que limitan el ejercicio de la tercerización o intermediación, o en la Recomendación 198 de la OIT sobre la relación de trabajo respecto a la integración del trabajador en la organización empresarial, que permiten identificar la existencia de una verdadera relación laboral con el empleador subordinante, aunque se utilicen figuras legalmente reconocidas como el contrato sindical, las empresas de servicios temporales, contratos civiles o comerciales, pre-cooperativas o cooperativas de trabajo asociado, contratos de cooperación o asociatividad o colaboración, contratos de prestación de servicios, empresas asociativas de trabajo, sociedades comerciales, entidades sin ánimo de lucro, y demás semejantes.
4. **Simple intermediario:** De acuerdo con el artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo, son simples intermediarios las personas que contratan servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un empleador. Los simples intermediarios, a menos que declaren su calidad de tales y reporten el nombre del verdadero empleador, responden solidariamente con este de las obligaciones salariales, prestacionales e indemnizatorias contraídas.
5. **Intermediación de empleo en el contexto del servicio público de empleo:** Es la actividad orientada a poner en contacto a trabajadores en búsqueda de un

empleo y a empleadores interesados en contratar trabajadores. Tiene lugar en el marco del Servicio Público de Empleo regulado en la Ley 1636 de 2013 y sus decretos reglamentarios.

6. **Los servicios temporales de colaboración con empresas de servicios temporales:** Las Empresas de Servicios Temporales son la única forma de organización que tiene permitido en su objeto el envío de trabajadores en misión, bajo las restricciones y límites consagrados en la ley. Es la actividad de suministro de personal o de envío de trabajadores en misión llevada a cabo por las empresas de servicios temporales autorizadas para tal fin, siempre que se realice para atender las necesidades temporales y excepcionales referidas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990.
7. **Intermediación ilegal con empresas de servicios temporales**: Consiste en el envío de trabajadores en misión por parte de personas u organizaciones no autorizadas para funcionar como empresas de servicios temporales, o la realizada por empresas de servicios temporales desconociendo las situaciones mencionadas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 o excediendo los límites temporales allí previstos.
8. **Actividades permanentes:** Son las actividades principales relacionadas con el objeto social o el giro ordinario de los negocios de la empresa o persona usuaria.

Artículo 2.2.3.4.2. ***Protección frente a la Presunción reforzada de laboralidad.*** La prestación de actividades permanentes mediante terceros genera la presunción de existencia de contrato de trabajo con la empresa beneficiaria y las personas que ejecutan dichas actividades, en aplicación del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades.
La mencionada presunción admite como prueba en contrario las razones objetivas que demuestren la inexistencia de subordinación con la empresa beneficiaria, la actuación con libertad, autonomía técnica, administrativa, financiera y directiva de la empresa contratante, y/o las razones objetivas mediante las cuales se transfieren actividades que eran desarrolladas por la estructura empresarial para amoldarse a cambios de mercado, revoluciones tecnológicas o el aumento de competencia comercial, sin que esto lleve a vulnerar derechos laborales individuales o colectivos.

Artículo 2.2.3.4.3. ***Indicios de prácticas de tercerización laboral ilegal.*** Para efectos de verificar si una o varias personas, entidades u organizaciones incurren en prácticas de tercerización laboral ilegal con prestadores o proveedores que carecen de una organización propia y estructura productiva especializada y/o que no tienen personal bajo su dependencia, se tendrán en cuenta los siguientes indicios, los cuales deberán ser valorados en su conjunto:
La valoración en conjunto de los indicios que se describen a continuación implica que la autoridad del trabajo evalúe si las condiciones comerciales o civiles de contratación respetan las condiciones de libertad, autonomía técnica, administrativa, financiera y directiva, determinar quien se encuentra asumiendo el riesgo y respeto de derechos laborales, así como el determinar si existe o no una subordinación laboral por parte de la empresa beneficiaria.

A. **Indicios de la tercerización laboral ilegal cuando no hay una organización propia y estructura productiva especializada.** Dentro de estos criterios se encuentran inmersas las siguientes prácticas:

1. El contratista, subcontratista o prestador no es propietario, ni media ningún contrato civil o comercial para el uso de los medios de producción, incluidos

los programas informáticos, tecnológicos o digitales esenciales para el funcionamiento del negocio.

2. El contratista, subcontratista o prestador no cuenta con la infraestructura física y/o tecnológica necesaria para llevar a cabo el encargo.
3. El contratista, subcontratista o prestador no es el titular de los permisos, licencias, software y programas informáticos de la operación, ni media ningún contrato civil o comercial para el uso.
4. El contratista, subcontratista o prestador no tiene una estructura y capacidad administrativa suficiente para desarrollar el objeto del contrato.
5. El contratista, subcontratista o prestador no posee capacidad financiera suficiente para llevar a cabo el objeto del contrato, incluido el pago de los salarios, prestaciones e indemnizaciones de sus trabajadores.
6. El contratista, subcontratista o prestador no tiene autonomía técnica y directiva en la ejecución de los procesos y subprocesos contratados.
7. El contratista, subcontratista o prestador incumple sistemáticamente con sus obligaciones corporativas, contables, tributarias, laborales y en general con aquellas que sean aplicables a su actividad.
8. Los riesgos inherentes a la operación los asume la empresa contratante o beneficiaria.
9. El objeto del contrato comercial o civil entre empresas, implica el suministro de trabajadores para ejecutar obras, trabajos o prestar servicios en favor de un tercero, sin ser una Empresa de Servicios Temporales.
10. La composición directiva entre la empresa proveedora externa y la empresa contratante beneficiaria, coincide en todo o parte su dirección, sin que se evidencia la libertad o autonomía directiva en la empresa externa.

Parágrafo. Sin perjuicio de los documentos que requiera específicamente la autoridad judicial o administrativa, las empresas contratantes y subcontratistas tendrán el deber de demostrar que cuentan con una organización propia y estructura productiva suficiente para desarrollar las actividades contratadas.

B. Indicios de la tercerización laboral ilegal cuyo personal está subordinado a la empresa contratante o beneficiaria de los servicios. Dentro de estos criterios se encuentran inmersas las siguientes prácticas:

1. La prestación del servicio se realiza según las instrucciones y bajo el control de la empresa contratante o beneficiaria.
2. La empresa contratante o beneficiaria ejerce la potestad reglamentaria y disciplinaria sobre el trabajador.
3. La empresa contratante o beneficiaria decide directa o indirectamente despedir, no renovar los contratos o no asignar más trabajo a los trabajadores.
4. El trabajo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa contratante o beneficiaria.
5. El trabajo es efectuado única o principalmente en beneficio de la empresa contratante.
6. El trabajo debe ser ejecutado personalmente por el trabajador.
7. El contratante o beneficiario determina directa o indirectamente un horario de trabajo.
8. El contratante o beneficiario determina el lugar de trabajo.
9. El trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad.
10. El trabajo requiere la disponibilidad del trabajador en beneficio del

contratante.

11. La empresa contratante suministra las herramientas, maquinaria y materiales para el desarrollo del trabajo, incluido el e-mail corporativo, las licencias, software y programas tecnológicos sin que medie ningún contrato civil o comercial para el uso.
12. La remuneración del trabajador la determina directa o indirectamente la empresa contratante o beneficiaria de los servicios.
13. La empresa contratante o beneficiaria realiza directamente pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte u otros.
14. La empresa beneficiaria o contratante determina directa o indirecta derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales.
15. La empresa contratante o beneficiaria paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo.
16. La terminación de contratos de trabajo de personal vinculado directamente a la empresa beneficiaria de los servicios y su posterior vinculación, a través de contratistas o subcontratistas.

Parágrafo. El contratante o beneficiario tendrá la carga de probar que el trabajador desarrolló su actividad bajo el ámbito exclusivo de la empresa contratista o proveedora, entendida esta exclusividad como la ausencia total de concurrencia o injerencia del contratante en la subordinación jurídica, técnica y administrativa del trabajador, confirmando el carácter independiente del contratista.

Artículo 2.2.3.4.4. Servicios temporales de colaboración con empresas de servicios temporales. No se podrá acudir al servicio temporal que prestan las empresas de servicios temporales para la atención de necesidades permanentes de las empresas usuarias. En consecuencia, estas empresas sólo están autorizadas para cubrir las necesidades temporales y excepcionales previstas en los artículos 77 de la Ley 50 de 1990 que son:

1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Cuando se requiera reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, o en incapacidad por enfermedad o licencia de maternidad, por el término que dure el respectivo evento.
3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, en cuyo caso lo será por el término estrictamente indispensable para cubrir estas actividades autorizadas por la ley, que en ningún caso pueden superar el lapso de seis (6) meses, prorrogable hasta por seis (6) meses más para el respectivo servicio.

Vencido el plazo o cumplida la condición estipulada en los numerales 1, 2, y 3 de este artículo, la causa específica que dio origen a alguno de los servicios requeridos en desarrollo de ese contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar dicho servicio específico con la misma o contratarlo con diferente Empresa de Servicios Temporal.

Si se transgreden los límites establecidos en el presente artículo, en los términos del párrafo anterior, se tendrá a la empresa usuaria como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como un intermediario laboral ilegal.

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el capítulo 4, al título 3 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se dictan otras disposiciones sobre la tercerización e intermediación laboral ilegal"

Parágrafo 1. El contrato de vinculación de los trabajadores en misión debe contener la causa específica que da origen a la prestación del servicio requerido, identificando, según corresponda a la vinculación del servicio: la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales, el objeto del servicio, los plazos de cumplimiento, la identificación del personal en los casos descritos en el presente artículo, o la descripción de la necesidad en los eventos previstos. Estas situaciones son objeto de verificación por parte de los inspectores del trabajo y operadores jurídicos.

Parágrafo 2. De conformidad con la normativa vigente, se prohíbe la continuidad encubierta mediante la rotación sucesiva de diferentes empresas de servicios temporales para cubrir un mismo servicio de colaboración, práctica que se considerará intermediación laboral ilegal, en estricta concordancia con los parágrafos adicionados por la Ley 2466 de 2025 al artículo 77 de la Ley 50 de 1990.

Artículo 2.2.3.4.5. ***Intermediación laboral ilegal con empresas de servicios temporales.*** La empresa que envíe trabajadores en misión o suministre personal a otras personas, instituciones u organizaciones sin estar autorizada para funcionar como empresa de servicios temporales, o la que estando autorizada suministre personal por fuera de las situaciones temporales y excepcionales mencionadas en los artículos 77 de la Ley 50 de 1990, 6 del Decreto 4369 de 2006 y 6 de este decreto o excediendo sus plazos máximos, incurrirá en prácticas de intermediación laboral ilegal.

También incurrirá en intermediación laboral ilegal la empresa usuaria que se beneficie de esos servicios por parte de personas que no cuentan con autorización para funcionar como empresas de servicios temporales o la que se beneficie de los servicios de los trabajadores en misión por fuera de las situaciones temporales y excepcionales mencionadas en los artículos 77 de la Ley 50 de 1990, 6 del Decreto 4369 de 2006 y 6 de este decreto o excediendo sus plazos máximos.

Artículo 2.2.3.4.6. ***Medidas preventivas y correctivas.*** Cuando se constate la existencia de prácticas de tercerización o intermediación laboral ilegales, las autoridades judiciales y administrativas correspondientes, ordenarán a las personas, entidades u organizaciones involucradas la adopción inmediata de las medidas, acciones y correctivos necesarios para poner fin a la vulneración de los derechos laborales, sin perjuicio de las sanciones pecuniarias que resulten procedentes conforme a los artículos siguientes y a las competencias de cada autoridad.

Las medidas, acciones y correctivos encaminados al cese de la vulneración de derechos laborales podrán comprender, entre otras, formalización laboral, la regularización de condiciones laborales y de seguridad social, la suspensión o terminación de contratos civiles o comerciales irregulares, la presentación e implementación de planes de cumplimiento, la remisión a otras autoridades competentes y la suspensión temporal de actividades.

Estas medidas, de carácter preventivo, correctivo y disuasorio, tienen por objeto restablecer el orden jurídico vulnerado y eliminar las situaciones de fraude laboral.

La empresa usuaria será solidariamente responsable con la empresa de servicios temporales por todas las obligaciones laborales, prestacionales y de seguridad social derivadas de la relación de trabajo en los casos en que se verifique la ocurrencia de intermediación laboral ilegal por Empresa de Servicios Temporales.

La empresa contratista beneficiaria podrá solicitar la celebración de acuerdos de formalización laboral para buscar la vinculación directa en casos de tercerización o intermediación laboral ilegal desde el inicio de la investigación preliminar, hasta antes de la notificación de la sanción administrativa.

Parágrafo: La desatención de la orden de adoptar medidas, acciones y correctivos necesarios para cesar la vulneración a los derechos laborales autorizará al Ministerio del Trabajo para imponer nuevas sanciones a cargo de los infractores.

Artículo 2.2.3.4.7. *Sanciones.* Las empresas, entidades u organizaciones que participen en prácticas de tercerización laboral ilegal o intermediación laboral ilegal, ya sea en calidad de contratantes, beneficiarias, usuarias, contratistas, subcontratistas o prestadoras de servicios, serán sancionadas de conformidad con lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013.

Adicionalmente, el Ministerio del Trabajo, mediante acto administrativo motivado, podrá imponer las siguientes medidas complementarias:

a. Revocatoria de la autorización o licencia de funcionamiento o abstención de concederla, de las empresas de servicios temporales, cuando se constate afectación grave de los derechos de las personas trabajadoras.
b. Suspensión temporal de actividades, cuando se determine que la tercerización o intermediación ilegal genera afectación a la seguridad y salud de las personas trabajadoras, la cual se mantendrá hasta tanto se acredite la adopción de medidas que garanticen la protección efectiva de tales derechos.

Parágrafo 1. En caso de reincidencia, el Ministerio del Trabajo podrá incrementar hasta en un cincuenta por ciento (50%) el monto de la multa inicialmente impuesta y ordenar la suspensión temporal de actividades hasta por seis (6) meses, de acuerdo con la gravedad de la conducta y la magnitud del perjuicio causado. En ningún caso se podrá exceder de los máximos legales determinados en las leyes y el presente decreto.

Parágrafo 2. Las sanciones previstas en este artículo deberán tener carácter disuasorio, proporcional y efectivo, en atención a la gravedad de la infracción y a los principios de razonabilidad y proporcionalidad administrativa.

Artículo 2. *Modificación del inciso primero del artículo 2.2.6.5.20 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo.* Modifíquese el inciso primero del artículo 2.2.5.5.20 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo el cual quedará así:

Artículo 2.2.6.5.20. Multas. El Ministerio del Trabajo impondrá mediante acto administrativo contra el cual proceden los recursos de reposición y apelación, multas sucesivas hasta de cinco mil (5.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes, por cada infracción mientras esta subsista, en los siguientes casos.'

Artículo 3. *Modificación del inciso primero del artículo 2.2.8.1.34 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo.* Modifíquese el inciso primero del artículo 2.2.8.1.34 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, el cual quedará así:

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el capítulo 4, al título 3 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se dictan otras disposiciones sobre la tercerización e intermediación laboral ilegal"

Artículo 2.2.8.1.34. Multas. El Ministerio del Trabajo a través de las Direcciones Territoriales, impondrá multas sucesivas hasta de cinco mil (5.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes, a las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado que incurran en las conductas descritas como prohibiciones en el artículo 17 del presente decreto, de conformidad con lo previsto en la Ley 50 de 1990.

Artículo 4. *Modificación del artículo 2.2.8.1.44 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo.* Modifíquese el artículo 2.2.8.1.44 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 2.2.8.1.44. Sanciones. Cuando se establezca que una Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado ha incurrido en intermediación laboral, o en una o más de las conductas descritas en el artículo anterior, se impondrán sanciones consistentes en multas hasta de cinco mil (5.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes, a través de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, de conformidad con lo previsto en el numeral 2 del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013.

Además de las sanciones anteriores, las cooperativas o precooperativas de trabajo asociado que incurran en estas prácticas quedarán incursas en causal de disolución y liquidación. La Superintendencia de la Economía Solidaria y las demás Superintendencias, para el caso de las cooperativas especializadas, cancelarán la personería jurídica.

Al tercero que contrate con una Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado que incurra en intermediación laboral o que esté involucrado en una o más de las conductas descritas en el artículo anterior o que contrate procesos o actividades misionales permanentes, se le impondrá una multa hasta de cinco mil (5.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes, a través de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo. Lo anterior, sin perjuicio de lo señalado en el numeral 4 del artículo 7 de la Ley 1233 de 2008, con base en el cual el inspector de trabajo reconocerá el contrato de trabajo realidad entre el tercero contratante y los trabajadores.

Ningún trabajador podrá contratarse sin los derechos y las garantías laborales establecidas en la Constitución Política y en la Ley, incluidos los trabajadores asociados a la Ley 1429 de 2010.

Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado. Si adelantada la correspondiente investigación, el inspector de Trabajo, en ejercicio de sus competencias administrativas, concluye que el tercero contrató con una cooperativa o precooperativa de trabajo asociado incurriendo en intermediación laboral o que concurren cualquiera de los otros presupuestos de hecho y de derecho para que se configure un contrato de trabajo realidad, así deberá advertirlo, sin perjuicio de las sanciones establecidas en el inciso anterior, y de las facultades judiciales propias de la jurisdicción ordinaria laboral.

Parágrafo. En caso de reincidencia de los terceros contratantes, se aplicará en todo caso la multa máxima.

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el capítulo 4, al título 3 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se dictan otras disposiciones sobre la tercerización e intermediación laboral ilegal"

Artículo 5. ***Vigencia.*** El presente Decreto rige a partir de su publicación.

-5 JUN 2026

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

El MINISTRO DEL TRABAJO

ANTONIO ERESMID SANGUINO PÁEZ