

SITUACIÓN DE LA SUBCONTRATACIÓN EN COLOMBIA Y SUS MANIFESTACIONES

Marolin Medrano Beltrán¹

RESUMEN

Este artículo tiene por objeto adentrarse en el tema de subcontratación en el territorio colombiano para saber si Colombia permite este tipo de vinculación en las diferentes empresas que solicitan o usan la modalidad antes mencionada, además, cuáles son las condiciones, derechos, contratos o relaciones laborales que tienen los empleados con las empresas contratantes de terceros. En el artículo se habla sobre algunas de las características, y las diferentes manifestaciones en distintos sectores económicos que buscan facilitar y acortar gastos para sus empresas sin tener en cuenta al trabajador.

PALABRAS CLAVE

Subcontratista, Estado, Derechos, Consejo, tercerización, Fundamentales, trabajo, seguridad social.

ABSTRACT

This article aims to delve into the subject of subcontracting in the Colombian territory to find out if Colombia allows this type of relationship in the different companies that request or use the aforementioned modality, in addition, what are the conditions, rights, contracts or employment relationships that employees have with third-party contracting companies. The article talks about some of the characteristics, and the different manifestations in different economic sectors that seek to facilitate and shorten expenses for their companies without taking into account the worker.

KEYWORDS

Subcontractor, State, Rights, Council, outsourcing, Fundamentals, work, social security.

INTRODUCCIÓN

A medida que avanza la tecnología, se van creando modificaciones en varias esferas, como por ejemplo en la industrial, comercial e incluso en la social. Esto se da porque el mundo tiene un ritmo acelerado en el cual las demandas son cada vez más exigente y el tiempo es cada vez más corto. En el entorno laboral, por ejemplo, las empresas buscan personas que cumplan con los perfiles exigidos y cuyo tiempo sea dedicado en gran parte a la compañía. No obstante, por el mismo aceleramiento social, existen otros factores que de alguna manera son limitantes para que el trabajador pueda cumplir con tales demandas.

Estabilidad laboral. Al mismo tiempo, la globalización y las nuevas tecnologías han permitido que las personas deseen el control de su tiempo y lo distribuyan de diferentes maneras.

¹ Estudiante cuarto año de Derecho y Ciencias política en la universidad libre; artículo orientado por el Dr. Oswaldo Enrique Ortiz Colon. Correo electrónico: marolin-medranob@unilibre.edu.co

Frente a lo anterior, las empresas han tomado medidas que puedan establecer un punto de equilibrio para beneficiar tanto a los trabajadores como a ellas mismas, sin dejar de percibir las utilidades correspondientes por el hecho de ser más flexibles laboralmente. En este orden de ideas, hace unos años atrás, no más de 50 años (en Colombia), se ha creado la flexibilidad laboral. Esta última tiene unas ventajas y desventajas para quienes la acogen.

De acuerdo con lo que se ha planteado, el presente documento tiene como objetivo ahondar en torno a la subcontratación o también conocida como outsourcing. Para ello, se plantea una pregunta problematizadora ¿Cuáles son las manifestaciones o consecuencias de la subcontratación en el derecho laboral? Para llegar a la respuesta se propone un orden textual en el que inicialmente se definan conceptualizaciones de subcontratación, y luego se explique cuáles podrían ser sus posibles manifestaciones, articuladas lógicamente con un parámetro laboral amparado en el derecho.

SUBCONTRATACIÓN Y FORMAS EN QUE SE MANIFIESTA

Para comenzar, la subcontratación es la “acción de recurrir a una agencia externa para operar una función que anteriormente se realizaba dentro de la compañía. Consiste básicamente en la contratación externa de recursos, mientras la organización se dedica exclusivamente a la actividad básica de su negocio” (Pons, s.f, p.2) citando a UNAM.

Dicho de otro modo, la subcontratación es una manera de flexibilidad laboral la cual consiste en la contratación externa del talento humano (lo realiza otra empresa y presta los servicios del talento contratado a la empresa titular) mientras que la compañía se dedica neta y exclusivamente a la actividad de su negocio. Esta modalidad de flexibilidad laboral como subcontratación tiene algunas consecuencias a nivel de derechos de los trabajadores. Así por ejemplo, en la subcontratación se disminuye la posibilidad legal del pago de indemnizaciones, de estabilidad la-

boral, remuneraciones por accidentes, pagos por enfermedad. Todo lo anterior hace parte de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, que pueden verse vulnerados frente a un hecho de fragmentación patronal expresado en la flexibilidad laboral a través de la subcontratación.

“La subcontratación tiene unas características fundamentales, con las que se busca cumplir un propósito u objetivo visionado, que es deber del tercero contratado, el tiempo también juega un papel fundamental que le indica al tercero el periodo que tiene para cumplir el objetivo de la empresa contratante, es por eso que el objetivo claro y el tiempo límite juegan y cumplen un papel fundamental, además de ser dos características principales de la subcontratación.” (UNIVA, 2014)

Ahora bien, la primera manifestación evidente de la subcontratación en cuanto al derecho laboral es pues la reducción de salario, seguridad social y en algunas ocasiones, son los mismos colaboradores quienes deben cubrir los costos de uniformes y herramientas de trabajo, tal como afirma Pons (s.f) acerca del outsourcing

este negocio se ha vuelto reductible porque a los trabajadores se les pagan salarios ínfimos a veces menos que el salario mínimo, a los trabajadores se les otorgan prestaciones mínimas. Incluso, a veces el trabajador tiene que asumir todos los costos de uniformes, herramientas de trabajo, equipos de protección, etc. (p.3)

Es sabido que la subcontratación es una estrategia que utilizan las empresas para hacerse competitivas en el mercado y reducir los costos. No obstante, los dirigentes de las compañías deben hacerlo dentro del marco de la legalidad y tener en cuenta las condiciones contractuales y presupuestales de los colaboradores dado que son ellos quienes impulsan a la empresa a través de la mano de obra.

Sumado a lo que se ha expresado en torno a la subcontratación, se puede aseverar que los trabajadores que pertenecen a este sector son considerados vulnerables. Esta es pues la segunda manifestación, teniendo en cuenta que las condiciones de trabajo se consideran precarias, porque los derechos laborales de los colaboradores no son tenidos en cuenta. In luso, no existe una seguridad con la cual se garantice que las empresas subcontratadas puedan tener contratos de larga duración con las empresas usuarias. Es decir, puede ser un contrato muy temporal que no le aseguraría la estabilidad a las personas. Entre tanto, autores como Bensusán (s.f) afirman que entre los principales derechos laborales que resultan amenazados por esta forma de contratación y que establecen una “desigualdad de trato” respecto de los trabajadores en relaciones estándares o típicas, se encuentran el principio de la estabilidad en el trabajo, el derecho a un salario remunerador y a condiciones de trabajo dignas, los derechos colectivos, la protección en caso de insolvencia de la empresa contratista, las normas en materia de seguridad social y de seguridad e higiene en el trabajo. (p.137)

Son muchas las sentencias proferidas por los organismos que protegen los derechos fundamentales en Colombia, pero la sentencia que más se acerca a la realidad es la sentencia de la Sala de Casación Laboral SL 467, con radicado 71281, del 6 de febrero de 2019, la CSJ Desde luego que para la Corte la descentralización productiva y la tercerización, entendidas como un modo de organización de la producción en cuya virtud se hace un encargo a un tercero de determinadas partes u operaciones del proceso productivo, son un instrumento legítimo en el orden jurídico que permite a las empresas adaptarse al entorno económico y tecnológico, a fin de ser más competitivas. Sin embargo, la externalización no puede ser utilizada con fines contrarios a los derechos de los trabajadores, bien sea para deslaborizarlos 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.

Con todo lo que se ha expresado queda en manifiesto que la subcontratación de alguna manera atropella los derechos laborales de las personas. Por lo anterior, debería ser una práctica vigilada y regulada en derecho laboral, puesto que no solo afecta al trabajador, también estaría afectando a la familia. Frente a este hecho, autores como Calle & Vieco (2017) han explicado que la falta de control y la necesidad de vigilancia a las empresas subcontratadas puede ser una verdadera desventaja no solo para la empresa, también para los trabajadores entendiendo que si no se revisa el proceso pueden existir verdaderos riesgos en el proceso, siendo mas perjudicado el colaborador que la empresa.

Entre tanto, Colombia ha trabajado para que las manifestaciones negativas que tiene la subcontratación no afecte de manera arbitraria a la clase trabajadora, teniendo en cuenta que se han creado algunas normativas y multas para las empresas que incumplan en el proceso del outsourcing. En este sentido, si una empresa incurre en una subcontratación de manera ilegal, el Ministerio de Trabajo a través del art. 63 de la Ley 1429 de 2010 define que no se puede realizar intermediación laboral mediante condiciones y vinculaciones que afecte los derechos ya sean constitucionales, legales, prestaciones que se han expuesto en la normativa laboral vigente. Esto quiere decir, que en Colombia se está velando por la garantía de los derechos laborales de las personas. Sin embargo, habría que verificar si realmente estas leyes son de total cumplimiento en beneficio de la clase trabajadora.

Además de lo citado en el acápite anterior, de acuerdo con la Ley 1610 de 2013 es posible la imposición de multas, en un aproximado hasta de cinco mil salarios mínimos mensuales vigentes. No obstante, esta multa va a depender del número de trabajadores que hayan resultado perjudicados y afectados en una situación de un mal proceso de subcontratación. Las leyes anteriores dejan entrever que realmente el outsourcing es un proceso que no protege los derechos laborales, por el contrario todas sus manifestaciones los denigran y ponen a los colaboradores en un estado de indignidad que no haría parte,

bajo ninguna circunstancia, a lo que Colombia propone dentro de su Constitución Política de 1991 como un Estado de Derechos.

En concordancia con las manifestaciones de la subcontratación en los derechos laborales de los trabajadores, es menester llegar a las siguientes conclusiones; en primera medida, el outsourcing puede ser bueno para las empresas, dado que estas ahorran dinero en procesos de selección y al mismo tiempo se concentran netamente en la actividad de su empresa, buscando la competitividad del mercado. Igualmente, pese a que en el país existen regulaciones y leyes que vigilan tal práctica, aún persisten compañías que no respetan los derechos de los colaboradores e incluso se han multado a algunas.

Como segunda conclusión, las garantías que tienen los colaboradores son precarias. En primera medida, con respecto a la estabilidad y a la continuidad esta deja mucha incertidumbre entendiéndose que la renovación del contrato puede en gran medida depender o no de la empresa donde realmente se desempeña el trabajador. En suma, no existe una estabilidad laboral porque puede ser cambiado de empresas subcontratante. Así por ejemplo, una compañía puede tener dos empresas subcontratantes y redistribuir sus contratos cada año. Esto hace que el colaborador tenga una incertidumbre frente al hecho de su estabilidad laboral porque no se sabe si a ciencia cierta luego de que termine un contrato con lo vuelvan a contratar nuevamente con otra empresa subcontratante. Esto también afecta la posibilidad que el colaborador pueda acceder a los servicios de solicitud de créditos hipotecarios, entre otros dado que el banco prestante en ocasiones no lo reporta como un colaborador estable.

Finalmente, la subcontratación tiene una afectación en general en los derechos de los trabajadores en el aspecto de la seguridad social. Por tal, deben crearse normas que regulen más detalladamente el proceso de outsourcing y las desventajas que ello tiene para la fuerza trabajadora de Colombia.

BIBLIOGRAFÍA

Bensusán, G. (s.f) Pons, E. (s.f) Reflexión ética del outsourcing en la empresa privada. Disponible en: <https://epikeia.leon.uia.mx/old/numeros/13/epikeia13-outsourcing.pdf>

UNIVA. (08 de 07 de 2014). academia. Obtenido de academia.edu/7576078{7}

Subcontratación, 00485 (consejo de estado 60 de 07 de 2017).

Calle, M. Vieco, J. (2017) TERCERIZACIÓN LABORAL EN COLOMBIA UNA FIGURA PROBLEMÁTICA EN SU ÁMBITO DE APLICACIÓN DEBIDO A LA NORMATIVIDAD VIGENTE. Disponible en: https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/12174/MariaAlejandra_CalleHernandez_Juanita_ViecoGiraldo_2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Congreso de la Republica Ley 1429 de 2010

Congreso de la República Ley 1610 de 2013

Pons, E. (s.f) Reflexión ética del outsourcing en la empresa privada. Disponible en: <https://epikeia.leon.uia.mx/old/numeros/13/epikeia13-outsourcing.pdf>