



**MINISTERIO DEL TRABAJO**

**DECRETO NÚMERO**

**DE 2024**

( )

“Por el cual se adiciona el Capítulo 2 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”

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA**

En ejercicio de las facultades constitucionales y legales, en particular las conferidas en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, y en desarrollo de las Leyes 79 de 1988 y 1233 de 2008, los artículos 34, 35, 482 a 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los artículos 71 a 94 de la Ley 50 de 1990, los artículos 1 a 12 de la Ley 1610 de 2013 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, el Ministerio del Trabajo carece de normas que incluyan criterios dirigidos hacia la inspección del trabajo que permitan verificar y sancionar la intermediación y tercerización laboral ilegal en el sector privado.

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.

Que la Ley 79 de 1988 regula las normas sobre el sector cooperativo y la Ley 1233 de 2008 lo relativo a las cooperativas y precoperativas de trabajo asociado, estableciendo el cooperativismo como un sistema eficaz para contribuir al desarrollo económico, al fortalecimiento de la democracia, a la equitativa distribución de la propiedad y del ingreso, a la racionalización de todas las actividades económicas y a la regulación de tarifas, tasas, costos y precios, en favor de la comunidad y en especial de las clases populares.

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

Que el artículo 482 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.

Continuación del Decreto: “Por el cual se adiciona el Capítulo 2 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”

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 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 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 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 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”*.

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Capítulo 2 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"

Que, en tal dirección y para efectos de determinar si los trabajadores de una empresa 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.

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 trabajadores frente a las consecuencias de su uso ilegal.

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, 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 con tal fin deben tenerse las mutaciones en el mundo del trabajo y en la forma de ejercer la subordinación derivada de los avances tecnológicos, particularmente del uso de sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones (gestión algorítmica) para dirigir, supervisar, controlar, evaluar y adoptar decisiones en el ámbito de las relaciones de trabajo.

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.

Continuación del Decreto: “Por el cual se adiciona el Capítulo 2 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”

Que para tal fin debe tenerse en cuenta que la regla general en Colombia es la prohibición de la intermediación laboral, 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 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 constante 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 que la inspección del trabajo pueda desarrollarse de manera organizada y rigurosa.

Que, en mérito de lo expuesto:

## DECRETA

**Artículo 1. Objeto.** El presente decreto tiene por objeto adicionar el Capítulo 2 al Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se dictan otras disposiciones, mediante el cual

**Artículo 2. Adición del Capítulo 2 del Título 3, de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo.** Adiciónese el Capítulo 2 del Título 3, de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, el cual quedará así:

### “CAPITULO II. CRITERIOS PARA LA INSPECCION LABORAL EN MATERIA DE TERCERIZACION E INTERMEDIACION ILEGAL”

**Artículo 2.2.3.2.1. Definiciones.** Para efectos de la aplicación del presente Capítulo, 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 una o varias actividades, segmentos u operaciones de su proceso productivo, a cambio de un precio determinado. El tercero asume el encargo 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 quienes contraten en beneficio de terceros, la ejecución de obras, trabajos o la prestación

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Capítulo 2 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"

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 una organización propia y estructura productiva especializada para el desarrollo del encargo y/o cuando sus trabajadores están bajo la dependencia del contratante o beneficiario de los servicios.
4. **Intermediación laboral:** La intermediación laboral se ejerce de tres (3) modos diferentes, (i) simple intermediario, (ii) intermediación laboral en el contexto del servicio público de empleo e (iii) intermediación laboral con empresas de servicios temporales.
5. **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.
6. **Intermediación laboral 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.
7. **Intermediación laboral con empresas de servicios temporales:** 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.
8. **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 al margen de las situaciones mencionadas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 o excediendo los límites temporales allí previstos.

**Artículo 2.2.3.2.2. Tercerización laboral ilegal.** Se considera que uno o varios contratantes o beneficiarios y sus contratistas o prestadores de servicios incurren en prácticas de tercerización laboral ilegal cuando estos carecen de una organización propia y estructura productiva especializada para el desarrollo del contrato o del encargo y/o cuando su personal está bajo la dependencia del contratante o beneficiario de los servicios.

La tercerización laboral ilegal puede configurarse con cualquier tipo de organización o persona jurídica o natural que preste servicios a una empresa contratante o

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Capítulo 2 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"

beneficiaria, tales como preecoperativas y cooperativas, sociedades comerciales en sus diferentes formas, empresas unipersonales, sindicatos a través de la figura del contrato sindical, asociaciones, uniones temporales, consorcios, personas naturales prestadoras de servicios, entre otras.

**Artículo 2.2.3.2.3. Criterios indicativos 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 criterios, los cuales deberán ser valorados en su conjunto:

**A. Criterios asociados a la tercerización laboral ilegal con contratistas, subcontratistas o prestadores que carecen de 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 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.
4. El contratante o beneficiario es quien concibe y utiliza en su beneficio sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones (gestión algorítmica) para dirigir, supervisar, controlar, evaluar y adoptar decisiones respecto al trabajo realizado por los trabajadores de la empresa proveedora.
5. El contratista, subcontratista o prestador no tiene una estructura y capacidad administrativa suficiente para desarrollar el objeto del contrato.
6. 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.
7. El contratista, subcontratista o prestador no tiene autonomía técnica y directiva en la ejecución de los procesos y subprocesos contratados.
8. 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.
9. Los riesgos inherentes a la operación los asume la empresa contratante o beneficiaria.

**Parágrafo:** Sin perjuicio de los documentos que requiera específicamente la autoridad judicial o administrativa, las empresas contratantes y subcontratistas tendrán el deber

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Capítulo 2 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"

de demostrar que cuentan con una organización propia y estructura productiva suficiente para desarrollar las actividades contratadas.

**B. Criterios asociados a la tercerización laboral ilegal con contratistas, subcontratistas o prestadores 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.
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.

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Capítulo 2 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"

16. La empresa contratante o beneficiaria utiliza sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones (gestión algorítmica) para dirigir, supervisar, controlar, evaluar y adoptar decisiones respecto al trabajo realizado por los trabajadores de la empresa proveedora.

**Parágrafo:** En el análisis de estos criterios o indicios se aplicará el principio de la primacía de la realidad sobre las formas y su ejercicio deberá estar precedido de la consideración de que la acreditación de la prestación personal del servicio en favor de un contratante o beneficiario de los servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo con él. En consecuencia, 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.

**Artículo 2.2.3.2.4. Criterios complementarios de uso ilegal de la tercerización laboral con cooperativas y precooperativas de trabajo asociado.** En el análisis de si una cooperativa y precooperativa de trabajo asociado y un beneficiario que contrate con ellas incurren en prácticas de tercerización laboral ilegal, además de los criterios referidos en el artículo anterior, se tendrán en cuenta los siguientes:

1. La asociación o vinculación del trabajador asociado a la Cooperativa o Precooperativa no fue voluntaria.
2. La cooperativa o precooperativa tiene vinculación económica con el tercero contratante.
3. Los trabajadores asociados no participan de la toma de decisiones, ni de los excedentes o rendimientos económicos de la cooperativa o precooperativa.
4. Los trabajadores asociados no realizan aportes sociales.

**Artículo 2.2.3.2.5. Criterios complementarios de tercerización laboral ilegal en el uso de los contratos sindicales.** En el análisis de si un sindicato y un tercero que contrate con él a través de la figura del contrato sindical, incurren en prácticas de tercerización laboral ilegal, además de los criterios referidos en el artículo 3, se tendrán en cuenta los siguientes:

1. El sindicato no fue constituido antes de los seis (6) meses anteriores a la firma del contrato sindical.
2. No se autorizó en asamblea general de afiliados la suscripción del contrato sindical
3. Los contratantes no suscribieron cauciones suficientes para garantizar las obligaciones directas, las que surjan del contrato sindical, el cumplimiento de las obligaciones legales y las que se estipulen para amparar a los afiliados vinculados para su ejecución.
4. El sindicato no cuenta con un reglamento del contrato sindical.
5. El sindicato firmante de un contrato sindical no tiene en su contabilidad una subcuenta para cada uno de los contratos sindicales suscritos.

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Capítulo 2 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"

**Artículo 2.2.3.2.6. Intermediación laboral 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 solo estarán autorizadas para cubrir las necesidades temporales y excepcionales previstas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, y en el artículo 2.2.6.5.6. del presente decreto, 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 o en uso de licencia.
3. Para atender incrementos en la producción o en la prestación de servicios, en cuyo caso lo será por el término estrictamente indispensable para cubrir el incremento en la producción o el servicio, sin que en ningún caso pueda superar el lapso de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más.

Vencido el plazo anterior, no podrá seguirse atendiendo la necesidad temporal con la misma o con otra empresa de servicio temporal y, en consecuencia, la empresa usuaria deberá vincular trabajadores directamente.

**Artículo 2.2.3.2.7. 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 2.2.3.2.8. Pliego de cargos.** Cuando en desarrollo de una investigación administrativa la inspección del trabajo constata prácticas de tercerización ilegal o intermediación laboral ilegal, así lo indicará en el acto administrativo y ordenará a las personas, entidades u organizaciones involucradas adoptar las medidas, acciones y correctivos necesarios para cesar la vulneración a los derechos laborales, sin perjuicio de las multas que deberán imponer conforme a los artículos subsiguientes.

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.

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Capítulo 2 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"

Los funcionarios del Ministerio del Trabajo al ejercer la función preventiva y correctiva mencionada anteriormente no podrán declarar derechos individuales de los trabajadores afectados ni resolver sus controversias individuales.

**Artículo 2.2.3.2.9. Multas.** 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 por la inspección del trabajo con multas sucesivas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista.

**Artículo 2.2.3.2.10. 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 2.2.3.2.11. 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:

*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 12. 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, modificada 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.*

Continuación del Decreto: "Por el cual se adiciona el Capítulo 2 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"

*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.*

**Artículo 3. Vigencia.** El presente Decreto rige a partir de su publicación.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

**LA MINISTRA DEL TRABAJO,**

**GLORIA INÉS RAMIREZ RÍOS**