

Santiago de Cali, 21 de Junio de 2016

Doctor:

GERMAN ALEXANDER VALENCIA ZAPATA
GRUPO FAMILIA
MEDELLÍN – ANTIOQUIA

REFERENCIA: POSTURA INSTITUCIONAL DE PRODUEMPAK SOBRE EL DECRETO 583DE 2016

Cordial saludo,

A modo de introducción queremos manifestar que nuestra compañía ha emprendido un juicioso análisis del decreto 583 expedido por el Ministerio del Trabajo el pasado 8 de abril de los corrientes, y que ha sido objeto de diferentes interpretaciones, aportes y críticas por diversos actores del mundo del trabajo en el país. Atentos de todos los análisis y lecturas, hemos construido la propia con el convencimiento irrefutable que nos atemperamos a los requisitos de la legislación Colombiana en materia de TERCERIZACIÓN LABORAL como un verdadero contratista independiente.

Entrando en materia podemos afirmar que en Colombia la tercerización siempre que se realice conforme a las estipulaciones normativas del ramo, es legal, y solo deja de serlo cuando trasgreda las mismas. En tal sentido, el verdadero alcance del decreto en commento no es novedoso en cuanto a las reglas generales y principios rectores del derecho laboral, pero si lo es en tres aspectos cruciales: 1. Precisa conceptos que eran muy amplios y susceptibles de diversas y disimiles interpretaciones; 2. Define unas pautas indicativas de tercerización laboral ilegal; y 3. Establece fortísimas multas a modo de sanción para quien incurra en tercerización ilegal.

Así las cosas, es clave comprender la definición que el decreto 583 tiene de tercerización laboral la cual se entiende como “*los procesos que un beneficiario desarrolla para obtener bienes o servicios de un proveedor, siempre y cuando cumplan con las normas laborales vigentes*”. (Numeral 6, artículo 2.2.3.2.1). A la luz de esta definición se puede concluir que se puede tercerizar de manera permanente PROCESOS y no roles, cargos o puestos de trabajo, también debe existir pleno respeto de los derechos de los trabajadores.

Lo anterior significa de manera contundente, que no es posible tercerizar verdaderos procesos a través de trabajadores en misión de Empresas de Servicios Temporales.

El 583 también es enfático en establecer que “la tercerización laboral es ilegal cuando en una institución y/o privado coincidan dos elementos:

- *Se vincula personal para desarrollo de las actividades misionales permanentes a través de un proveedor en 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”. Esto significa cosa distinta que la tercerización será ilegal cuando se cumplan AMBOS presupuestos.*

La misma norma estableció que es una actividad misional permanente: “se entiende como actividades misionales permanentes aquellas directamente relacionadas con producción los bienes o servicios característicos la empresa, es decir las que son inherentes, consustanciales o sin cuya ejecución se afectaría la producción los bienes o servicios característicos del beneficiario”.

Para cerrar el análisis textual del Decreto, es importante resaltar que en el acápite de Elementos Indicativos de tercerización Laboral ilegal, es claro que el Ministerio ha procurado que la figura valida e importante desde el punto de vista de la competitividad que es la tercerización, no se vea afectada por el simple cálculo de reducción de costos laborales, por lo que es drástico en dejar dicho de manera casi explícita que el proveedor del servicio o proceso que está tercerizado NO SEA UN CONTRATISTA DE PAPEL, sino que sea un empresario serio, cumplidor de las normas laborales, capaz administrativa y financieramente de manejar absolutamente su recurso humano, con condiciones técnicas acordes a las necesidades del proceso contratado y con sus propias condiciones materiales para adelantar la tarea encomendada.

Con base en todo lo anterior y tal como se dijo al principio, PRODUEMPAK S.A.S considera que esta atemperando en todas sus operaciones, incluida en la que realiza a FAMILIA, a todos los aspectos a lo dispuesto por el Decreto 583 de 2016, por lo que considera que no hay lugar a riesgo o preocupación alguna respecto de cualquier proceso de investigación por parte del Ministerio del Trabajo en la materia.

Finalmente de Manera cordial queremos prevenir a FAMILIA sobre los peligros que yacen en la utilización de tercerización laboral permanente en cargos, roles o puestos de trabajo con Empresas de Servicios Temporales y Contratistas Independientes que no tengan plenas capacidades financiera, administrativas y técnicas, para lo cual, si se tiene a bien, podemos compartir el mapa de riesgos que juiciosamente hemos realizado sobre el particular a la luz del pluricitado Decreto y los principios del Derecho Laboral.

