



Decreto No. 0581 del 5 de junio de 2026 – Tercerización e Intermediación Laboral Ilegal

Circular AJF No. 003-26/ 30 de Junio, 2026

El Ministerio del Trabajo, mediante el Decreto No. 0581 del 5 de junio de 2026, adicionó un nuevo capítulo (Capítulo 4) al Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo), con el propósito de establecer criterios claros para la inspección, prevención, corrección y formalización en materia de tercerización e intermediación laboral ilegal.

En dicha norma, el Ministerio precisó, entre otros aspectos, lo relacionado con:

-  Las definiciones de tercerización e intermediación laboral.
-  Las situaciones en las que estas prácticas se consideran ilegales.
-  Las señales (indicios) que permiten identificarlas.
-  El uso adecuado de las empresas de servicios temporales.
-  Las medidas preventivas y correctivas, las sanciones y las multas aplicables.

Los principales lineamientos son:

¿Qué regula el decreto y qué no prohíbe?

El decreto no prohíbe contratar a terceros. Lo que hace es marcar los límites para que esa práctica no se use en contra de los derechos de los trabajadores.

Siguen estando permitidos, siempre que respeten los derechos laborales:

-  La tercerización y la intermediación bien hechas, es decir, las que respetan las garantías de los trabajadores.
-  El contrato sindical (cuando un sindicato se encarga de prestar un servicio con sus afiliados).
-  El trabajo de las empresas de servicios temporales que operan conforme a la ley.

Lo que el decreto busca controlar es el uso ilegal de estas figuras, dándole al Ministerio del Trabajo criterios para vigilar, corregir y sancionar.

Definiciones importantes

Para la aplicación de la norma, el decreto define los siguientes conceptos:

-  **Tercerización laboral:** Es una forma de organizar la producción en la que una persona, entidad u organización encarga a un tercero la ejecución de determinadas partes u operaciones de su proceso productivo, a cambio de un precio. Ese tercero



Decreto No. 0581 del 5 de junio de 2026 – Tercerización e Intermediación Laboral Ilegal

Circular AJF No. 003-26/ 30 de Junio, 2026

- AF** asume el trabajo por su cuenta y riesgo, con sus propios medios y con autonomía directiva, técnica, administrativa y financiera.
- AF** **Contratistas y subcontratistas:** Son las personas naturales o jurídicas que se encargan de ejecutar obras, trabajos o prestar servicios en beneficio de un tercero, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos y realizándolos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva.
- AF** **Tercerización laboral ilegal:** Ocurre cuando quien presta el servicio no tiene libertad para definir las condiciones laborales de sus trabajadores, o carece de autonomía técnica o directiva por no contar con una organización propia y una estructura productiva especializada, o cuando sus trabajadores en realidad están bajo las órdenes (subordinación) de la empresa que contrata o se beneficia del servicio. Esta situación se valora en conjunto, a partir de los indicios previstos en el decreto.
- AF** **Simple intermediario:** Es la persona que contrata los servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un empleador. Si el intermediario no declara esa condición ni informa quién es el verdadero empleador, responde junto con este (de manera solidaria) por las obligaciones salariales, prestacionales e indemnizatorias.
- AF** **Intermediación de empleo en el servicio público de empleo:** Es la actividad orientada a poner en contacto a trabajadores que buscan empleo con empleadores interesados en contratarlos, dentro del marco del Servicio Público de Empleo.
- AF** **Servicios temporales de colaboración con empresas de servicios temporales:** Es el envío de trabajadores en misión que realizan las empresas de servicios temporales autorizadas para ello. Estas empresas son la única forma de organización a la que la ley permite enviar trabajadores en misión, y solo pueden hacerlo para atender necesidades temporales y excepcionales.
- AF** **Intermediación ilegal con empresas de servicios temporales:** Consiste en enviar trabajadores en misión por parte de personas u organizaciones que no están autorizadas para funcionar como empresas de servicios temporales, o por empresas que, estando autorizadas, lo hacen por fuera de las situaciones permitidas o excediendo los plazos legales.



AF Actividades permanentes: Son las actividades principales relacionadas con el objeto social o el giro ordinario de los negocios de la empresa o persona usuaria.

¿Cuándo la ley entiende que hay un contrato de trabajo directo?

AF Cuando las actividades permanentes de una empresa se ejecutan a través de terceros, el decreto presume que existe un contrato de trabajo directamente con la empresa que se beneficia de esas actividades y con las personas que las realizan. Esto se fundamenta en el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades, según el cual lo que ocurre en la práctica prevalece sobre lo que digan los documentos.

AF Esta presunción admite prueba en contrario. Es decir, puede desvirtuarse con razones objetivas que demuestren que no existe subordinación con la empresa beneficiaria, que el contratista actúa con libertad y autonomía técnica, administrativa, financiera y directiva, o que la actividad se trasladó a un tercero por razones objetivas (adaptarse a cambios del mercado, asimilar avances tecnológicos o aumentar la competencia comercial), siempre que ello no vulnere derechos laborales individuales o colectivos.

Señales o indicios de tercerización laboral ilegal

El decreto establece una serie de señales o indicios que permiten verificar si se está ante una tercerización laboral ilegal. Estos indicios deben valorarse en su conjunto, analizando si en la contratación se respetan la libertad y la autonomía administrativa, financiera y directiva del contratista, quién asume realmente el riesgo, si se respetan los derechos laborales y si existe o no subordinación por parte de la empresa beneficiaria.

Se organizan en dos grupos:

A. Cuando el tercero no tiene una organización propia ni una estructura productiva especializada:

AF No es propietario de los medios de producción incluidos los programas informáticos o digitales esenciales del negocio, ni cuenta con un contrato civil o comercial que le permita usarlos.



Decreto No. 0581 del 5 de junio de 2026 – Tercerización e Intermediación Laboral Ilegal

Circular AJF No. 003-26/ 30 de Junio, 2026

-  No cuenta con la infraestructura física o tecnológica necesaria para realizar el encargo.
-  No es titular de los permisos, licencias, software y programas de la operación, ni tiene un contrato para su uso.
-  No tiene una estructura ni capacidad administrativa suficiente para desarrollar el objeto del contrato.
-  No posee capacidad financiera suficiente para cumplir el contrato, incluido el pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones de sus trabajadores.
-  No tiene autonomía técnica y directiva en la ejecución de los procesos contratados.
-  Incumple de forma sistemática sus obligaciones corporativas, contables, tributarias, laborales y demás aplicables a su actividad.
-  Los riesgos propios de la operación los asume la empresa contratante o beneficiaria.
-  El contrato implica suministrar trabajadores para ejecutar obras o prestar servicios a favor de un tercero, sin ser una empresa de servicios temporales.
-  La dirección de la empresa proveedora coincide, en todo o en parte, con la de la empresa contratante, sin que se evidencie libertad o autonomía directiva propia.

Carga de la prueba: Las empresas contratantes y subcontratistas tienen el deber de demostrar que cuentan con una organización propia y una estructura productiva suficiente para desarrollar las actividades contratadas.

B. Cuando el personal está subordinado a la empresa contratante o beneficiaria:

-  El servicio se presta siguiendo las instrucciones y bajo el control de la empresa contratante o beneficiaria.
-  La empresa contratante ejerce la facultad de dar reglas y de disciplinar al trabajador.
-  La empresa contratante decide, directa o indirectamente, despedir, no renovar contratos o no asignar más trabajo.
-  El trabajo implica integrar al trabajador en la organización de la empresa contratante.
-  El trabajo se realiza única o principalmente en beneficio de la empresa contratante.
-  El trabajo debe ser ejecutado personalmente por el trabajador.
-  La empresa contratante determina, directa o indirectamente, el horario de trabajo.
-  La empresa contratante determina el lugar de trabajo.
-  El trabajo tiene cierta duración y continuidad.



Decreto No. 0581 del 5 de junio de 2026 – Tercerización e Intermediación Laboral Ilegal

Circular AJF No. 003-26/ 30 de Junio, 2026

- AF El trabajo exige la disponibilidad del trabajador en beneficio de la empresa contratante.
- AF La empresa contratante suministra herramientas, maquinaria, materiales, correo corporativo, licencias o software, sin que medie un contrato para su uso.
- AF La empresa contratante determina, directa o indirectamente, la remuneración del trabajador.
- AF La empresa contratante realiza directamente pagos en especie, como alimentación, vivienda o transporte.
- AF La empresa contratante determina derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales.
- AF La empresa contratante paga los viajes que el trabajador realiza para ejecutar su trabajo.
- AF Se terminan contratos de personal vinculado directamente a la empresa beneficiaria y luego se vuelve a vincular a esas personas a través de contratistas o subcontratistas.

Carga de la prueba: la empresa contratante o beneficiaria deberá probar que el trabajador desarrolló su actividad de manera exclusiva bajo la dirección del contratista, sin ninguna injerencia suya en la subordinación jurídica, técnica y administrativa del trabajador.

¿Cuándo se pueden usar las empresas de servicios temporales?

No se puede acudir al servicio que prestan las empresas de servicios temporales para atender necesidades permanentes de la empresa usuaria. Solo está autorizado su uso para las siguientes situaciones temporales y excepcionales:

- AF Labores ocasionales, accidentales o transitorias.
- AF Reemplazar personal en vacaciones, en licencia, o en incapacidad por enfermedad o licencia de maternidad, mientras dure ese evento.
- AF Atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas, las cosechas estacionales o la prestación de servicios. En este caso, el servicio no puede superar seis (6) meses, prorrogables hasta por seis (6) meses más.

Si vencido el plazo o cumplida la condición la necesidad que dio origen al servicio sigue existiendo en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar ese servicio con la misma empresa temporal ni contratarlo con otra.



Decreto No. 0581 del 5 de junio de 2026 – Tercerización e Intermediación Laboral Ilegal

Circular AJF No. 003-26/ 30 de Junio, 2026

Si se sobrepasan estos límites, se considerará a la empresa usuaria como la verdadera empleadora de los trabajadores en misión, y a la empresa de servicios temporales como un intermediario laboral ilegal.

Contenido del contrato: el contrato de los trabajadores en misión debe indicar la causa específica que origina el servicio, identificando la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales, el objeto del servicio, los plazos de cumplimiento y la identificación del personal o la descripción de la necesidad, según el caso. Estas condiciones son verificadas por los inspectores del trabajo.

Rotación prohibida: se prohíbe la continuidad encubierta mediante la rotación sucesiva de distintas empresas de servicios temporales para cubrir un mismo servicio. Esta práctica se considera intermediación laboral ilegal.

¿Cuándo el uso de las temporales se convierte en ilegal?

Se incurre en intermediación laboral ilegal en dos casos:

-  La empresa que envíe trabajadores en misión o suministre personal sin estar autorizada para funcionar como empresa de servicios temporales, así como aquella que, estando autorizada, lo haga por fuera de las situaciones temporales y excepcionales permitidas o excediendo los plazos máximos.
-  La empresa usuaria que se beneficie de esos servicios cuando son prestados por personas no autorizadas, o cuando se reciben fuera de los casos permitidos o excediendo los plazos legales.

Medidas preventivas y correctivas

Cuando se compruebe la existencia de prácticas de tercerización o intermediación laboral ilegal, las autoridades judiciales y administrativas ordenarán adoptar de manera inmediata las medidas necesarias para poner fin a la vulneración de los derechos laborales, sin perjuicio de las sanciones económicas que correspondan.

Estas medidas pueden incluir, entre otras:

-  La formalización laboral.
-  La regularización de las condiciones laborales y de seguridad social.



Decreto No. 0581 del 5 de junio de 2026 – Tercerización e Intermediación Laboral Ilegal

Circular AJF No. 003-26/ 30 de Junio, 2026

-  La suspensión o terminación de contratos civiles o comerciales irregulares.
-  La presentación e implementación de planes de cumplimiento.
-  La remisión del caso a otras autoridades competentes.
-  La suspensión temporal de actividades.

Estas medidas buscan eliminar las situaciones de fraude laboral. Además, cuando se verifique intermediación laboral ilegal por una empresa de servicios temporales, la empresa usuaria responderá de manera solidaria (es decir, conjuntamente) por todas las obligaciones laborales, prestacionales y de seguridad social derivadas de la relación de trabajo.

La empresa beneficiaria podrá solicitar la celebración de acuerdos de formalización laboral, con el fin de buscar la vinculación directa de los trabajadores, desde el inicio de la investigación y hasta antes de que se notifique la sanción administrativa. Si se desatiende la orden de adoptar las medidas correctivas, el Ministerio del Trabajo podrá imponer nuevas sanciones.

Sanciones

Las empresas, entidades u organizaciones que participen en prácticas de tercerización o intermediación laboral ilegal ya sea como contratantes, beneficiarias, usuarias, contratistas, subcontratistas o prestadoras de servicios serán sancionadas conforme a lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo.

Adicionalmente, el Ministerio del Trabajo podrá imponer las siguientes medidas complementarias:

-  Revocar la autorización o licencia de funcionamiento de las empresas de servicios temporales (o abstenerse de concederla) cuando se constate una afectación grave de los derechos de los trabajadores.
-  Suspender temporalmente las actividades cuando la práctica ilegal afecte la seguridad y la salud de los trabajadores, hasta que se acrediten medidas que garanticen la protección efectiva de esos derechos.

En caso de reincidencia, el Ministerio podrá aumentar 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, según la gravedad de la conducta, sin exceder los máximos legales. Las sanciones deben ser disuasorias, proporcionales y efectivas.



Decreto No. 0581 del 5 de junio de 2026 – Tercerización e Intermediación Laboral Ilegal

Circular AJF No. 003-26/ 30 de Junio, 2026

Multas

El decreto ajustó las normas sobre multas del Decreto 1072 de 2015. El Ministerio del Trabajo podrá imponer multas sucesivas de hasta cinco mil (5.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) por cada infracción, mientras esta subsista.

La misma cuantía máxima de cinco mil (5.000) SMLMV aplica a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado que incurran en las conductas prohibidas.

Cooperativas y precooperativas de trabajo asociado

Cuando una cooperativa o precooperativa de trabajo asociado incurra en intermediación laboral u otras conductas prohibidas, se le impondrán multas de hasta cinco mil (5.000) SMLMV. Además, podrá quedar incurso en causal de disolución y liquidación, y la autoridad correspondiente cancelará su personería jurídica.

Al tercero que contrate con una cooperativa o precooperativa que incurra en estas prácticas, o que contrate a través de ellas procesos o actividades misionales permanentes, se le impondrá una multa de hasta cinco mil (5.000) SMLMV. Ningún trabajador podrá ser contratado sin los derechos y garantías laborales establecidos en la Constitución y en la ley. En caso de reincidencia de los terceros contratantes, se aplicará en todo caso la multa máxima.

Vigencia

El decreto rige a partir de su publicación.

De esta manera, el Ministerio del Trabajo reitera que la tercerización y la intermediación laboral solo son válidas cuando se realizan respetando los derechos y las garantías laborales, y advierte que su uso ilegal será objeto de vigilancia, medidas correctivas y sanciones, con el fin de proteger los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.



Decreto No. 0581 del 5 de junio de 2026 – Tercerización e Intermediación Laboral Ilegal

Circular AJF No. 003-26/ 30 de Junio, 2026

Fuente:

- Código Sustantivo del Trabajo
- Ley 2466 de 2025 *“Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”*
- Decreto 1072 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”*
- Decreto No. 0581 del 5 de junio de 2026 – Ministerio del Trabajo. *“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.”*

Cordialmente,

COMUNICACIONES
AJF Accounting Financial World SAS

C.C. Archivo