



La norma vigente desde el pasado 13 de junio de 2026, incorpora definiciones, establece criterios para identificar prácticas de tercerización e intermediación laboral ilegal, [regula el uso de las Empresas de Servicios Temporales \(EST\)](#), [fortalece las facultades de inspección del Ministerio del Trabajo](#) y precisa las medidas preventivas, correctivas y sancionatorias aplicables cuando se [evidencien esquemas de contratación que vulneren los derechos laborales](#).

El eje dogmático del Decreto radica en la protección frente a la presunción reforzada de laboralidad (Art. 2.2.3.4.2). Bajo este precepto, la provisión de actividades permanentes —entendidas como aquellas **ligadas al objeto social o al giro ordinario de los negocios de la empresa contratante**— mediante terceras economías, configura la presunción legal de la **existencia de un contrato de trabajo directo con la empresa beneficiaria**.

A partir de la vigencia de esta norma, opera una inversión de la carga de la prueba en sede administrativa y judicial. Según la norma en estudio, la sociedad comitente deberá acreditar la ruptura de la subordinación y la concurrencia de razones objetivas de mercado, tecnológicas o de competitividad comercial que **justifiquen la externalización, sin que ello comporte una deslaboralización o afectación a los derechos individuales o colectivos de los operarios.**

## **2. Matriz de indicios de “Tercerización Laboral Ilegal”**

La autoridad administrativa evaluará la legitimidad de las operaciones triangulares mediante un **análisis de conjunto basado en dos dimensiones indiciarias sustanciales (Art. 2.2.3.4.3):**

### **a. Inexistencia de estructura productiva especializada**

Se considerará que el proveedor actúa como un mero suministrador de mano de obra (simple intermediario) si se verifica que:

- El contratista o subcontratista **no detenta la propiedad**, el usufructo o el soporte contractual civil o comercial de los medios de producción, infraestructura física o desarrollos tecnológicos esenciales para el encargo.
- **Carece de la titularidad de licencias**, permisos y software de operación, o no demuestra suficiencia administrativa y financiera autónoma para asumir los pasivos laborales e indemnizatorios de su personal.
- **Los riesgos inherentes al desarrollo operativo** son asumidos, de forma traslativa o directa, por la empresa contratante o beneficiaria.
- **Concurren coincidencias parciales o totales** en las estructuras de composición directiva entre la empresa cliente y la proveedora.

### **b. Subordinación jurídica y técnica concurrente.**

Se desvirtuará la independencia del contratista si el personal en misión o ejecución se halla integrado en la organización de la empresa beneficiaria mediante las siguientes conductas:

- **Imposición de instrucciones directas**, control operativo o ejercicio de la potestad reglamentaria y disciplinaria por parte de la empresa contratante.
- **Determinación directa o indirecta de las condiciones de la jornada** (horarios, turnos), el lugar de prestación, el régimen de descansos y vacaciones, o los esquemas de remuneración.
- **Suministro directo de herramientas de trabajo por parte de la empresa cliente** (incluyendo cuentas de correo electrónico corporativo, licencias o software), sin mediar un subcontrato comercial que justifique su uso.
- **Sustitución de personal**: la terminación de contratos laborales directos de la empresa beneficiaria y la subsiguiente vinculación de los mismos trabajadores a través de empresas contratistas.

### c. Régimen restrictivo de empresas de servicios temporales (EST) y cooperativas (CTA)

El marco normativo decanta límites estrictos tendientes a evitar la instrumentalización de figuras excepcionales para el cubrimiento de necesidades permanentes:

- **Temporalidad taxativa:** Las EST únicamente se encuentran facultadas para proveer trabajadores en misión bajo los supuestos del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 (labores ocasionales, reemplazos de personal o picos estacionales de producción o ventas). Para el caso de los incrementos de producción, el término máximo improrrogable será de seis (6) meses, con una prórroga única por el mismo lapso.
- **Prohibición de rotación sucesiva:** Vencido el término de la misión, si la causa objetiva que originó el servicio subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar el servicio ni contratar una EST distinta para atender la misma necesidad. La transgresión de este límite catalogará a la empresa usuaria como verdadera empleadora directa y a la EST como un intermediario ilegal.
- **Disolución de cooperativas y precooperativas (CTA):** Aquellas cooperativas que incurran en intermediación laboral o cuyos terceros contratantes desvíen el objeto asociativo hacia actividades misionales permanentes quedarán incursas en causal de disolución y liquidación forzosa, con la consecuente cancelación de su personería jurídica.

### d. Se fortalecen las medidas correctivas y el régimen sancionatorio

Cuando las autoridades verifiquen prácticas de tercerización o intermediación laboral ilegal, podrán ordenar medidas encaminadas a [poner fin a la vulneración de los derechos laborales](#), tales como la formalización laboral, la regularización de las condiciones de trabajo y seguridad social, la suspensión o terminación de contratos civiles o comerciales irregulares, la implementación de planes de cumplimiento o la suspensión temporal de actividades, según corresponda.

Asimismo, el Decreto prevé la imposición de las sanciones contempladas en el [Código Sustantivo del Trabajo y modifica el Decreto 1072 de 2015](#) para establecer que el Ministerio del Trabajo podrá imponer multas sucesivas de hasta cinco mil (5.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes, por cada infracción mientras esta subsista, en los eventos previstos por la reglamentación.

### ¿Qué recomendamos a las empresas?

El Decreto 581 de 2026 refuerza el control administrativo y judicial sobre los esquemas de tercerización e intermediación laboral, especialmente cuando estos recaen sobre actividades permanentes o evidencian [elementos de subordinación frente a la empresa beneficiaria](#). En este contexto, **resulta recomendable que las empresas realicen una revisión preventiva de sus modelos de contratación, y de la mano de nuestra firma, validen mediante una auditoría interna a sus contratos con terceros, el cumplimiento de la autonomía técnica, administrativa y financiera de sus proveedores, adoptando los ajustes contractuales y operativos necesarios para mitigar riesgos de declaratoria de laboralidad, imposición de medidas correctivas o sanciones por parte del Ministerio del Trabajo.**

## Contacto

### Forvis Mazars en Colombia

#### Bogotá

Calle 93 No. 15 – 40 Pisos 2 y 4

#### Barranquilla

Calle 77 # 59 - 35 Centro Empresarial Las Américas III Oficina 1315

#### Cali, Valle del Cauca

Calle 36 # 6A-65 - Oficina 1705 World Trade Center Pacific

#### Medellín, Antioquia

Calle 5 A # 39-131 Torre 4 Pisos 4 y 6 – Edificio Cofín

Tel +57 (604) 4242490



Andrés Cortés Hernández, Socio Internacional Líder de Tax & Legal  
[andres.cortes@forvismazars.com](mailto:andres.cortes@forvismazars.com)



Jaime Felipe Nieto, Socio de Laboral y Migratorio  
[jaime.nieto@forvismazars.com](mailto:jaime.nieto@forvismazars.com)

Forvis Mazars es una empresa integrada internacionalmente especializada en auditoría, contabilidad, consultoría, asesoría financiera, servicios fiscales y legales. Operando en más de 100 países y territorios de todo el mundo, contamos con la experiencia de más de 40.000 profesionales en todo el mundo, para ayudar a clientes de todos los tamaños en cada etapa de su desarrollo.

[www.forvismazars.com/co](http://www.forvismazars.com/co)