

Estudio del comportamiento de una E.S.T. en la ciudad de Pasto, frente a la vinculación de Trabajadores en Misión, entre 2019 y 2022.

Marilyn Gisella Meneses Betancourt

**Universidad CESMAG
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Programa de Derecho
San Juan de Pasto
2023**

Estudio del comportamiento de una E.S.T. en la ciudad de Pasto, frente a la vinculación de Trabajadores en Misión, entre 2019 y 2022.

Autor:

Marilyn Gisella Meneses Betancourt

**Informe final de trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de
Abogada**

Asesor

Francisco Edmundo Paz Obando

Magister

Universidad CESMAG

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Programa de Derecho

San Juan de Pasto

2023

Los conceptos, afirmaciones y opiniones emitidos en este proyecto de trabajo de grado son responsabilidad única y exclusiva de la estudiante

Nota de Aceptación

Firma del presidente del Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

San Juan de Pasto, marzo de 2023

Agradecimientos

Mi gratitud primer para Dios, por acompañarme en este largo proceso y darme todas las bendiciones que una persona puede pedir.

"Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mi asesor de tesis, *FRANCISCO EDMUNDO PAZ OBANDO*, por su invaluable ayuda y orientación durante todo el proceso de investigación y redacción de este trabajo.

Gracias por su compromiso y su disposición para guiarme en cada fase de la investigación. Sus conocimientos y experiencia han sido fundamentales para alcanzar los objetivos.

Dedicatoria

Quiero dedicar este logro

A mi Dios, mi refugio y mi fortaleza, quien me ha guiado y sostenido en los momentos más difíciles de mi vida. Gracias por darme todas las bendiciones que una persona puede pedir: familia, amigos, salud y sueños. Por tu amor y misericordia, por nunca abandonarme y por guiarme hacia el camino de la verdad y la luz. Por Que este logro sea una muestra de mi gratitud y mi devoción hacia ti.

A mi padre Antonio, mi mentor y mi héroe, quien siempre me ha brindado su apoyo incondicional y me ha enseñado el valor del trabajo duro, la integridad y la perseverancia. Gracias por tu sabiduría, tus consejos y tu ejemplo de vida.

A mi madre Aida, mi luz en la oscuridad, quien siempre ha estado presente para mí en los momentos más difíciles y los ha transformado en calma. Gracias por tu amor inagotable y tu sacrificio. Tu fortaleza y tu fe han sido un gran ejemplo para mí y me han inspirado a ser la persona que soy hoy.

A mis hermanos; Camilo y Danilo, mis cómplices y mis amigos, quienes me han acompañado en las risas y en las lágrimas, en los fracasos y en los éxitos. Gracias por su apoyo y su aliento constante, por ser mi motor y mi inspiración.

Y a mí ahijada, Luisa María, para quien quiero ser un ejemplo a seguir, gracias por darle una motivación más a mi vida, espero que este logro pueda inspirarte a perseguir tus propios sueños con amor y dedicación.

Para ustedes que son mi roca y mi amor incondicional, porque sin su inmensa influencia no hubiese sido posible.

Marilyn Meneses Betancourt

Pasto, abril de 2023.

INTRODUCCIÓN

ABSTRACT

RESUMEN ANALÍTICO DE ESTUDIO (RAE)

1. Problema de investigación
 - 1.2. Descripción del problema de investigación
 - 1.3. Formulación del problema de investigación
 - 1.4. Delimitación Delimitación
 - 1.4.1. Espacial
 - 1.4.2. Temporal
2. Justificación
3. Objetivos
 - 3.1 Objetivo general
 - 3.2. Objetivos específicos
4. Metodología
 - 4.1 Paradigma
 - 4.2 Enfoque
 - 4.3 Método
 - 4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información
 - 4.4.1 Revisión documental
 - 4.4.2 Revisión jurisprudencial
 - 4.4.3 Encuestas a trabajadores en misión

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

CAPÍTULO 1. AGENCIAS DE TRABAJO TEMPORAL, POSTURAS DE LA OIT, CASOS CHILENO Y MEXICANO Y ORDENAMIENTO JURÍDICO COLOMBIANO.

1.1. Las agencias de trabajo temporal

1.2 Evolución de las posturas de la O.I.T. frente a las Agencias de Trabajo Temporal (ATT)

1.3 Experiencias Significativas de derecho comparado de los servicios de empleo temporal.

1.3.1 Caso Chileno: Empresas de Servicios Transitorios

1.3.2 Caso México: Outsourcing y Empresas Temporales de Trabajo

1.4 El trabajo temporal en Colombia: Empresas de Servicios Temporales.

1.4.1 Referente histórico general

1.4.2 Ordenamiento Jurídico aplicable a las Empresas de Servicios Temporales.

1.4.2.1 Referente Constitucional.

1.4.2.2 Referente Legal.

1.4.2.2.1 Código Sustantivo del Trabajo (Decreto Ley 2663 de 1950):

1.4.2.2.2 Ley 50 de 1990 (“Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.”):

1.4.2.2.3 Decreto 4369 de 2006 (“Por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones.”):

1.4.2.2.4 Decreto 1072 de 2015 (“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”)

1.4.2.3 Derechos de los trabajadores colombianos en misión

CAPÍTULO 2. ANALISIS PUNTUAL DEL REFERENTE JURISPRUDENCIAL FRENTE A SITUACIONES QUE OCURREN DENTRO DEL VÍNCULO LABORAL CON UNA E.S.T.

2.1 Aproximación jurisprudencial a los principales conflictos de las E.S.T. y sus trabajadores

2.1.1 Temporalidad de la relación laboral del trabajador en misión

2.1.2 Eventualidades en las que se puede contratar trabajadores en misión.

2.1.3 Intermediación laboral por parte de una E.S.T.

2.1.4 Solidaridad entre la E.S.T. y la empresa usuaria

2.1.5 Afiliación del trabajador en misión a la seguridad social

- 2.1.6 Protección al fuero de maternidad y paternidad.
- 2.1.7 Causas objetivas para terminar la relación laboral.
- 2.1.8 Derecho de asociación sindical para el trabajador en misión.

CAPÍTULO 3. ANÁLISIS DE CASOS: SENTENCIAS DE SEGUNDA INSTANCIA CONTRA E.S.T. Y POSTURAS JUDICIALES

- 3.1 Ficha de análisis jurisprudencial No. 01
- 3.2 Ficha de análisis jurisprudencial No. 02

CAPÍTULO 4. ANÁLISIS DE ENCUESTAS REALIZADAS A TREINTA (30) TRABAJADORES VINCULADOS EN MISIÓN

- 4.1 Diseño de la encuesta
 - 4.1.1 Título de la encuesta
- 4.2 Objetivos de la encuesta
 - 4.2.1 Objetivo General
 - 4.2.2 Objetivos Específicos
- 4.3 Definición de la población
- 4.4 Tamaño de la muestra
- 4.5 Tiempo de aplicación
- 4.6 Análisis de la encuesta
 - 4.6.1 Pregunta 1. ¿En cuántas ocasiones ha sido contratado mediante Empresas de Servicios Temporales?
 - 4.6.2 Pregunta 2. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando con la actual empresa usuaria y la misma Empresa de Servicios Temporales?
 - 4.6.3 Pregunta 3. ¿Considera que los trabajadores contratados directamente por la empresa tienen un trato preferencial?
 - 4.6.4 Pregunta 4. ¿Cada cuánto tiempo le renuevan su contrato en la actual empresa, mediante la Empresa de Servicios Temporales?
 - 4.6.5 Pregunta 5. ¿Siente usted tranquilidad frente a su estabilidad laboral actual?

4.6.6 Pregunta 6. Seleccione la opción por la cual usted fue contratada/o a través de la Empresa de Servicios Temporales

4.6.7 Pregunta 7. ¿Ha sentido usted protección de parte del Ministerio de Trabajo?

4.7.8 Pregunta 8. ¿Conoce usted las excepciones por las cuales pueden contratarlo/a mediante una Empresa de Servicios Temporales?

4.6.9 Pregunta 9. ¿Sabe cuáles son las consecuencias de que una Empresa de Servicios Temporales lo contrate por un periodo superior a un año?

CONCLUSIONES

1. Frente a la posición de la O.I.T. ante las agencias temporales de trabajo y el estado de la normatividad chilena, mexicana y colombiana.

2. Frente al referente jurisprudencial ante las principales situaciones que ocurren dentro del vínculo laboral con una E.S.T.

2.1 Temporalidad del vínculo; eventualidad de las funciones; intermediación de la E.S.T. y solidaridad entre la E.S.T. y la empresa usuaria.

2.2. Afiliación del trabajador en misión a la seguridad social

2.3 Protección a la maternidad y paternidad

2.4 Causas objetivas para terminar la relación laboral

2.5 Derecho de asociación sindical para los trabajadores en misión

3. Frente a los fallos de los casos estudiados.

4. Frente a las encuestas aplicadas.

RECOMENDACIONES

ERRORES COMETIDOS Y APRENDIZAJE LOGRADO EN EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

REFERENCIAS

ANEXOS

INTRODUCCIÓN

La primera parte del presente trabajo inicia detallando la manera como las Agencias Temporales de Trabajo entienden su función. Continúa con un vistazo a la evolución de la regulación de las mismas por parte de la O.I.T. y termina haciendo una reseña de la normatividad vigente frente a Empresas de Servicios Transitorios (Chile), Empresas de Trabajo Temporal (México) y Empresas de Servicios Temporales (Colombia) con la cual los Estados mencionados buscan garantizar la protección de los derechos laborales de los trabajadores en misión contratados mediante intermediación laboral. El objetivo de ese capítulo será precisar estos derechos y garantías contenidos en el derecho laboral tanto internacional, como nacional.

En esa misma línea, como segunda meta se persigue identificar las principales situaciones laborales que ocurren al vincularse a una E.S.T. tanto frente a la protección de los derechos laborales, como cuando incumplen con ella, para lo cual se hará una referencia al bloque de constitucionalidad y reglamentación colombianos, ya que las garantías de los trabajadores en misión están protegidas en este ordenamiento jurídico básicamente por subreglas y normas de *soft law*.

En tercer lugar y para complementar lo anterior, se analizan y comentan las sentencias de cierre de dos (2) casos judiciales relevantes y luego se buscan evidenciar las desventajas y vulneraciones de derechos que se pueden presentar con la inadecuada aplicación de esta clase de vinculación laboral. Esto se hace estudiando las respuestas a treinta (30) encuestas, aplicadas a trabajadores en misión que estuvieron vinculados entre los años 2019 a 2022, con una E.S.T. que tiene su sede en la ciudad de Pasto y que supuestamente ha empleado este tipo de vinculación para ayudar a generar empleo formal y reducir costos de contratación a las empresas usuarias.

Finalmente en la etapa de Conclusiones se discute cómo a pesar de que el Estado colombiano ha regulado esta modalidad de contratación, no ha sido lo suficientemente garantista con los trabajadores, puesto que, se ha evidenciado una ausencia de los

organismos encargados de la vigilancia y control que se debe llevar sobre estas entidades, de ahí que, algunos de los trabajadores que han sufrido de abusos en cuanto a su contratación laboral con las E.S.T., se han visto en la necesidad de acudir a la jurisdicción ordinaria laboral para efectivizar sus derechos, puesto que los organismos administrativos de control, como lo es el Ministerio de Trabajo, supuestamente han omitido sus funciones, permitiendo comportamientos *non sanctos* por parte de algunas Empresas de Servicios Temporales y Empresas Usuarias, en la ciudad de Pasto (Nariño).

ABSTRACT

The first part of this paper begins by detailing the way in which Temporary Work Agencies understand their function. Continue with a look at the evolution of their regulation by the O.I.T. and ending by reviewing the regulations in force against Transitory Service Companies (Chile), Temporary Work Companies (Mexico) and Temporary Service Companies (Colombia) with which the available States seek to guarantee the protection of the labor rights of workers. workers on mission hired through labor intermediation. The objective of this chapter will be to specify these rights and guarantees contained in both international and national labor law.

Along the same lines, the second goal is to identify the main work situations that occur when joining an E.S.T. both against the protection of labor rights, and when they fail to comply with it, for which reference is made to the block of Colombian constitutionality and regulations, since the guarantees of workers on mission are protected in this legal system basically by sub-rules and soft law rules.

Thirdly, and to complement the above, the closing sentences of two (2) relevant judicial cases are analyzed and then sought to demonstrate the disadvantages and violations of rights that may arise with the inappropriate application of this kind of labor relationship. . This is done by studying the responses to thirty (30) surveys, applied to workers on mission that were linked between the years 2019 to 2022, with an E.S.T. which is headquartered in the city of Pasto and which supposedly has an employee of this type of relationship to help generate formal employment and reduce hiring costs for user companies.

Finally, in the Conclusions stage, it was discussed how, despite the fact that the Colombian State has regulated this contracting modality, it has not been sufficiently guaranteeing with the workers, since an absence of the organisms in charge of surveillance and control has been evidenced. that must be carried out on these entities, hence, some of the workers who have suffered abuse in terms of their employment

contract with the E.S.T., have seen the need to go to the ordinary labor jurisdiction to enforce their rights , since the administrative control bodies, such as the Ministry of Labor, have supposedly omitted their functions, there being unholy behaviors on the part of some Temporary Service Companies and User Companies, in the city of Pasto (Nariño).

RESUMEN ANALÍTICO DE ESTUDIO (RAE)

1. Problema de investigación

1.2. Descripción del problema de investigación

El entorno laboral es dinámico, por lo tanto, requiere de cambios progresivos que garanticen los derechos de los trabajadores, dichos cambios deben adecuarse a la legislación laboral, de manera que no se desconozca la lucha que se ha vivido a través de la historia por parte de los trabajadores, por lograr condiciones dignas y su especial protección. En Colombia se han implementado estrategias para hacer frente de manera flexible a la demanda y oferta de empleo. Una de ellas es la intermediación laboral, que se encuentra dirigida por empresas que ofrecen personal temporal o permanente.

Entre las tendencias mayoritarias de vinculación laboral, entre los años 2019 a 2022, se encuentran las denominadas Empresas de Servicios Temporales E.S.T., las cuales fueron creadas a través de la Ley 50 de 1990, en la cual se reglamenta en qué casos procede este tipo de vinculación, las obligaciones del empleador y los derechos del trabajador en misión. Con posterioridad el Decreto 4369 de 2006 reglamentó de mejor manera el funcionamiento de las E.S.T. En síntesis, este mecanismo permite que se envíe trabajadores en misión a terceros es decir a empresas usuarias, para que presten un servicio o realicen una actividad específica, lo que se conoce como intermediación laboral, pero en la capital del departamento de Nariño se le ha dado un uso indebido, por parte del abuso de los empleadores en su búsqueda de evadir costos, lo que ha conllevado a la violación de principios y derechos laborales.

Así las cosas, las encuestas en que se apoya esta investigación muestra cómo se emplea esta figura para vulnerar evidentemente el artículo 53 de la Constitución Política, y principios fundamentales como la igualdad de oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima y estabilidad laboral o calidad de trabajo, en cuanto los trabajadores en misión obtienen unas condiciones laborales muy diferentes a los trabajadores de planta.

Sin embargo, este tipo de contrato es tendencia en la actualidad, dejando de lado las demás formas de contratación como son el contrato a término indefinido, a término fijo, o incluso el teletrabajo. Es por ello, que debe tener un seguimiento mayor por parte del Estado, que lleve a tanto a empresas intermediarias como a usuarias a cumplir con lo expresado en la normatividad laboral que rige en Colombia.

1.3. Formulación del problema de investigación

¿Cómo se está aplicando la Ley 50 de 1990, el Decreto 4369 de 2006 y demás normatividad y jurisprudencia a un grupo de trabajadores en misión en una comercializadora, ¿que entre los años 2019 a 2022 estuvieron vinculados a una Empresa de Servicios Temporales de la ciudad de Pasto?

1.4. Delimitación

1.4.1. Espacial

La investigación tiene como fin dar a conocer las particularidades que existen dentro del vínculo laboral que ofrece una Empresa de Servicios Temporales, cuando esta es contratada para suministrar trabajadores en misión (por parte de una compañía comercializadora de ropa, calzado y artículos para el hogar) con sede en la ciudad de Pasto, Colombia.

1.4.2. Temporal

Por las fechas plasmadas en las encuestas del presente estudio, aquellas abarcan trabajadores vinculados con una E.S.T. de la ciudad entre los años 2019 a 2022.

2. Justificación

La presente investigación se va a centrar en analizar, las condiciones en que prestan sus servicios los trabajadores en misión de una E.S.T. domiciliada en Pasto, para tratar de evidenciar si se está cumpliendo o no con el ordenamiento jurídico vigente en este tema, específicamente en tanto en cuanto la temporalidad, la eventualidad, la intermediación, la solidaridad entre E.S.T. y empresa usuaria, la afiliación a seguridad social, la protección a la maternidad y paternidad, las causas objetivas para terminar la relación y el derecho de asociación sindical.

Del mismo modo, se va a examinar la situación de una muestra de sus trabajadores en misión representada por treinta (30) trabajadores en estas condiciones, que prestan sus servicios a la empresa usuaria antes descrita.

Finalmente, se busca conceptuar como el aspecto laboral constituye un factor importante en cuanto el crecimiento y desarrollo socioeconómico tanto regional, nacional e internacional, es decir, se propone que, si no se brindan las condiciones dignas a nivel laboral, consecuentemente las expectativas económicas se verán reflejadas en un decreciente mercado de trabajo.

La sociedad colombiana actual, en medio de su evolución condujo a un evidente crecimiento de desempleo, con ello se ha presentado la necesidad de la transformación laboral y de esta manera, adoptar nuevas modalidades que permitan la flexibilización laboral. Hoy por hoy, gracias a la intermediación laboral, desarrollada con las Empresas de Servicios Temporales, las empresas usuarias pueden contratar trabajadores en misión para actividades temporales como se establece en la Ley 50 de 1990 y sus normas reglamentarias.

Este triángulo laboral, donde un trabajador presta sus servicios personales a una empresa que formalmente no es su empleador o patrono, pero de quien debe acatar y cumplir las órdenes e instrucciones impartidas, se incrementó de manera notable en el país; quizá como resultado de la rigidez de las normas laborales y la inflexibilidad del contrato de trabajo en sus diversas modalidades, formas y duración. (Blanco, O. 2007).

Sin embargo, a pesar de que el empleo temporal constituye un tema de gran interés, existe un nivel de desinformación sobre el tema en especialmente en el sector de los trabajadores, dado que desconocen tanto el tiempo permitido, como las casuales mediante las cuales pueden ser contratados a través de una Empresa de Servicios Temporales. De esta manera, se determina la viabilidad del estudio ya que se podrá evidenciar en nuestro medio, la posible existencia de vulneraciones en cuanto a la aplicación de la Ley 50 de 1990 y el Decreto 4369 de 2006, por parte de las empresas usuarias y las E.S.T. Lo anterior permite establecer que la planteada es una problemática que hace parte de la realidad social y jurídica y por ende, susceptible de ser investigada.

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Evidenciar que tanto los trabajadores en misión, como la E.S.T. del caso estudiado, desconocen las disposiciones del ordenamiento jurídico frente dentro a una tipología de situaciones propias de este tipo de vinculación laboral, situación que se ha repetido entre los años 2019 a 2022.

3.2. Objetivos específicos

1. Definir el contenido normativo de la Ley 50 de 1990 y el Decreto 4369 de 2016 respecto a las garantías y derechos laborales de los trabajadores vinculados mediante E.S.T.
2. Identificar las obligaciones y subreglas jurisprudenciales aplicables a las empresas usuarias y E.S.T. respecto a la temporalidad, la eventualidad, la intermediación, la solidaridad entre E.S.T. y empresa usuaria, la afiliación a seguridad social, la protección a la maternidad y paternidad, las causas objetivas para terminar la relación

y el derecho de asociación sindical, como garantías laborales de trabajadores en misión.

3. Determinar a través del análisis de encuestas, si hubo “mala praxis” en tanto en cuanto la suscripción, duración, renovación y terminación de los contratos de los trabajadores en misión, vinculados mediante contrato laboral a una E.S.T., quienes prestaron sus servicios a una empresa usuaria dedicada al comercio de ropa, calzado y artículos para el hogar de la ciudad de Pasto.

4. Metodología

4.1 Paradigma

El presente estudio se fundamenta en el paradigma científico naturalista o positivista, debido a que mediante esta investigación se realizará un análisis de hechos reales ocurridos dentro de la cotidianidad de la vida laboral en la ciudad de Pasto, donde posiblemente se evidencia la vulneración de garantías mínimas de la parte pasiva de la relación y así mismo, se proponen alternativas para mejorar las condiciones del trabajador en misión y disminuir o evitar dichas vulneraciones por parte de las E.S.T.

4.2 Enfoque

En concordancia con el paradigma de investigación científico naturalista, elegido para esta investigación, se ha determinado para la parte teórica el histórico hermenéutico, debido que se realizará una interpretación normativa interna y con los convenios ratificados por Colombia, para determinar las obligaciones de las E.S.T. respecto a la protección de derechos laborales. Para la parte relacionada con el manejo de las encuestas se acude a un enfoque de tipo cuantitativo, ya que se utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar las preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, confiando en la medición numérica (Hernández et al., 2014).

4.3 Método

Hermenéutico y etnográfico, por cuanto dentro de este proceso de investigación se pretende hacer un análisis de la realidad colombiana frente a los derechos laborales de los trabajadores que se encuentran vinculados mediante E.S.T. y de esta manera, determinar si existe aplicación de la normatividad establecida internamente y en los convenios ratificados por Colombia.

4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información

4.4.1 Revisión documental

Se hará una revisión bibliográfica respecto al tema de investigación, para llegar a un análisis consolidado de toda la información recopilada, para comprender como se ha ido aplicando la modalidad de intermediación laboral con las E.S.T. y la posible vulneración de derechos a los trabajadores contratados mediante estas.

4.4.2 Revisión jurisprudencial

Se ha realizado un análisis frente a sentencias proferidas por distintos órganos competentes, en donde han manifestado y reiterado el debido cumplimiento a la normatividad vigente sobre la igualdad y dignificación del trabajo de las contrataciones mediante E.S.T., y la responsabilidad legal que tienen tales empresas, en solidaridad con las usuarias.

En razón de lo anterior, se realizará dos (2) estudios de caso para evidenciar como se ha ido garantizando la protección a los derechos laborales de los trabajadores vinculados por E.S.T.

4.4.3 Encuestas a trabajadores en misión

Se realizó una encuesta enfocada en una muestra o grupo de treinta (30) trabajadores en misión que tuvieron vínculos con una E.S.T. local (ADMITHEL LTDA.), con el fin de identificar el grado de conocimiento que tienen respecto a este tipo de contratación, sus beneficios y también sus limitaciones.

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

CAPÍTULO 1. AGENCIAS DE TRABAJO TEMPORAL, POSTURAS DE LA OIT, CASOS CHILENO Y MEXICANO Y ORDENAMIENTO JURÍDICO COLOMBIANO.

1.1 Las agencias de trabajo temporal

La CIETT (Confederación Internacional de Agencias de Trabajo Temporal), conformada por los grandes referentes internacionales del sector tales como la neerlandesa **Randstad Holding N.V.**, **The Adecco Group de Suiza** y la estadounidense Manpower Group, en un esfuerzo global de propaganda ha logrado generalizar el concepto de que las agencias de trabajo temporal y los servicios privados de empleo:

(...) juegan un papel fundamental en la mejora del funcionamiento del mercado laboral. Mediante la búsqueda de candidatos y vacantes de empleo, la oferta y la demanda de mano de obra y diseñando soluciones de fuerza laboral, actúan como un trampolín hacia el empleo, aumentan la participación y diversidad del mercado de la mano de obra, convirtiendo el trabajo disponible en oportunidades laborales, impulsando la inclusión en el lugar de trabajo. (CIETT, 2015)

Sin embargo, bajo ese halo de privilegiar las exigencias que en términos de flexibilidad tienen las empresas usuarias y la necesidad que tienen los trabajadores de contar con una mínima seguridad laboral, se encuentran varios ejemplos de normas internas nacionales del sector trabajo que como se verá, efectivamente incluyen obligaciones para garantizar mejores condiciones de trabajo y salarios, acercando su situación a la de los trabajadores subordinados o directos, toda vez que, como se expone más adelante, la normativa mundial o “Convenios de la O.I.T.” frente al trabajo temporal, debido a su baja ratificación, o incluso a su “retirada” del ámbito del derecho internacional, quedan relegados a jugar un papel importante sólo cuando se aplica el control de convencionalidad, en aquellos ordenamientos que así lo permiten.

1.2 Evolución de las posturas de la O.I.T. frente a las Agencias de Trabajo Temporal (ATT)

El tema de las Agencias de Trabajo Temporal (ATT) tiene una larga tradición de estudio, ya que siempre ha hecho parte de la problemática más amplia relacionada con el papel de las Agencias de Empleo Privadas (AEP).

La O.I.T. ha encontrado que el trabajo en la actualidad se presenta como trabajo típico y trabajo atípico. Según la síntesis realizada en el documento *El Empleo Atípico en el Mundo* (2016, p. 1), se define el primero como un tipo de trabajo que es continuo, a tiempo completo y que se inscribe en una relación subordinada y directa entre un empleador y un empleado. Este tipo de empleo es el que se halla regulado por la legislación en la mayoría de países. (O.I.T., 2016, p.1).

Por su parte dentro del trabajo atípico se encuentra la RELACIÓN DE TRABAJO MULTIPARTITA, también conocida como cesión temporal, intermediación y alquiler de mano de obra, o también como trabajo temporal por medio de agencia y prestación de servicios en régimen de subcontratación. En estos eventos hay una “relación no directa ni subordinada con el usuario final” (O.I.T., 2016, p. 2).

En ese orden de ideas, la Organización Internacional del Trabajo actualmente considera que dicha intermediación, es una nueva forma de trabajo que ha llevado a transformar las relaciones laborales, pero no por ello deja de respetar derechos laborales mínimos. Pero al mismo tiempo plantea que se deben fortalecer los Sistemas Públicos de Empleo, como contraposición a las Agencias de Empleo Privadas, más proclives al outsourcing o tercerización:

Indirectamente, se pretende ofrecer a todas las personas que buscan empleo, un servicio de información, orientación e intermediación laboral inclusiva de calidad. Dichas transferencias permitirán que el Servicio Público de Empleo contrate recursos humanos con las competencias para la atención, intermediación y

colocación. En el marco del mejoramiento continuo del servicio que se ofrece a la ciudadanía, el manual presenta una sistematización de los procesos que estas oficinas realizan de manera permanente. (...) Los primeros están orientados al logro del objetivo último del Servicio Público de Empleo: la habilitación laboral e intermediación laboral de los usuarios/as. (O.I.T., Manual de Intermediación de Empleo, 2016).

Históricamente, la O.I.T. había desarrollado el tema por medio de convenios que responden o respondieron a las particularidades sociales de cada época. El primero de ellos fue el Convenio núm. 34, de 1933, el cual invitaba a los Estados Miembros a eliminar las agencias privadas de empleo como formas de intermediación laboral, con excepción de algunos casos muy puntuales. Aquí se debe destacar que tal instrumento sólo estuvo ratificado por 10 países, muestra clara del avance del liberalismo económico del siglo XX, que, terminada la segunda guerra mundial, se impuso con más fuerza ante la regulación del mercado del empleo. Este Convenio finalmente fue retirado – por decisión de la Conferencia Internacional del Trabajo en su 109 reunión, llevada a cabo en junio 19 de 2021.

Luego de la caída del bloque o mundo comunista, la O.I.T. se fue suavizando aún más frente a las ATT, tanto así que en el Convenio núm. 96 de 1994, dispuso que dichas agencias no debían ser acabadas, hasta tanto en cada Estado firmante, no existiera un *servicio público de empleo*. Como se puede ver, el nuevo rumbo en el tema apuntó más bien hacia la vigilancia y de nuevo permitía excepciones cuando el servicio público de empleo no fuera efectivo. El resultado fue la ratificación por más de 35 Estados.

Ahora bien, el cambio más radical de la O.I.T. se presentó con el Convenio núm. 181 de 1997, el cual tiene una apuesta doble: por un lado, permite el funcionamiento de las *agencias de empleo privado*, incluso resaltando su importancia “para el buen funcionamiento del mercado del trabajo” y por el otro defendiendo el deber de reglamentación de los Estados en aspectos como las obligaciones de las agencias, las

autorizaciones, las prohibiciones en ciertas áreas y la protección del trabajador. Este instrumento, apenas registra 38 ratificaciones. Desafortunadamente:

Uno de los defectos principales es que no aborda las condiciones según las cuales pueden contratarse los trabajadores cedidos por agencias, ni limita la cantidad o proporción de estos trabajadores que pueden trabajar para una empresa usuaria. El Convenio núm. 181, por lo tanto, no brinda ninguna protección contra el uso excesivo de trabajo a través de agencias o intentos deliberados de los empleadores principales de usar el trabajo a través de agencia para liberarse en la mayor medida posible de sus obligaciones como empleadores. Tampoco provee orientación suficiente sobre las “medidas específicas” que los gobiernos deberían adoptar para asegurar que los trabajadores gocen del derecho a la negociación colectiva. (O.I.T., 2012, p. 72).

Sin embargo, durante las últimas tres décadas, la O.I.T. ha utilizado cada vez más mecanismos de gobernanza suave no vinculantes y de asesoramiento definidos como muy distintos al "hard law" (derecho duro), típico de los estándares de los Convenios. (Thomas and Turnbull, 2017)

Un ejemplo de ello es que actualmente la O.I.T. sólo hace pronunciamientos a nivel mundial, sobre las formas atípicas de trabajo, tal como se registra en su Informe IV “Promover la Justicia Social”, de la 105 Conferencia Internacional del Trabajo:

20. Un análisis reciente de la O.I.T. revela transformaciones importantes en las formas atípicas de trabajo. Existe una tendencia a la baja en el número de trabajadores asalariados y a sueldo en la mayoría de economías avanzadas, mientras que este número sigue creciendo en las economías emergentes y en desarrollo, aunque a un ritmo inferior especialmente en los países en desarrollo, el trabajo asalariado y a sueldo ofrece oportunidades para ampliar las opciones de empleo e introducir en el mercado de trabajo a las mujeres, los jóvenes y otros grupos de trabajadores en riesgo de padecer déficits de trabajo decente. Sin

embargo, los datos muestran que aproximadamente la mitad de los trabajadores asalariados y a sueldo de todo el mundo carecen de contratos de trabajo permanentes, lo cual tiene consecuencias en materia de derechos laborales, seguridad de los ingresos, desigualdad de salarios e ingresos, cobertura de la protección social y consecuencias para el progreso económico y social en sentido más amplio. (O.I.T., 2016)

Puntualmente para América Latina, lo anterior indica que con la apertura económica y los distintos procesos de desregulación y flexibilización laboral, impulsados desde la década de los 90's del siglo XX, el liberalismo económico se impuso como el único modelo posible para el desarrollo social. Esto con el argumento (que en Colombia se convirtió en política pública, a partir de la Ley 50 de 1990) de que se debe dar una mayor movilidad a la fuerza de trabajo, facilitando las condiciones en que los empleadores privados pueden acceder y salir de ella, lo que significó para los trabajadores no calificados, mayor inestabilidad en el empleo, reducción de salarios, desmejoras en su jornada laboral y la no vinculación directa con quien es el usuario final de la mano de obra, lo que popularizó los servicios de empleo temporal ofrecidos por las agencias de empleo privadas (AEP).

1.3 Experiencias Significativas de derecho comparado de los servicios de empleo temporal.

A continuación, se presentan dos casos paradigmáticos: el chileno, donde las denominadas Empresas de Servicios Transitorios tienen una muy reciente pero extensa regulación y el Mexicano, donde el uso masivo del empleo temporal devino en la legalización del Outsourcing, situación que ante la afectación de los derechos de los trabajadores fue revocada o "prohibida" con la reforma laboral de 2021.

1.3.1. Caso Chileno: Empresas de Servicios Transitorios

En el país austral es el artículo 3 de la Ley 20123, publicada en el Diario Oficial del 16 de octubre de 2006, la que modifica el artículo 183 del Código del Trabajo de dicha nación y

establece la siguiente reglamentación para las así llamadas “Empresas de Servicios Transitorios”:

En Chile, una Empresa de Servicios Transitorios (E.S.T.) es una empresa que provee trabajadores a una empresa usuaria para llevar a cabo una tarea específica, temporal u ocasional. Las E.S.T. chilenas, operan en casos como la sustitución de trabajadores (licencias médicas, licencias de maternidad o vacaciones), organización de eventos extraordinarios (congresos, ferias, exposiciones, etc.), ejecución de proyectos nuevos y específicos (construcción de nuevas instalaciones, nuevos mercados), inicio de nuevas actividades en nuevas empresas, aumentos ocasionales o extraordinarios de actividad, o trabajo urgente, preciso e inevitable (reparaciones, instalaciones).

No se puede firmar contratos de “puesta a disposición de trabajadores” en los siguientes eventos:

1. Para realizar tareas de representación de la empresa usuaria, tales como gerencia, subgerencia, agentes o apoderados.
2. Para reemplazar a trabajadores que han declarado la huelga legal en el respectivo proceso de negociación colectiva.
3. Para ceder trabajadores a otras empresas de servicios transitorios.

El contrato que debe firmarse en el régimen de servicios temporales chileno es el "contrato de provisión de trabajadores", que se firma entre una Empresa de Servicios Transitorios y una empresa usuaria para proporcionar trabajadores a esta última. El contrato debe ser celebrado por escrito máximo dentro de los 5 días siguientes a la incorporación del trabajador, o en los 2 días siguientes si el contrato es por menos de 5 días.

Dicho contrato debe identificar a las partes, indicar el motivo de la contratación de servicios temporales, las posiciones o puestos para los que se contratan a los trabajadores, la duración del contrato y el precio acordado. Una copia del contrato de

trabajo del trabajador con la Empresa de Servicios Transitorios debe ser enviada a la empresa usuaria donde se prestarán los servicios.

Las responsabilidades de la empresa usuaria incluyen la responsabilidad directa por la higiene y la seguridad respecto a los trabajadores proporcionados (seguridad y salud en el trabajo) y la responsabilidad subsidiaria por las obligaciones laborales y de pensión de los trabajadores proporcionados, es decir, responde cuando la E.S.T. no cumpla con sus obligaciones. Las Empresa de Servicios Transitorios pueden enfrentar multas que van desde 80 a 500 UTM¹ (Unidad Tributaria Mensual) por no cumplir con los requisitos de registro y garantía, y cancelación del registro y una multa de 10 UTM por cada trabajador contratado por no cumplir con las regulaciones laborales y de pensión o en caso de quiebra. Si se contrata a un trabajador de una E.S.T. no registrada, la empresa usuaria puede ser multada con 10 UTM por cada trabajador contratado.

En cuanto a la duración del vínculo, el contrato de trabajo en régimen de servicios transitorios puede durar hasta 90 días en eventos extraordinarios y aumentos de producción, y hasta 180 días en proyectos nuevos e inicio de actividades en empresas nuevas. Estos contratos no podrán ser renovables. Sin embargo sí se podrá prorrogar el contrato hasta completar los 90 ó 180 días en su caso.

Sobre las garantías laborales, los trabajadores en misión bajo contrato tienen derecho a la indemnización compensatoria por feriado cuando prestan servicios continuos o discontinuos, durante a lo menos 30 días en un período de 12 meses desde que ingresan a la empresa de servicios transitorios (E.S.T.) y las trabajadoras al fuero maternal. Las empresas de servicios transitorios (E.S.T.) deben capacitar al menos al 10% de los trabajadores cada año.

No se les puede cobrar a los trabajadores por su colocación en una empresa, y el empleador directo es la empresa de servicios transitorios (E.S.T.). Los trabajadores

¹ La unidad tributaria mensual es una medida utilizada en Chile para fines tributarios y sanciones, que se ajusta según la inflación. Fue establecida el 31 de diciembre de 1974, de acuerdo al artículo 8 del Decreto Ley 830.

deben someterse a la organización y dirección de la empresa usuaria, cumplir con el reglamento de orden, seguridad e higiene, y someterse a control de asistencia. Los trabajadores pueden formar sindicatos y negociar colectivamente, pero solo al interior de su empresa de servicios transitorios (E.S.T.) y no pueden sindicalizarse con los trabajadores de la empresa usuaria.

Pueden realizar horas extraordinarias según lo estipulado en el artículo 32 del Código del Trabajo chileno. En caso de accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales, la empresa usuaria debe denunciar el hecho y pagar los daños si fue por propia negligencia o de un tercero, tal como establece el artículo 69 de la Ley N° 16.744 de ese país.

Finalmente, para ser una empresa de servicios transitorios, se requiere estar inscrita en el registro especial y público de la Dirección del Trabajo, incluir en el nombre o razón social la expresión "Empresa de Servicios Transitorios" o la sigla "E.S.T.", no tener interés o relación con las empresas usuarias y constituir una garantía para responder de las obligaciones laborales y previsionales. Una empresa de servicios transitorios debe tener por giro exclusivo poner trabajadores a disposición de terceros, pero puede proveer trabajadores de diferentes especialidades a otras empresas. La Dirección del Trabajo o sus inspecciones son responsables de fiscalizar a las empresas de servicios transitorios.

En conclusión, en el ordenamiento jurídico chileno, las Empresas de Servicios Transitorios, son entidades que proporcionan trabajadores a empresas usuarias para trabajos temporales u ocasionales. El contrato de trabajo debe estar por escrito e incluir todas las cláusulas necesarias. La empresa usuaria tiene responsabilidad directa por la seguridad e higiene de los trabajadores proporcionados y responsabilidad subsidiaria por sus obligaciones laborales y de pensión. El incumplimiento de las regulaciones laborales y de pensión puede resultar en multas o cancelación del registro tanto para las E.S.T., como para las empresas usuarias.

1.3.2 Caso México: Outsourcing y Empresas Temporales de Trabajo

En México, debido a la importancia histórica que se le ha dado al denominado Derecho Social o Laboral, anteriormente no predominaba la cultura del empleo temporal, comparado con otras regiones del mundo como Europa continental o América del Sur. Sin embargo, amparados en la reforma laboral de 2012 que modificó la Ley Federal del Trabajo y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre del mismo año, bajo la figura del acceso al mercado laboral y la creación de empleos, se permitió ampliamente el outsourcing de mano de obra. En ese país, las Agencias Temporales de Trabajo son conocidas como Empresas de Trabajo Temporal (ETT) y están reguladas por la Ley Federal del Trabajo (LFT) aunque aún no se les ha expedido un reglamento propio.

Como ya se mencionó, fue a partir del año 2012, cuando la industria mexicana acudió formal y masivamente a la subcontratación, así pues, una empresa ponía a sus propios empleados a trabajar en beneficio de otra organización, siempre y cuando tuvieran el mismo objeto social, bajo el paraguas legal que consideraba esto un esquema de trabajo que permitía generar productividad y rendimientos para las organizaciones sin tener que realizar una inversión considerable.

En contraste, el **Censo Económico de 2019** realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) reveló unas cifras preocupantes sobre la tercerización, las cuales mostraban que:

- En México había 53.8 millones de personas económicamente activas.
- De ese total, 4.6 millones de personas trabajaban bajo el esquema de subcontratación.

Fue durante 2019, que se realizó una reforma masiva a la Ley Federal del Trabajo, uno de esos cambios tenía que ver con la tercerización. Por ello en ese mismo año, la **Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)**, realizó un operativo de inspección a la subcontratación, revelando lo siguiente:

- El 83% de las empresas inspeccionadas tenía subcontratada al total de su plantilla.
- El 17% de las organizaciones tenía subcontratado al 95.5% de su nómina.

- El 75% de los trabajadores estaban registrados ante el IMSS con salarios menores a los reales. Al mismo tiempo, muchos de ellos estaban registrados en actividades diferentes a las que realmente desempeñaban. Esto con el fin de bajar su prima de riesgo.
- El 29% de las empresas renovaba mensualmente el contrato a los trabajadores.
- El 95% de las compañías conseguía a sus colaboradores a través de entre 3 y 6 empresas contratistas. Estas, a su vez, no contaban con patrimonio propio, sino que ejercían como intermediarias, lo que colaboraba en la evasión de las leyes.
- Es decir, al menos 2.9 millones de personas trabajaban bajo la modalidad de outsourcing ilegal.
- Había más de **20.000 millones de pesos** en evasión de impuestos por malas prácticas de outsourcing

Ahora bien, con la reforma a la Ley Federal del Trabajo, el 1 de septiembre de 2021 entró en vigencia la modificación a los procesos de *outsourcing* en México. En simples palabras, en la legislación laboral mexicana, se aplica la prohibición de subcontratar personal. Ante esa realidad, las industrias que más empleaban dicha figura, están sufriendo para poder llevar a cabo estas contrataciones temporales, principalmente por el trámite administrativo de alta y baja que ahora tienen que llevar a cabo sus equipos internos de recursos humanos, así como la tarea de selección de personal en poco tiempo, la cual era una de las principales ventajas que tenían con el apoyo de una empresa de subcontratación de personal.

Mas aquí se debe recordar que el artículo 12 de la reforma a la Ley Federal del Trabajo establece la prohibición de la subcontratación de personal, la cual se define como la disposición de trabajadores propios en beneficio de otra persona. Solo los servicios que involucren la puesta a disposición de recursos humanos se considerarán subcontratación.

Las agencias de empleo e intermediarios podrán participar en tareas de reclutamiento, selección, capacitación y adiestramiento, pero no actuarán como patrones. A partir de la reforma, será el patrón quien contrate el personal directamente. Esta también establece

la regulación del reparto de utilidades, un derecho constitucional de los trabajadores a recibir una parte de las ganancias de las empresas, el cual había sido violado en ocasiones debido a la figura de subcontratación. Ahora, las empresas estarán obligadas a reconocer a estos trabajadores y repartir al menos, el 10% de las utilidades. (Diario Oficial, 2021).

Por supuesto, la última reforma a la Ley Federal del Trabajo también incluye la posibilidad de subcontratar servicios especializados, según se establece en el artículo 13. Esta subcontratación solo está permitida si se trata de servicios u obras especializados que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica predominante de la organización. (Diario Oficial, 2021).

Además, los servicios u obras complementarias que presten entre empresas de un mismo grupo empresarial también serán considerados especializados. Esto se conoce como "insourcing", que se refiere a la fuente de colaboradores de una empresa del mismo grupo.

Este punto es fundamental en la reforma ya que permite a una empresa poner a disposición de otra a sus trabajadores, siempre que estos no realicen funciones relativas a la principal actividad de la organización, ni lleven a cabo tareas iguales o similares a las del resto de los trabajadores que sí forman parte de la nómina.

No obstante, la reforma laboral incluye la obligatoriedad de registrar a las empresas subcontratadas en el Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPSE) que será gestionado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Para ser registradas, estas empresas deberán demostrar el cumplimiento de sus obligaciones laborales, de seguridad social y fiscales. En caso de que no cumplan con estos requisitos, perderán su derecho a estar en el registro y las empresas que las contraten deberán responder ante los trabajadores en caso de incumplimiento.

Además, se establecerán criterios homologados en el Código Fiscal, la Ley del ISR y la Ley del IVA para evitar prácticas de reducción y evasión fiscal. Este es un paso importante para garantizar la legalidad y transparencia en la subcontratación de servicios especializados.

Las sanciones por no cumplir con las disposiciones establecidas serán de gran magnitud. Las multas pueden variar desde 2 mil hasta 50 mil veces la Unidad de Medida y Actualización². Además, para las empresas que subcontraten personal, se les aplicará una multa que oscilará entre los 179,240 y los 4 millones 481 mil pesos mexicanos. También se ha establecido una prohibición de la subcontratación de personal en el gobierno nacional y se llevará a cabo un diagnóstico en las dependencias para regularizar la situación del personal subcontratado.

A pesar de lo anterior, no se puede desconocer que, en México, el trabajo temporal es fundamental para que las empresas puedan cubrir una o varias de las siguientes necesidades:

- Agregar capacidad de trabajo disponible.
- Aumentar la fuerza de trabajo por picos de producción/demanda por temporada.
- Disponer de trabajadores para cubrir requerimientos no programados en periodos de tiempo corto.
- Cubrir licencias de empleados de tiempo completo.
- Ejecutar proyectos que requieran trabajadores con habilidades especiales.

Las industrias que más solicitan este tipo de profesionales son: tecnologías de la información, banca y finanzas y consumo; no obstante, dicho esquema de trabajo ha tenido fuerte crecimiento en los últimos años y cuenta con un gran potencial dentro del mercado laboral para expandirse en otras empresas, dado que para muchas, los picos de demanda ocurren durante los últimos meses del año, es justo en esta temporada

² La Unidad de Medida y Actualización (UMA) es una unidad de medida económica en pesos mexicanos que se emplea como referencia para calcular la cantidad de pago de diversas obligaciones, como créditos Infonavit, multas, impuestos y deducciones personales.

cuando necesitan contratar trabajadores temporales para aumentar su capacidad y estar listas. En especial el Buen Fin de noviembre³ y en el mes de diciembre, de cara a las compras de regalos de Navidad, el sector e-Commerce, el retail así como el sector restaurantero, de nuevo van a ser grandes generadores de empleo temporal.

Así pues, en México se considera necesario regularizar a las Agencias de Trabajo Temporal, siguiendo el ejemplo de otros países como Chile y Colombia. Estas agencias son una herramienta efectiva para reducir los niveles de informalidad en la contratación, además de fomentar el empleo en colectivos desfavorecidos como jóvenes, mujeres, personas mayores de 45 años y personas con capacidades diferentes. Los trabajos temporales también son beneficiosos para otros candidatos, por ejemplo, para profesionales que ya se han retirado, pero desean trabajar de manera independiente en proyectos específicos.

1.4 El trabajo temporal en Colombia: Empresas de Servicios Temporales

La siguiente parte de este trabajo busca recordar las principales características del Derecho Laboral Colombiano, antes de entrar a mencionar las E.S.T. y presentar un panorama de los principales desarrollos normativos y jurisprudenciales, todo esto para darle una visión más profunda al problema estudiado, así como puntualmente a los temas de la temporalidad, eventualidad, intermediación, solidaridad entre E.S.T. y empresa usuaria, afiliación a seguridad social, protección a la maternidad y paternidad, causas objetivas para terminar la relación y derecho de asociación sindical, los cuales generan confusión en los trabajadores en misión y una posible afectación a sus derechos laborales.

1.4.1 Referente histórico general

³ El Buen Fin es un evento comercial de periodicidad anual que consiste en cuatro días de promoción y rebajas de productos y servicios durante la tercera semana del mes de noviembre en México.

El derecho laboral inicia prácticamente con la abolición de la esclavitud y el reconocimiento de los derechos y deberes de quienes venden su fuerza de trabajo. En un principio la relación de producción era entre amo y esclavo, posteriormente entre terrateniente y siervo. Durante el siglo XIX apareció una nueva relación laboral, producto del desarrollo industrial, con la figura del trabajador como aquel que solicita ejercer su labor dentro de unas condiciones dignas y justas.

En Colombia, fue en enero de 1852 que se presentó oficialmente la abolición de la esclavitud (a través de la Ley 21 de 1851). En noviembre de 1905 la Corte Suprema de Justicia establece el concepto de pensión vitalicia para aquellos que se jubilan de sus labores. En 1915 con la Ley 57, sobre reparaciones por accidentes de trabajo, se introducen por primera vez los conceptos de empleador, prestaciones laborales, modificación de las jornadas de trabajo, salarios y algunas sanciones para trabajadores. En agosto de 1938 mediante la Ley 96, se constituye el Ministerio de Trabajo en Colombia. En marzo de 1950, con el Decreto 2663 nace oficialmente el Código Sustantivo del Trabajo en Colombia, durante el gobierno de Mariano Ospina Pérez, el cual tiene su primera gran reforma con el Decreto Legislativo 2351 de 1965.

Luego, el derecho del trabajo a lo largo de la historia colombiana ha ido creando diferentes ramas: derecho laboral colectivo, derecho de la seguridad social, derecho laboral administrativo, derecho procesal laboral, derecho laboral internacional y el que ahora ocupa este informe: derecho individual laboral.

Ahora bien, en julio de 1990, se crea la Ley 50, por medio de la cual se reforma profundamente el Código Sustantivo del trabajo y se señalan algunas nuevas disposiciones, algunas de las cuales dan origen a la posibilidad de ofrecer fuerza de trabajo temporal, a través de empresas exclusivamente constituidas para ese fin.

Posteriormente la Constitución Política de 1991 en su artículo 1, declaró que Colombia es un Estado Social de Derecho, por ende, mediante la implementación de estrategias políticas, busca combatir la desigualdad social. Desde el punto de vista laboral, el fin de

esta normatividad se basa en la protección de la relación empleador-empleado, teniendo en cuenta que la parte débil la constituye el empleado, al encontrarse desprotegido en aspectos económico-sociales.

Por el contrario, una interpretación neoliberal de la Carta Magna indica que para dar solución a dicha desigualdad social, fue que se han permitido algunas nuevas formas de vinculación laboral, entre las cuales se encuentran las denominadas Empresas de Servicios Temporales, verdaderas Agencias Temporales de Trabajo, creadas a través de la Ley 50 de 1990, en la cual se reglamenta en qué casos procede esa relación, las obligaciones del empleador y los derechos del trabajador en misión. Con posterioridad, sería el Decreto 4369 de 2006, el que reglamentaría los demás aspectos de E.S.T. (Jaramillo, 2010).

1.4.2 Ordenamiento Jurídico aplicable a las Empresas de Servicios Temporales.

A continuación, se mencionan las principales normas del Ordenamiento Jurídico Colombiano que están directamente vinculadas con el tema investigado, pero en clave descriptiva, es decir sin ahondar demasiado en ellas, puesto que ese no es el objeto del presente trabajo de grado, a excepción del análisis que se propone al final de esta sección.

1.4.2.1 Referente Constitucional.

Básicamente la Constitución Política de Colombia de 1991:

Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. (Const., 1991, art. 13).

Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. (Const., 1991, art. 25).

Artículo 26. Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social. (Const., 1991, art. 26).

Artículo 48. La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley.

Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social. (Const., 1991, art. 48).

Artículo 53. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. (Const., 1991, art. 53).

Artículo 57. La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas. (Const., 1991, art. 57).

1.4.2.2 Referente Legal.

1.4.2.2.1 Código Sustantivo del Trabajo (Decreto Ley 2663 de 1950):

Artículo 1. OBJETO. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. (Decreto 2663, 1950, art. 1).

Artículo 9. PROTECCION AL TRABAJO. El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones. (Decreto 2663, 1950, art. 9).

Artículo 10. IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS. Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley. (Decreto 2663, 1950, art. 10).

Este es uno de los artículos más relevantes, en cuanto trata de la igualdad de los trabajadores, pues no deben existir ningún tipo de distinciones entre ellos respecto a sus condiciones laborales.

Artículo 11. DERECHO AL TRABAJO. Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley. (Decreto 2663, 1950, art.. 11).

Artículo 13. MINIMO DE DERECHOS Y GARANTIAS. Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguna cualquier estipulación que afecte o desconozca este mínimo. (Decreto 2663, 1950, art.. 13).

Artículo 14. CARÁCTER DE ORDEN PÚBLICO. IRRENUNCIABILIDAD. Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la Ley. (Decreto 2663, 1950, art.. 14).

Artículo 23. ELEMENTOS ESENCIALES (DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO)

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

- a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y
- c) Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen. (Decreto 2663, 1950, art. 23).

1.4.2.2 Ley 50 de 1990 (“Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.”):

Artículo 71. DEFINICIÓN DE EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES. Es aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador. (Ley 50, 1990, art. 71).

Artículo 74. TIPOS DE VINCULACIÓN LABORAL CON UNA E.S.T.: Los trabajadores vinculados a las Empresas de Servicios Temporales son de dos (2) categorías: Trabajadores de planta y trabajadores en misión.

Los trabajadores de planta son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de las Empresas de Servicios Temporales.

Trabajadores en misión son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos. (Ley 50, 1990, art. 74).

Artículo 75. NATURALEZA LABORAL DE LA RELACIÓN CON LOS TRABAJADORES EN MISIÓN. A los trabajadores en misión se les aplicará, en lo pertinente, lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas del régimen laboral. Así como lo establecido en la presente ley. (Ley 50, 1990, art. 75).

Artículo 77. EVENTOS EN QUE SE PUEDE CONTRATAR CON UNA E.S.T. Los usuarios de las Empresas de Servicios Temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:

1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más. (Ley 50, 1990, art. 77).

1.4.2.2.3 Decreto 4369 de 2006 (“Por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones.”):

Artículo 6. Casos en los cuales las empresas usuarias pueden contratar servicios con las Empresas de Servicios Temporales. Los usuarios de las Empresas de Servicios Temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:

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 requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más.

Parágrafo. Si cumplido el plazo de seis (6) meses más la prórroga a que se refiere el presente artículo, la causa originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno

nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales, para la prestación de dicho servicio. (Decreto 4369, 2006, art. 6).

Artículo 13. Información sobre afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral de trabajadores en misión. Dentro de los diez (10) primeros días de cada mes, las Empresas de Servicios Temporales deberán informar a la correspondiente usuaria del servicio, sobre la afiliación y el pago de cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral, del personal en misión que le ha prestado sus servicios durante el mes inmediatamente anterior. (Decreto 4369, 2006, art. 13).

Artículo 19. Funciones. Las Direcciones Territoriales del Ministerio de la Protección Social tendrán las siguientes funciones, en relación con las Empresas de Servicios Temporales:

1. Otorgar, suspender o cancelar las autorizaciones de funcionamiento de las Empresas de Servicios Temporales.
2. Llevar el registro de las Empresas de Servicios Temporales, principales y sucursales autorizadas o que operen en su jurisdicción.
3. Exigir y mantener en depósito la póliza de garantía y hacerla efectiva en caso de iliquidez de la Empresa de Servicios Temporales.
4. Ordenar el reajuste de las pólizas de garantía de conformidad con lo previsto en el artículo 17 del presente decreto, teniendo en cuenta el movimiento de trabajadores en misión en el año inmediatamente anterior, según conste en los informes estadísticos.
5. Llevar el registro de los socios, representantes legales o administradores, que hayan pertenecido a Empresas de Servicios Temporales sancionadas con suspensión o cancelación de la autorización de funcionamiento.
6. Llevar el registro de las Empresas de Servicios Temporales que han sido autorizadas, sancionadas con suspensión y/o cancelación de la autorización de funcionamiento en su jurisdicción.

7. Registrar y consolidar la información estadística suministrada por las Empresas de Servicios Temporales de los movimientos de mano de obra tanto de las principales como de las sucursales, de manera que cumplan con los fines estadísticos para los cuales se solicita.
8. Ejercer inspección, vigilancia y control sobre las Empresas de Servicios Temporales y sobre las usuarias, a efecto de garantizar el cumplimiento de las normas contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, el presente decreto y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.
9. Sancionar a las personas o entidades que realizan la actividad propia de las Empresas de Servicios Temporales, sin la debida autorización legal.
10. Verificar el cumplimiento de las Empresas de Servicios Temporales en el pago de aportes parafiscales y al Sistema de Seguridad Social Integral, de conformidad con lo previsto en el artículo 3º de la Ley 828 de 2003.
11. Mantener informadas permanentemente, a la Dirección General de Promoción del Trabajo y a la Unidad Especial de Inspección, Vigilancia y Control de Trabajo del Ministerio de la Protección Social, sobre su gestión, incluida la relativa a la imposición de sanciones. (Decreto 4369, 2006, art. 19).

Artículo 20. Multas. El Ministerio de la Protección Social impondrá mediante acto administrativo contra el cual proceden los recursos de reposición y apelación, multas diarias sucesivas hasta de cien (100) salarios mínimos legales mensuales vigentes, por cada infracción mientras esta subsista, en los siguientes casos:

1. Cuando cualquier persona natural o jurídica realice actividades propias de las Empresas de Servicios Temporales, sin la correspondiente autorización de funcionamiento.
2. Cuando se contraten servicios para el suministro de trabajadores en misión con Empresas no autorizadas para desarrollar esta actividad, caso en el cual, la multa se impondrá por cada uno de los contratos suscritos irregularmente.
3. Cuando la empresa usuaria contrate Servicios Temporales, contraviniendo lo establecido en los artículos 77 de la Ley 50 de 1990 y 7 del presente decreto.

4. Cuando la Empresa de Servicios Temporales preste sus servicios con violación a las normas que regulan la actividad, siempre y cuando no originen una sanción superior, como la suspensión o cancelación de la autorización de funcionamiento. (Decreto 4369, 2006, art. 20).

1.4.2.2.4 Decreto 1072 de 2015 (“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”):

Artículo 2.2.4.2.4.1. Afiliación de trabajadores de las Empresas de Servicios Temporales. Los trabajadores permanentes y en misión de las Empresas de Servicios Temporales deberán ser afiliados por éstas a una Administradora de Riesgos Laborales.

PARÁGRAFO. Igualmente deberán ser afiliados los trabajadores a los Sistemas General de Pensiones y Salud, a través de las Empresas Promotoras de Salud y Administradoras del Fondo de Pensiones que ellos elijan.

Artículo 2.2.4.2.4.2. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG- SST. Las Empresas usuarias que utilicen los servicios de Empresas de Servicios Temporales, deberán incluir los trabajadores en misión dentro de su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, para lo cual deberán suministrarles:

Una inducción completa e información permanente para la prevención de los riesgos a que están expuestos dentro de la empresa usuaria.

Los elementos de protección personal que requieran el puesto de trabajo.

Las condiciones de Seguridad e Higiene Industrial y Medicina del Trabajo que contiene el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa usuaria.

PARÁGRAFO. El cumplimiento de lo ordenado en este artículo no constituye vínculo laboral alguno entre la empresa usuaria y el trabajador en misión.

Artículo 2.2.4.2.4.3. Pago de las cotizaciones. Las Empresas de Servicios Temporales tendrán a su cargo el pago de las cotizaciones para el Sistema

General de Riesgos Laborales de sus trabajadores a la correspondiente ARL donde los hayan afiliado.

Artículo 2.2.4.2.4.4. Cotización de las Empresas de Servicios Temporales. El valor de la cotización para el Sistema General de Riesgos Laborales de las Empresas de Servicios Temporales, será de la siguiente manera:

Para los trabajadores de planta según la clase de riesgo en que se encuentre clasificada la Empresa de Servicios Temporales.

Para los trabajadores en misión, según la clase de riesgo en que se encuentre clasificada la empresa usuaria o centro de trabajo.

1.4.2.3 Derechos de los trabajadores colombianos en misión

Del análisis conjunto de la normatividad antes mencionada, es decir de la Constitución de 1991, Ley 50 de 1990, Decreto 4369 de 2006 y Decreto 1072 de 2015, es posible establecer los principales derechos laborales, prestacionales y de seguridad social de que gozan los trabajadores vinculados mediante E.S.T., dentro de los cuales se encuentran:

1. Los trabajadores en misión tienen derecho a recibir un salario igual al de los trabajadores de la empresa usuaria que realicen la misma actividad, utilizando las escalas de antigüedad vigentes en dicha empresa. (Artículo 5 del Decreto 4369 de 2006).
2. Los trabajadores en misión tienen derecho a disfrutar de los mismos beneficios de transporte, alimentación y recreación que los trabajadores del usuario en el lugar de trabajo. (Ibíd.)
3. Los trabajadores en misión tienen derecho a recibir una compensación monetaria por vacaciones y primas de servicio en proporción al tiempo trabajado, sin importar la duración del mismo. (Artículo 76 de la Ley 50 de 1990).

4. Las Empresas de Servicios Temporales están obligadas a contratar una póliza de garantía con una compañía de seguros establecida legalmente en Colombia, a favor de los trabajadores en misión, para asegurar el pago de sus salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones en caso de que la Empresa de Servicios Temporales se declare insolvente. Dicha póliza debe ser depositada en el Ministerio de la Protección Social. (Artículo 11 del Decreto 4369 de 2006).

5. Las Empresas de Servicios Temporales no pueden prestar servicios a usuarios que tengan trabajadores en huelga. (Artículo 22.8 del Decreto 4369 de 2006).

6. Las Empresas de Servicios Temporales están obligadas a inscribir y pagar los aportes parafiscales y los aportes a los Sistemas de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Profesionales de acuerdo con las leyes aplicables en la materia. (Artículo 12 del Decreto 4369 de 2006).

7. Las Empresas de Servicios Temporales deben afiliar a los trabajadores en misión a una Administradora de Riesgos Laborales. (Artículo 2.2.4.2.4.1. del Decreto 1072 de 2015)

8. Las empresas usuarias que utilicen los servicios de Empresas de Servicios Temporales deberán incluir los trabajadores en misión dentro de sus programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, sin que esto constituya prueba de vínculo laboral directo. (Artículo 2.2.4.2.4.2. del Decreto 1072 de 2015.).

CAPÍTULO 2. ANALISIS PUNTUAL DEL REFERENTE JURISPRUDENCIAL FRENTE A SITUACIONES QUE OCURREN DENTRO DEL VÍNCULO LABORAL CON UNA E.S.T.

2.1 Aproximación jurisprudencial a los principales conflictos de las E.S.T. y sus trabajadores.

La jurisprudencia nacional ha abordado casos en los que la empresa usuaria o los contratantes no pueden unilateralmente modificar situaciones fácticas, como exceder el límite de contratación del trabajador en misión, cambiar su puesto de trabajo sin su consentimiento, contratar con una empresa de servicios temporales que no cumpla con los requisitos legales, no respetar el fuero de maternidad, negar los derechos del trabajador en misión a la seguridad social o despedirlo sin una razón objetiva. En estas situaciones, la empresa usuaria asume la plena responsabilidad frente al trabajador en misión.

2.1.1 Temporalidad de la relación laboral del trabajador en misión.

La Sentencia C-330 del 27 de julio de 1995 de la Corte Constitucional estableció que el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 (actualmente regulado por el artículo 6 del Decreto 4369 de 2006) establece un marco temporal para la contratación de trabajadores en misión:

“3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables por seis (6) meses más.”

Considera el demandante que si el pilar fundamental de la actividad económica, está en el trípode de libertad de empresa, libre iniciativa y propiedad privada, entonces es inconstitucional que el legislador establezca límites al término de duración de los contratos, pues ello sólo puede ser producto de la realidad social, sobre todo en el

proceso de internacionalización de la economía que está viviendo el país y que exige una nueva dinámica en las relaciones contractuales.

Responde la Corte que la norma existe con el objetivo de preservar la estabilidad laboral de los trabajadores permanentes y que por eso este marco limita la permanencia de los trabajadores en misión a incrementos temporales de la producción o reemplazos temporales de personal permanente, o a términos de seis meses prorrogables únicamente por otros seis meses. En efecto:

“La finalidad de la norma es la protección de los trabajadores, para que las empresas no abusen de la posibilidad de contratar trabajadores temporales, haciendo a un lado los permanentes. El fijar en el caso de este numeral un término mínimo de seis meses, prorrogable "hasta por seis (6) meses más", es, precisamente, la protección del trabajador permanente. Si la empresa quiere incrementar su producción permanentemente, no podrá seguir este camino. En el proyecto de ley, el término inicial y el de prórroga eran de un año, que el Congreso de la República redujo a la mitad; pero la finalidad, inequívoca, era la misma.”
(Corte Constitucional, 1995, Sentencia C-330).

Por último, la Corte concluye que la restricción temporal establecida en la disposición objeto de la demanda no viola el artículo 334 de la Constitución, el cual establece que el Estado debe intervenir para garantizar el pleno empleo de los recursos humanos. De hecho, la norma impugnada promueve la estabilidad laboral al limitar la contratación de servicios temporales y evitar que esta práctica se convierta en algo ordinario, en lugar de excepcional.

En la Sentencia SL17025-2016, Radicado 47977 del 16 de noviembre de 2016, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia señaló que cuando se supera el término de contratación de un trabajador en misión, se genera una situación jurídica contractual distinta a la que fue ficticiamente establecida, en la cual la empresa usuaria se convierte

en el empleador directo del trabajador y la empresa de servicios temporales se convierte en deudora solidaria de las obligaciones laborales. Y que, además:

Las empresas usuarias no pueden «encubrir una necesidad indefinida en el desarrollo de sus actividades bajo la apariencia de una necesidad temporal, con el objeto de aprovecharse ilimitadamente de los servicios personales» de los trabajadores en misión. (Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, 2016, Sentencia SL17025).

2.1.2 Eventualidades en las que se puede contratar trabajadores en misión.

En la Sentencia T-614 del 4 de octubre de 2017, manifiesta la Corte Constitucional que la Ley 50 de 1990 estableció el marco legal de las Empresas de Servicios Temporales. Entonces, según los artículos 71 y 72 de esta ley, dichas empresas son personas jurídicas que se dedican a contratar la prestación de servicios hacia terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, empleando personas naturales contratadas directamente por la E.S.T. En esa misma línea la Corte manifestó:

Las empresas usuarias únicamente puede contratar trabajadores en misión por medio de las Empresas de Servicios Temporales, conforme con el artículo 77 en los siguientes casos: (i) cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo; (ii) cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad; (iii) para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más. (Corte Constitucional, 2017, Sentencia T-614).

2.1.3 Intermediación laboral por parte de una E.S.T.

En la Sentencia T-550 del 13 de julio de 2006, la Sala Sexta de la Corte Constitucional se pronunció sobre la situación jurídica que se presenta cuando la empresa usuaria encarga al trabajador en misión la prestación de servicios diferentes a los solicitados, lo que podría constituir una intermediación laboral eventual.

De conformidad a la Ley 50 de 1990, las Empresas de Servicios Temporales son personas jurídicas conformadas como sociedades comerciales, cuya objeto social es “enganchar y remitir personal que requieran otras personas naturales o jurídicas para los siguientes efectos: a) Desempeñar labores ocasionales, accidentales o transitorias, esto es aquellas cuya duración no exceda de un mes y se requieran para cubrir necesidades ajenas a la actividad normal del solicitante de los servicios; b) Reemplazar personal en vacaciones, en incapacidad, en licencia ordinaria y en licencia de maternidad; c) Atender el incremento de la producción, las ventas o transporte; d) Recolectar cosechas; y e) Prestar servicios en general”. Por su parte, de conformidad con la misma Ley se denominan “usuarios” las personas naturales o jurídicas que contratan con las Empresas de Servicios Temporales, a través de un contrato mercantil escrito, regulado por el artículo 81 de la Ley 50 de 1990. (Corte Constitucional, 2006, Sentencia T-550)

Queda claro que, de acuerdo con este contrato, las Empresas de Servicios Temporales se comprometen a proporcionar a la empresa usuaria el personal necesario a cambio de una remuneración establecida. Para ello, las E.S.T. contratan directamente a los trabajadores pertinentes mediante una modalidad contractual laboral adecuada a las necesidades del servicio y la duración de la misión.

Por su parte, en Concepto 08SE201812030000023084 del tres de diciembre de 2018, el Ministerio del Trabajo puntualiza así la situación, recordando que:

Las Empresas de Servicios Temporales, son las únicas que por disposición legal pueden realizar las labores de intermediación laboral, pero únicamente en los eventos detallados en el artículo 2.2.6 .5.6 del Decreto Único Reglamentario del

Sector Trabajo 1072 de 2015, que compiló lo normado por el Decreto 4369 de 2006 “Por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones” y, dependerá de la clase de contrato con el cual el trabajador es vinculado a la Empresa pues por obvias razones, no será la misma cuando ha sido contratado por su perfil o por las necesidades de las empresas usuarias, a través de un contrato laboral a término indefinido o por obra o labor contratada por ejemplo, pues en el primero habrá estabilidad mientras que en el segundo la misma estaría supeditada a la duración de la obra o labor en cada una de las empresas usuarias del servicio; teniendo en cuenta eso sí, el límite consagrado para las labores en misión que es de seis meses prorrogables por otros seis más, prescrito en el Parágrafo del artículo 2.2.6.5.6 del Decreto 1072 de 2015 que compiló lo normado en el artículo 6 del Decreto 4369 de 2006. (...) (Ministerio del Trabajo, 2018)

Esto no significa que el trabajador no pueda ser contratado consecutivamente bajo esta modalidad por la empresa de servicios temporales. Sin embargo, debido a la naturaleza de este tipo de contrato establecido por el Código Sustantivo del Trabajo, cuando la obra o labor en una empresa usuaria finalice, y siempre que se cumpla el límite máximo de un año, el contrato del trabajador también finalizará. Sin embargo, esto no impide que el trabajador pueda ser contratado consecutivamente por la empresa de servicios temporales para trabajar en otros servicios, incluso si ya no está trabajando con la empresa usuaria anterior.

2.1.4 Solidaridad entre la E.S.T. y la empresa usuaria.

Ante la situación en la que un trabajador en misión contratado por una empresa de servicios temporales presta sus servicios en una empresa usuaria, por un periodo mayor al inicialmente contratado, surge la responsabilidad solidaria en el pago de salarios, prestaciones, indemnizaciones, salud ocupacional y riesgos profesionales entre ambas empresas. Esta responsabilidad implica que tanto la empresa de servicios temporales como la usuaria deben garantizar el pago de todas las obligaciones laborales del

trabajador en misión, lo que incluye el salario, las prestaciones sociales, las indemnizaciones por despido y las obligaciones relacionadas con el riesgo común y los riesgos laborales. En la Sentencia SL 3520, del 15 de agosto de 2018, radicación 69399 la *Sala Laboral de Casación* de la honorable *Corte Suprema* señala:

La infracción de las reglas jurídicas del servicio temporal conduce a considerar al trabajador en misión como empleado directo de la empresa usuaria, vinculado mediante contrato laboral a término indefinido, con derecho a todos los beneficios que su verdadero empleador (empresa usuaria) tiene previstos en favor de sus asalariados. (Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, 2018, Sentencia SL3520).

2.1.5 Afiliación del trabajador en misión a la seguridad social.

En la Sentencia T-472 de 18 de junio de 2002, la Corte Constitucional aborda el caso de una trabajadora de una empresa de servicios temporales que, tras comunicar su estado de gravidez, fue despedida por la E.S.T. y, posteriormente, se le exigió una prueba de embarazo para un posible nuevo contrato. Ante esta situación, la Corte ordenó al representante legal de la empresa que en un plazo de 48 horas reintegrara a la trabajadora en el cargo que desempeñaba previamente o en una labor equivalente o superior, con las mismas o mejores condiciones laborales que tenía antes de la terminación del contrato. Esto fue dictaminado de acuerdo con la ley, para proteger los derechos fundamentales de la trabajadora embarazada y prevenir la discriminación laboral.

La Corte siempre ha protegido los derechos de los trabajadores, sin especificar el tipo de contrato que se tenga con el empleador, con el fin de garantizar la estabilidad laboral. Hay casos en los cuales, de igual manera debe existir protección constitucional, como en las Empresas de Servicios Temporales. (...) Así, el trabajador presta servicio laboral a un tercero, pero mantiene relación de subordinación con la empresa de servicios temporales, quien es su verdadero empleador. (Corte Constitucional, 2002, Sentencia T-472)

Asimismo, la Corte Constitucional también recordó a la empresa de servicios temporales involucrada en el caso, que las prestaciones médicas, asistenciales y económicas a las que tenía derecho la trabajadora en su condición de mujer embarazada debían ser cubiertas por el empleador en caso de que, como consecuencia del despido, no hubieran sido cubiertas por una empresa promotora de salud:

La trabajadora (...) debería encontrarse afiliada al régimen de seguridad social contributivo entre cuyas prestaciones se encuentra la debida y oportuna protección en caso de embarazo no solo para ella sino para el menor que esta por nacer, razón esta por la cual es claro que la acción de tutela ha de prosperar, pues una solución distinta llevaría a la conclusión inadmisibles con forme a la jurisprudencia de esta Corte de desconocer la realidad que rige la relación laboral en este caso concreto a pretexto de que se culminó una relación laboral en otra empresa a la cual fue remitida la trabajadora por su directo empleador, es decir por la empresa Extra S.A. (Corte Constitucional, 2002, Sentencia T-472)

De esta manera, se hizo hincapié en la importancia de garantizar el derecho a la salud y a la protección a la maternidad de las trabajadoras embarazadas, y en la responsabilidad que tienen las empresas de servicios temporales en el cumplimiento de estas obligaciones laborales y legales.

2.1.6 Protección al fuero de maternidad y paternidad.

En la Sentencia de Unificación SU-075 del 24 de julio de 2018, la Corte Constitucional estudia varios casos, entre ellos el de una acción de tutela presentada por una trabajadora a quien se le terminó el contrato de trabajo sin justa causa y estando embarazada, mientras está vinculada a una empresa de Servicios Temporales, a la cual informó puntualmente de su situación. Al respecto preceptúa el Alto Tribunal:

“Respecto de dichas entidades, resulta claro que existe una relación laboral entre la empresa de servicios temporales y sus trabajadores en misión. En tal sentido, la Sentencia SU-070 de 2013, afirma que deben aplicarse las reglas señaladas para los contratos a término fijo o por obra o labor determinada, en función de la modalidad contractual empleada por la empresa de servicios temporales.” (Corte Constitucional, 2018, Sentencia SU-075)

La Corte Constitucional ha emitido una orden al representante legal de la E.S.T. para que, en un plazo máximo de 48 horas, reintegre a la trabajadora afectada en una labor equivalente o superior a la que venía desempeñando antes del despido ilegal. Además, se ha determinado que la E.S.T. debe cancelar a la trabajadora los salarios y prestaciones legales correspondientes, así como la indemnización correspondiente por el despido ilegal. Sin embargo, complementa la subregla de la siguiente manera:

Así mismo, es pertinente anotar que el conocimiento del estado de embarazo se configura cuando tiene noticia del mismo alguno de los siguientes sujetos: (i) la empresa de servicios temporales; o (ii) la empresa usuaria. De este modo, el reintegro puede ordenarse a cualquiera de ellos, en caso de que la empresa de servicios temporales se encuentre imposibilitada para garantizarlo. (Corte Constitucional, 2018, Sentencia SU-075)

Esta medida se ha tomado para garantizar los derechos laborales y constitucionales de la trabajadora en cuestión.

2.1.7 Causas objetivas para terminar la relación laboral.

En la Sentencia T-503 de 6 de agosto de 2015, un trabajador de 62 años presentó acción de tutela en su propio nombre contra la empresa usuaria y la E.S.T. en la que argumentó que se vulneraron sus derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral, a la seguridad social, al mínimo vital, a la salud y a una vida en condiciones dignas, debido a que no se renovó su contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, pese a que le

faltaba menos de un año para cumplir los requisitos necesarios para adquirir el derecho a la pensión de vejez. En consecuencia, solicitó que se ordene tanto a la empresa de servicios temporales como a la empresa usuaria la renovación de su contrato de trabajo, con independencia de la denominación que se le dé, hasta que reciba su primera mesada pensional.

Esta sentencia manifiesta respecto al principio de estabilidad laboral de los trabajadores:

El solo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del empleador de no renovar el contrato; solo así se garantizará, de una parte, la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto “expectativa cierta y fundada” del trabajador de mantener su empleo, si ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley y, de otra parte, la realización del principio, que señala la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral.

En esta perspectiva, “si bien las partes en ejercicio de la autonomía de la voluntad pueden acordar celebrar un contrato de trabajo a término fijo, de acuerdo con las disposiciones de ley que rigen la materia, ese acuerdo, en el evento en el que se presenten los presupuestos antes enunciados, esto es, que subsista la materia de trabajo y que el trabajador haya cumplido a cabalidad con sus obligaciones y compromisos, se modifica para dar paso a la activación del principio de estabilidad laboral, que con rango de norma superior, consagró el Constituyente a favor de los trabajadores. (Corte Constitucional, 2015, Sentencia T-503)

Deja en claro la Corte, que la simple llegada del término inicialmente acordado en un contrato de trabajo no es suficiente para justificar la decisión del empleador de no renovarlo, ya que se deben aplicar los principios de estabilidad y primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas en la relación laboral. En este sentido, siempre que al vencimiento del plazo inicial del contrato de trabajo existan las mismas tareas y motivos que lo originaron, y el trabajador haya cumplido con sus obligaciones, se debe garantizar la renovación del contrato.

Por su parte, en Concepto 91241, de 30 de mayo de 2014, dice el Ministerio del Trabajo, sobre la terminación del contrato laboral de los trabajadores en misión.

Las empresas de servicios temporales fungen igualmente como empleadoras directas en la medida que vinculan al personal enviado para ejecutar la labor contratada, a través de un contrato laboral y asumen el pago de salarios, prestaciones sociales, seguridad social, e incluso es responsable de la salud ocupacional de este. (...)

Para la terminación del contrato de un trabajador en misión, se deber dar alguna de las causales taxativas señaladas en las normas, la figura del preaviso permite salvaguardar las garantías laborales de los trabajadores y es la oportunidad precisa para que el empleador pueda determinar si se requiere o no la continuidad del trabajador por lo que en caso que se quiera dar por terminado el contrato de trabajo se deberá hacer cumpliendo con la normatividad vigente. (Ministerio del Trabajo, 2014)

2.1.8 Derecho de asociación sindical para el trabajador en misión.

En Colombia no existen organizaciones sindicales conformadas únicamente por trabajadores en misión de las E.S.T., ni tampoco convenios o pactos colectivos. Más aún, antes de 2019, los trabajadores no podían ni siquiera afiliarse al sindicato de base de la empresa usuaria. Actualmente ya pueden desarrollar su derecho de asociación sindical, pero sólo afiliándose al sindicato de industria de la empresa usuaria, esto según fallo de 8 de agosto de 2019 de la Sección Segunda, Subsección “B”, del Consejo de Estado, que determina:

No existen limitaciones para que un trabajador que se encuentra prestando sus servicios «en misión», en alguna empresa de las diferentes ramas de la economía, pueda afiliarse al sindicato o sindicatos «de industria» conformado por los

trabajadores de tales sectores económicos; ello en virtud del hecho mismo de realizar o prestar, materialmente y efectivamente, labores en la respectiva rama o sector de la industria o de la economía. Así las cosas, (i) el hecho de que no exista correspondencia entre la actividad empresarial principal que desarrollan las Empresas de Servicios Temporales y el sector o sectores de la economía a los cuales pertenezcan los diferentes sindicatos de industria, o (ii) la circunstancia de que los trabajadores en misión no estén vinculados laboralmente con las empresas usuarias, sino que su relación laboral sea con las Empresas de Servicios Temporales; no son razones suficientes para considerar que es ilegal la afiliación de un trabajador en misión a los sindicatos de industria de las empresas usuarias. (Consejo de Estado, Sección Segunda, 2019, Sentencia 2014-00716)

Como se puede ver, el Consejo de Estado ha establecido que los derechos colectivos de los trabajadores en misión deben ser protegidos. En este sentido, se ha señalado que los trabajadores contratados por las Empresas de Servicios Temporales para ser enviados en misión a las empresas usuarias, deben disfrutar de todos los derechos y garantías que se derivan de los derechos de libertad sindical, asociación sindical y negociación colectiva.

Sin embargo, en este último punto es fundamental destacar la necesidad de contar en Colombia con una dependencia dentro del Ministerio del Trabajo encargada de supervisar el cumplimiento de los derechos laborales colectivos de los trabajadores en misión y garantizar que estas garantías sean equiparables a los de los trabajadores de planta. Asimismo, dicha oficina deberá vigilar la estabilidad laboral de los trabajadores en misión, mientras la actividad laboral para la cual fueron contratados se mantenga vigente en la empresa.

Así pues, las anteriores tendencias jurisprudenciales enfatizan los alcances y límites en la utilización de esta modalidad de vinculación temporal de trabajadores en Colombia. A pesar de que muchas de estas consideraciones ya se habían reiterado en el Decreto reglamentario 4369 del 4 de diciembre de 2006, el cual estableció los requisitos, límites,

funciones y características para prevenir las relaciones laborales disfrazadas, simuladas o aparentes entre las empresas usuarias y las prestadoras de servicios temporales, persisten los reclamos tanto judiciales como en otros escenarios, presentados por trabajadores y expertos laboristas, sobre los excesos en la utilización de esta figura jurídica y la preocupante limitación del acceso a varias garantías laborales, por parte de los trabajadores en misión, tal como se verá en el siguiente capítulo.

**CAPÍTULO 3. ANÁLISIS DE CASOS: SENTENCIAS DE SEGUNDA INSTANCIA
CONTRA E.S.T. Y POSTURAS JUDICIALES**

3.1 Ficha de análisis jurisprudencial No. 01

DATOS GENERALES	
FECHA DE SENTENCIA	17 DE JUNIO DE 2021
TRIBUNAL QUE EMITE LA SENTENCIA	TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI (SALA LABORAL)
No. EXPEDIENTE	76-001-31-05-002-2016-00552-01
TIPO DE SENTENCIA	Declarativa de Segunda Instancia.
MAGISTRADO PONENTE	ELSY ALCIRA SEGURA DIAZ
PAGINA WEB DE LA SENTENCIA	https://bit.ly/3zKME1U
ESTABLECIMIENTO DEL CASO	
DEMANDANTE(S)	LUIS ENRIQUE AVILA RIVERA
DEMANDADOS(S)	BANCO BBVA Y COLTEMPORA SA
DERECHOS INVOLUCRADOS	Derechos fundamentales a la vida digna, al mínimo vital, a la seguridad social y a la salud, a la estabilidad laboral.
HECHOS DE LA SENTENCIA.	El demandante con la presente acción pretende que se declare la existencia de varias relaciones laborales de naturaleza misional con COLTEMPORA S.A. de las que fuera beneficiaria del servicio BBVA COLOMBIA S.A., durante los períodos comprendidos entre el 26 de enero al 17 de diciembre de 2004, del 11 de enero al 18 de diciembre de 2005, del 10 de enero al 25 de mayo de 2006, del 05 de junio al 17 de diciembre de 2006, del 15 de enero al 21 de diciembre de 2006, del 15 de enero al 21 de diciembre de 2007 y del 08 de enero 2008 al 10 de marzo de 2014; que se declare

	<p>igualmente que como consecuencia de la duración y continuidad entre cada una de las anteriores relaciones laborales, las demandadas son responsables solidarias de las acreencias laborales a favor del actor, al violar las restricciones establecidas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, entendiéndose que existió una verdadera vocación de contrato a término indefinido, el cual no se suspendió por encontrarse incapacitado por enfermedad de origen común; que se declare igualmente que se tenga como Salario Base de Cotización las sumas devengadas durante el último año de labores, incluyendo las comisiones recibidas, para efectos de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral, los auxilios de incapacidad con posterioridad a 180 días a cargo de COLFONDOS, así como, las prestaciones sociales e indemnizaciones de Ley; peticona también que se declare que la terminación indirecta del contrato de trabajo, acaeció por causas imputables a su empleador, por no haber cancelado todas las prestaciones de ley durante el tiempo en que estuvo incapacitado.</p> <p>Y que por el trato indigno que recibió durante el periodo de incapacidad, decidió renunciar, ya que tampoco le habían sido pagadas sus acreencias laborales durante ese periodo.</p>
CUESTIONES DE FONDO	
<p>PROBLEMA JURÍDICO</p>	<p>Determinar si hay lugar o no a la declaratoria de varios contratos de trabajo entre el demandante como trabajador en misión enviado por COLTEMPORA S.A., y BBVA COLOMBIA S.A. durante los periodos mencionados en acápite de hechos.</p> <p>ii) establecer si como consecuencia de la duración y continuidad entre cada una de las anteriores relaciones laborales, se violaron las restricciones establecidas en el</p>

	<p>artículo 77 de la Ley 50 de 1990, para la configuración de un único contrato de trabajo a término indefinido, iii) y como consecuencia de lo anterior, determinar si el mismo fue suspendido o no por encontrarse incapacitado el actor por enfermedad de origen común</p>
RATIO DECIDENDI	<p>Considera la Sala que a pesar de que la literalidad de las normas en cita, prevén una prohibición de continuar con el contrato temporal una vez se ha superado el plazo de seis meses más la prórroga equivalente a un periodo igual, también lo es que los mismos cánones normativos establecen que si la causa originaria del servicio subsiste para la empresa usuaria.</p> <p>La misma no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la empresa temporal con la que contrato, o con una diferente, para la prestación del servicio, caso en el cual se deberá acudir a otra forma de contratación laboral distinta a la que se cumple a través de las Empresas de Servicios Temporales, situación que claramente acaeció dentro del presente asunto, puesto que el señor LUIS ENRIQUE AVILA RIVERA en el desarrollo de los citados 6 contratos de trabajo celebrados con la empresa de servicios temporales demandada, siempre ejerció las funciones del cargo de Asesor Comercial en la empresa usuaria BBVA COLOMBIA S.A, funciones que al contrastarse con el objeto social de dicha entidad bancaria, señaladas en su Certificado de Cámara de Comercio, visto a folios 42 y siguientes, no resultan tener el carácter transitorio, ocasional o accidental, o que hubiesen sido generadas por un reemplazo de personal en licencia, incapacidad o vacaciones, ni mucho menos incrementos de producción con carácter contingente, pues al</p>

	<p>contrario, el cargo ocupado por el actor era y sigue siendo permanente en la sociedad bancaria demandada, máxime que tal actividad tiene la calidad de ser una de las principales para el sostenimiento de la actividad que ejerce cualquier banco.</p> <p>Por otra parte, para la Sala es claro que la forma de vinculación laboral del actor conforme a la figura prevista en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, atentó contra su derecho a la estabilidad en el empleo, pues los 6 contratos de trabajo suscritos por aquel con la empresa de servicios temporales demandada, para prestar los servicios de asesor comercial en la empresa usuaria BBVA, se desarrollaron en un total ejemplo de “tercerización laboral”, y con ello, pretender evadir la aplicación de las disposiciones que regulan la materia laboral, lo que deja sin piso los argumentos expuestos por las llamadas a juicio en sus recursos de alzada.</p>
DECISIÓN	<p>PRIMERO. - MODIFICAR los numerales: primero, segundo, así como los literales a), b), c), d), e) f), g) del numeral cuarto y el numeral quinto de la sentencia número 222 proferida en audiencia pública llevada a cabo el día 25 de septiembre de 2019, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación, los cuales quedaran así:</p> <p>1º) DECLARAR probada la excepción de prescripción propuesta por BBVA respecto de los derechos causados con anterioridad al 04 de junio de 2011, excepto sobre la obligación de la consignación de las cesantías, porque el fenómeno extintivo sólo operó respecto al depósito de las cesantías causadas en los años anteriores al 2010, e igualmente se exceptúa de la prescripción el auxilio de cesantías.</p>

2°) DECLARAR la existencia de 6 contratos de trabajo a término fijo entre el BBVA COLOMBIA S.A., y el señor LUIS ENRIQUE AVILA RIVERA.

4°) CONDENAR a las demandadas BBVA COLOMBIA S.A. y a COLTEMPORA S.A., a pagar solidariamente y a favor del señor LUIS ENRIQUE AVILA RIVERA, las siguientes sumas de dinero por concepto de los emolumentos que a continuación se describen:

a) \$4.755.876 por concepto de auxilios de cesantías, causadas desde el 08 de mayo de 2008 al 10 de marzo de 2014.

b) \$255.260 por concepto de intereses a las cesantías.

c) \$2.254.688 por concepto de primas de servicio.

d) \$720.279 por concepto de compensación de vacaciones, valor que debe ser indexado al momento de su pago.

e) \$20.244.699 por concepto de sanción moratoria contenida en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

f) \$27.138, diarios desde el 10 de marzo de 2014 y hasta el 10 de marzo de 2016, un total de \$19.539.120, y de allí en adelante cancelar los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, sobre lo adeudado por concepto de cesantías y primas de servicio, hasta la fecha de su pago efectivo.

	<p>g) \$3.609.309, por concepto de indemnización por despido sin justa causa – despido indirecto, suma que se indexará al momento de su pago.</p>
--	---

3.2 Ficha de análisis jurisprudencial No. 02

DATOS GENERALES		
FECHA DE SENTENCIA	DE	31 de enero de 2022
TRIBUNAL QUE EMITE SENTENCIA	QUE LA	TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI (SALA PRIMERA DE DECISION LABORAL)
No. EXPEDIENTE		014-2013-0012-01
TIPO DE SENTENCIA		Declarativa de Segunda Instancia.
MAGISTRADO PONENTE		CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA
PAGINA WEB DE LA SENTENCIA		https://bit.ly/3mauvHO
ESTABLECIMIENTO DEL CASO		
DEMANDANTE(S)		MARTHA CECILIA MOSCOSO PAEZ
DEMANDADOS(S)		JESUS ALBERTO CASANOVA Y ADMITHEL LTDA.
DERECHOS INVOLUCRADOS		Derechos fundamentales a la vida digna, al mínimo vital, a la seguridad social y a la salud, a la estabilidad laboral.
HECHOS DE LA SENTENCIA.		Para el juzgado si hubo entre las partes un contrato de trabajo a término indefinido por intermediación laboral, terminación que se dio injustamente, porque con la prueba documental se acredita que i) entre las demandadas ADMITHEL LTDA. y la empresa Electromillonaria establecimiento de comercio de propiedad del señor Jesús Alberto, se suscribió contrato de prestación de servicios, así como se acredita que ADMITHEL LTDA. autoriza continuar hasta nueva orden con la contratación de la actora con el salario mínimo, aceptando las demandadas en su contestación la existencia de contrato de obra o labor con la demandante, ii) en el interrogatorio el señor Jesús Alberto dijo que la actora se vinculó en el año 2008 con

salario mínimo sin más pagos por su labor, iii) consideró el despacho que la vinculación inicialmente se dio directamente con el demandado Jesús y luego en 2009 a través de la demandada ADMITHEL LTDA. que enviaba trabajadores en misión al establecimiento Electromillonaria propiedad del señor Jesús, relación que fue terminada en enero de 2010 cuando se le comunicó vía carta que terminaba, se le liquidaron prestaciones pero el 25 de enero del mismo año se vinculó nuevamente como coordinadora de cobranza, iv) esa relación se llevó a cabo bajo una verdadera relación laboral y se disfrazó por obra o labor y con intermediación y ése a contar con contratos sucesivos se tiene como uno solo como lo permite la jurisprudencia, sin que haya solidaridad entre las demandadas por aceptarse por ADMITHEL LTDA. como usuaria a Jesús Alberto, v) se ordena devolver al demandado las letras a la demandante y en caso de que pueda existir defraudación, el demandado puede acudir a la justicia penal, vi) las prestaciones sociales se probó que fueron pagadas a la actora, vii) sobre la indemnización por despido, al ser en realidad un contrato a término fijo prorrogado desde el 2008 hasta el 2010, sin que exista razón para terminarlo el 15 de julio de 2011, siendo procedente la indemnización, viii) sobre el cobro de la Litis del 10%, la parte actora en interrogatorio dijo que dicho acuerdo fue en reunión con el jefe pero que no fue acordado por escrito y que los procesos ejecutivos que presentó no los terminó, siendo eso afirmado por el demandado, sin que se acredite que la actora tenía bonificaciones además del salario, ix) como las excepciones prosperan, se condena en costas a la demandante, x) ordena la consulta de la sentencia.

CUESTIONES DE FONDO

PROBLEMA JURÍDICO	Determinar si fueron vulnerados los derechos laborales de la actora y si ADMITHEL LTDA. debe responder de manera solidaria
RATIO DECIDENDI	<p>Se configuran los elementos del contrato de trabajo respecto del condenado, sin que se desvirtúe la presunción legal que cobija las relaciones de trabajo, actuar repetitivo que no solo resulta contrario a la ley, sino que no configura buena fe.</p> <p>De igual forma, no se consigue probanza respecto de la existencia de un salario variable de la actora, sin embargo, ante la evidente intermediación ilícita por parte de una empresa que no cuenta con facultades para ello, hay lugar a declararla solidariamente responsable de las condenas impuestas.</p> <p>Para ello basta resaltar la aceptación que incluso en el recurso y en la contestación del hecho 2º (fol. 81) realiza el demandado señor JESUS ALBERTO CASANOVA de que la actora sí le prestó sus servicios como abogada en su establecimiento de comercio Electromillonaria, pues con intermediación o no de ADMITHEL LTDA., no se frustra la certera conclusión social de la instancia, al ser evidente la personal prestación del servicio de forma continuada y remunerada, lo que descarta de plano toda la argumentación defensiva, pues pasa a dar cuenta de los elementos propiciadores de la materialización presuntiva del contrato de trabajo, siendo posición reiterada de esta Sala de Decisión Laboral la existencia de la presunción referente a que toda relación de trabajo está gobernada por un contrato de trabajo, (art.. 24 del CST) que es la base legal de los trabajadores del sector privado conforme lo indica el art. 3º del CST de modo</p>

	<p>pues que cualquier otra modalidad de esfuerzo humano continuado y remunerado que sea alegado, quien lo hace está obligado a desvirtuar -acreditar que la subordinación propia de toda actividad relacional laboral no es la del contrato de trabajo.</p> <p>Finalmente, respecto de la condena solidaria a la intermediaria ADMITHEL LTDA., cabe precisar que para la Corporación al no existir duda de la intermediación de la sociedad demandada entre el señor JESÚS ALBERTO CASANOVA y la trabajadora MARTHA CECILIA MOSCOSO, no queda duda de la pretensión, es que incluso este hecho es aceptado por el verdadero empleador y beneficiario del servicio, tal y como quedó registrado en su recurso de apelación, por lo que al quedar clara la existencia del contrato de trabajo bajo esas condiciones irregulares y la malsana intermediación laboral, resulta procedente predicar la configuración de la responsabilidad solidarizaría.</p> <p>Por lo que en ese sentido se modificará la condena de instancia revocando la absolución de la intermediaria y condenándola al pago solidario de las condenas impuestas por la instancia, lo que de suyo hace impropio el pago de condena en costas en primera instancia a la demandante, pues resultó vencedora en juicio.</p>
DECISIÓN	1. REVOCAR los numerales 2º, 3º y 7º de la sentencia apelada, para en su lugar Declarar No probadas las excepciones propuestas por ADMITHEL LTDA., por la razón expuesta en la parte motiva de esta sentencia.

	<p>2. MODIFICAR el numeral 5º de sentencia apelada adicionándolo en el sentido de declarar que la condena impuesta en este numeral, la demandada ADMITHEL LTDA. es responsable solidaria de su pago, por las razones expuestas en la parte considerativa de esta sentencia. Confirmar el numeral en todo lo demás.</p> <p>3. CONFIRMAR la sentencia apelada en todo lo demás, por las razones expuestas en esta providencia.</p> <p>4. SIN COSTAS en esta instancia.</p>
--	--

CAPÍTULO 4. ANÁLISIS DE ENCUESTAS REALIZADAS A TREINTA (30) TRABAJADORES VINCULADOS EN MISIÓN

“Estudio del comportamiento de una E.S.T. en la ciudad de Pasto, frente a la vinculación de Trabajadores en Misión, entre 2019 y 2022.”

4.1 Diseño de la encuesta

4.1.1 Título de la encuesta

“Estudio del comportamiento de una Empresa Usuaria dedicada al comercio en la ciudad de Pasto, frente a la vinculación de Trabajadores en Misión, entre 2019 y 2022.”

4.2 Objetivos de la encuesta

4.2.1 Objetivo General

Evaluar la aplicación adecuada de la figura de contratación a través de Empresas de Servicios Temporales, reglamentada por la Ley 50 de 1990, en la ciudad de Pasto.

4.2.2 Objetivos Específicos

1. Medir la satisfacción laboral de los trabajadores en misión de las Empresas de Servicios Temporales.
Determinar el conocimiento de los trabajadores en misión sobre los aspectos fundamentales de la contratación mediante Empresas de Servicios Temporales.
2. Conocer el acompañamiento del Ministerio de Trabajo a los trabajadores en misión.

4.3 Definición de la población

La encuesta se aplicó a trabajadores de diferentes empresas usuarias de la ciudad de Pasto, contratados mediante una Empresa de Servicios Temporales (ADMITHEL SAS).

4.4 Tamaño de la muestra

Se aplicó la encuesta a 30 trabajadores de diferentes empresas usuarias que contratan a través de la Empresa de Servicios Temporales “ADMITHEL SAS”.

4.5 Tiempo de aplicación

Se aplicó a la muestra de trabajadores vinculados durante los años 2019 a 2022.

4.6 Análisis de la encuesta

4.6.1 Pregunta 1. ¿En cuántas ocasiones ha sido contratado mediante Empresas de Servicios Temporales?

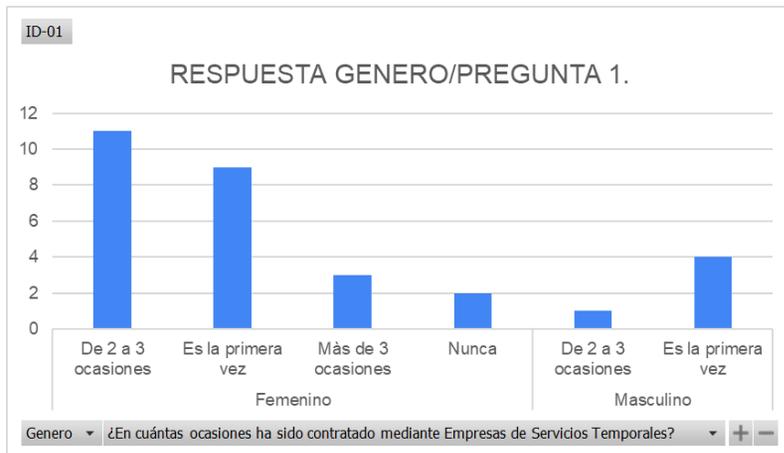
Análisis numérico y básico Pregunta 1.

Etiquetas de fila	Número de encuestados (ID-01)
De 2 a 3 ocasiones	12
Es la primera vez	13
Más de 3 ocasiones	3
Nunca	2
Total general	30

El 83.33% de las personas que realizaron la encuesta, se encuentran contratadas como primera vez o con más de dos ocasiones a través de una temporal, lo que corresponde a 25 personas.

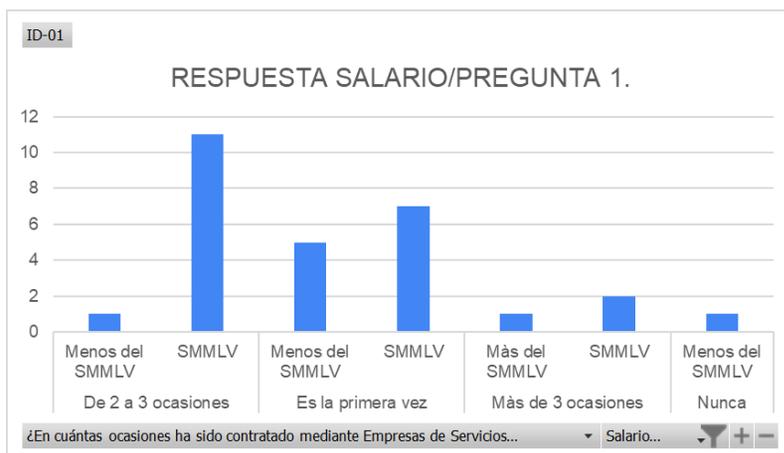


Análisis dinámico Pregunta 1.



1. De 30 personas, 25 son de género femenino, quienes se encuentran contratadas entre una primera y más de 3 ocasiones a través de una temporal.

2. El género masculino, es el personal menos contratado a través de Empresas de Servicios Temporales.



1. Las personas contratadas de 2 a 3 ocasiones, devengan entre menos del SMMLV y el SMMLV.

2. Las personas contratadas por primera vez en una temporal devengan el SMMLV.

4.6.2 Pregunta 2. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando con la actual empresa usuaria y la misma Empresa de Servicios Temporales?

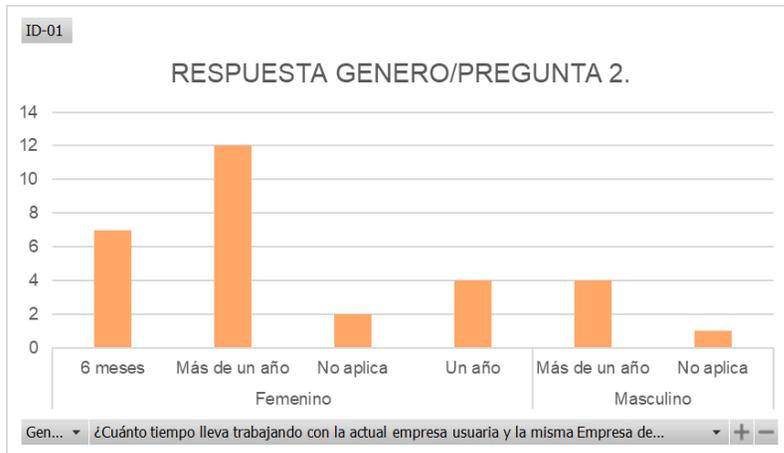
Análisis numérico y básico Pregunta 2.

Etiquetas de fila	Número de encuestados (ID-01)
6 meses	7
Más de un año	16
No aplica	3
Un año	4
Total general	30

El 53.33% de las personas que realizaron la encuesta, llevan más de un año contratadas por la misma empresa usuaria y E.S.T., lo que corresponde a 16 personas.



Análisis dinámico Pregunta 2.



1. El género femenino tiene una relación laboral con la misma empresa usuaria y temporal, de más de un año

2. El género masculino no coincide laborando más de 6 meses con la misma empresa usuaria y temporal.

4.6.3 Pregunta 3. ¿Considera que los trabajadores contratados directamente por la empresa tienen un trato preferencial?

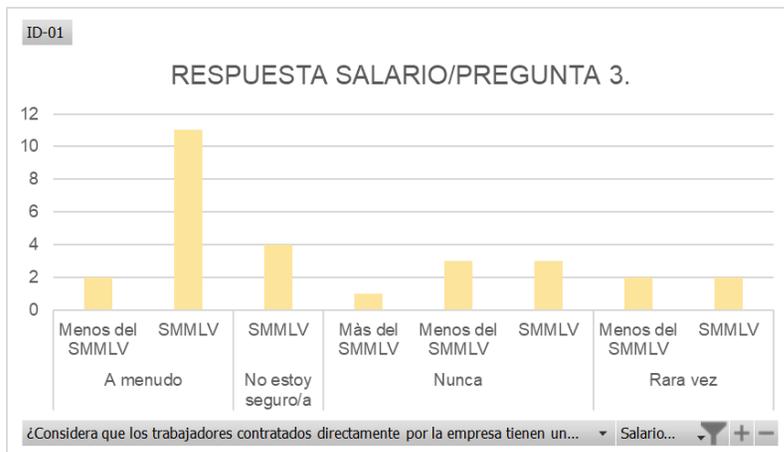
Análisis numérico y básico Pregunta 3.

Etiquetas de fila	Número de encuestados (ID-01)
A menudo	14
No estoy seguro/a	5
Nunca	7
Rara vez	4
Total general	30

El 46.66% de las personas que realizaron la encuesta, consideran que las empresas tienen a menudo un trato preferencial con los trabajadores contratados directamente, lo que corresponde a 14 personas y un 16.6% no está seguro si ha evidenciado dicho trato preferencial.



Análisis dinámico Pregunta 3.



1. Las personas que devengan entre menos del SMLMV y un SMLMV, consideran que el trato preferencial a trabajadores directos se da a menudo.

2. Las personas que devengan más del SMLMV, consideran que nunca han evidenciado tratos preferenciales frente a trabajadores directos.



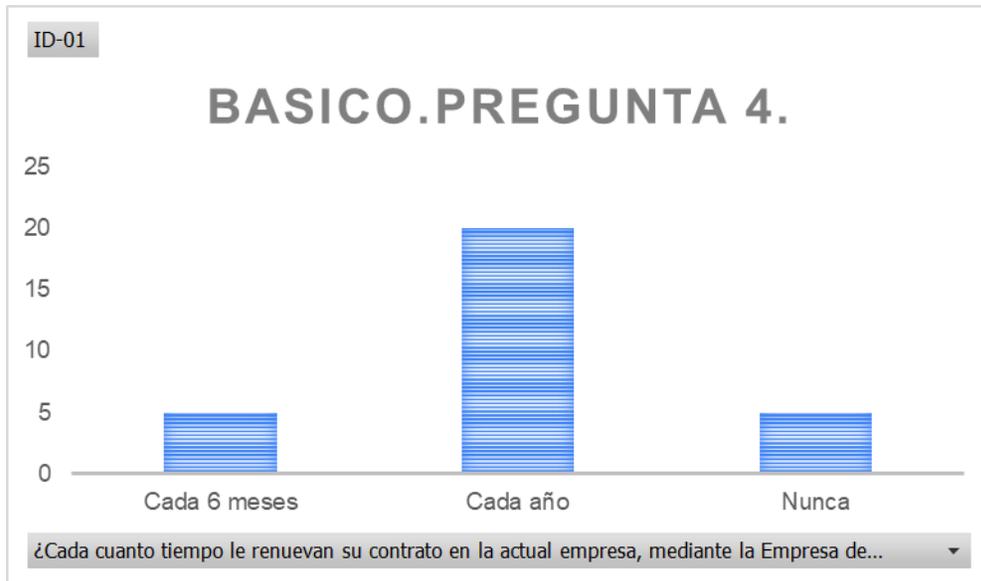
3. El género femenino es quien más considera la existencia de un trato preferencial a los trabajadores directos

4.6.4 Pregunta 4. ¿Cada cuánto tiempo le renuevan su contrato en la actual empresa, mediante la Empresa de Servicios Temporales?

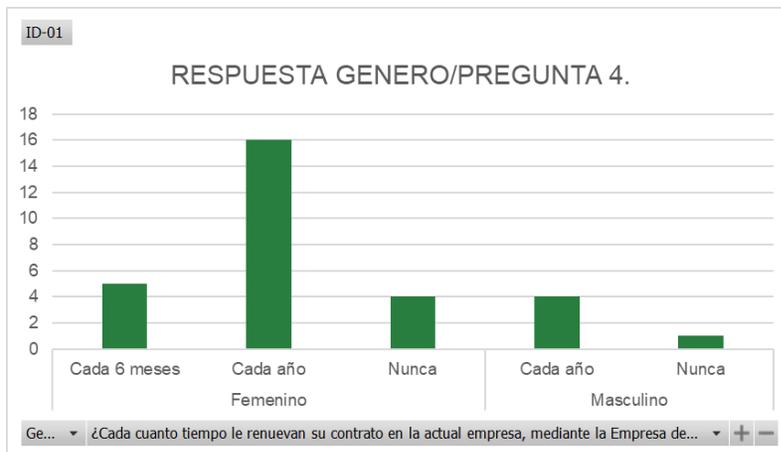
Análisis numérico Pregunta 4.

Etiquetas de fila	Número de encuestados (ID-01)
Cada 6 meses	5
Cada año	20
Nunca	5
Total general	30

El 46.66% de las personas que realizaron la encuesta, consideran que las empresas tienen a menudo un trato preferencial con los trabajadores contratados directamente, lo que corresponde a 14 personas y un 16.6% no está seguro si ha evidenciado dicho trato preferencial, lo que corresponde a 5 personas.

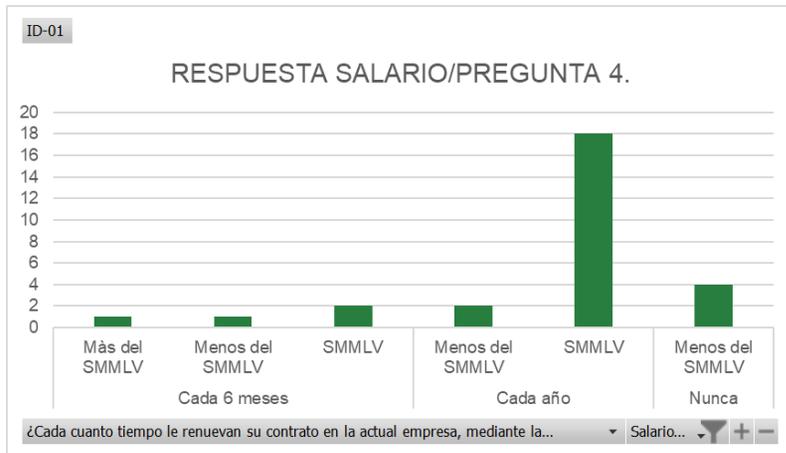


Análisis dinámico p4



1. Al personal femenino le renuevan el contrato cada año, a través de una empresa de servicios temporales.

2. Al personal masculino generalmente nunca se le renueva el contrato mediante estas Empresas de Servicios Temporales.



3. La mayor parte del personal que devenga entre menos del SMLMV y un SMLMV, se les renueva cada año su contrato mediante una temporal.

4. El personal que devenga más de un SMLMV, generalmente se le renueva el contrato cada seis meses.

4.6.5 Pregunta 5. ¿Siente usted tranquilidad frente a su estabilidad laboral actual?

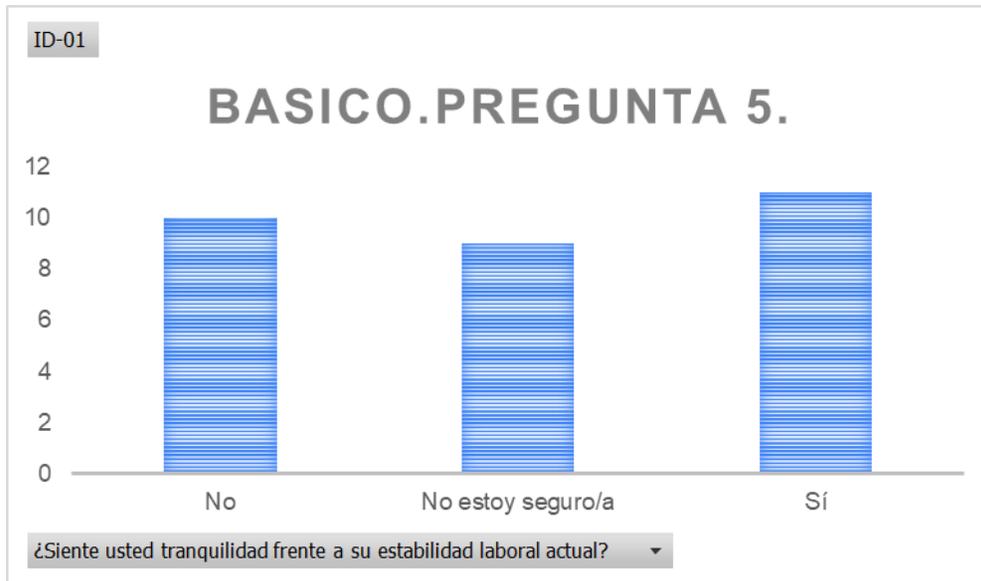
Análisis numérico Pregunta 5.

Etiquetas de fila	Número de encuestados (ID-01)
No	10
No estoy seguro/a	9
Sí	11
Total general	30

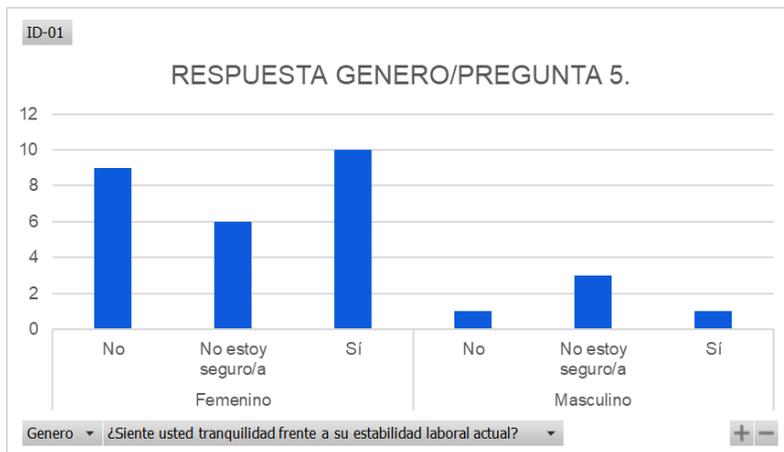
El 36.66% de las personas que realizaron la encuesta, manifiesta tener tranquilidad frente a su estabilidad laboral, lo que corresponde a 11 personas.

El 33.33% de las personas que realizaron la encuesta, manifiesta NO tener tranquilidad frente a su estabilidad laboral, lo que corresponde a 10 personas.

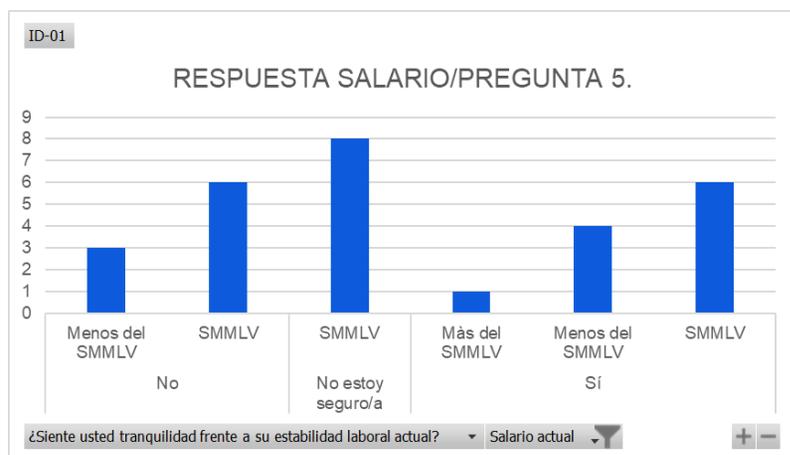
Finalmente, el 30% de las personas que realizaron la encuesta, manifiestan no estar seguros frente a su estabilidad laboral, lo que corresponde a 9 personas.



Análisis dinámico Pregunta 5.



1. Generalmente, el personal tanto femenino como masculino manifiesta no estar seguro de su estabilidad laboral.



2. La mayor parte de las personas que devengan un SMLMV en empresas temporales, no están seguros frente a su estabilidad laboral.

3. Se observa que, frente a la estabilidad laboral, el salario no es una variante, puesto que en este tipo de empresas laboral siempre se evidencia la falta de

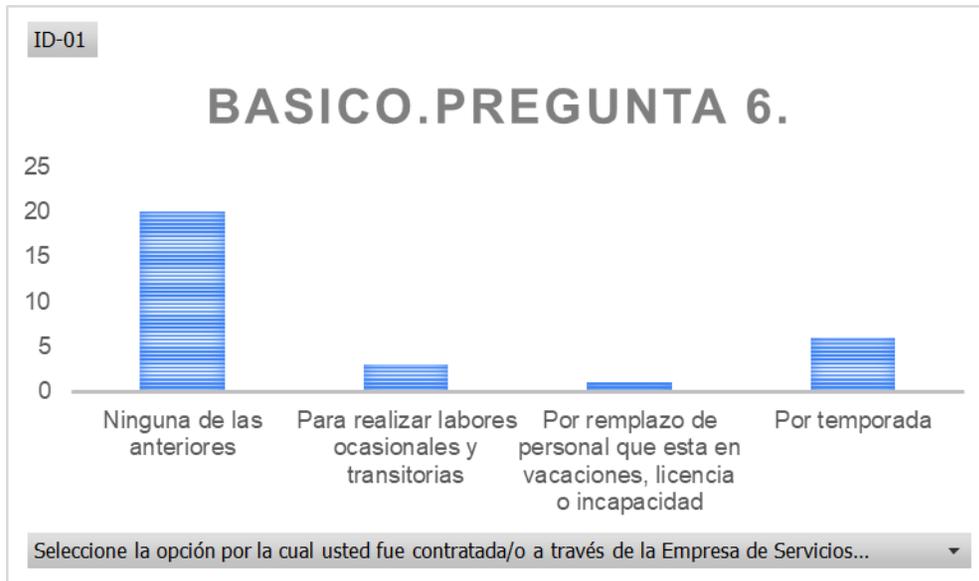
4.6.6 Pregunta 6. Seleccione la opción por la cual usted fue contratada/o a través de la Empresa de Servicios Temporales

Análisis numérico Pregunta 6.

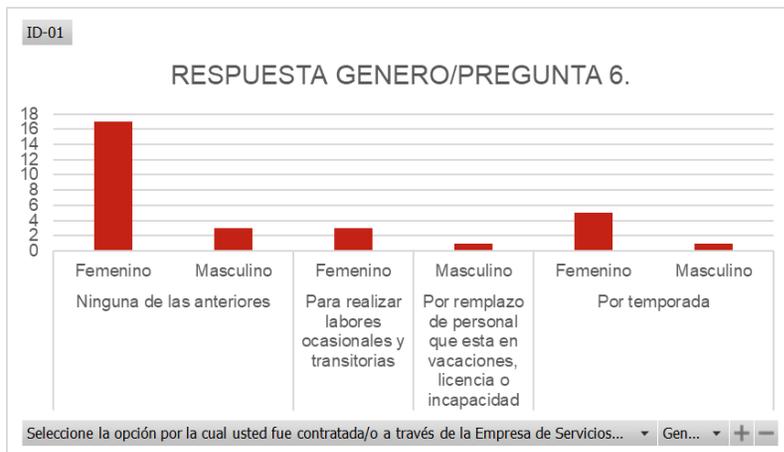
Etiquetas de fila	Número de encuestados (ID-01)
Ninguna de las anteriores	20
Para realizar labores ocasionales y transitorias	3
Por remplazo de personal que está en vacaciones, licencia o incapacidad	1
Por temporada	6
Total general	30

El 66,66% de las personas que realizaron la encuesta, no fueron contratados por las excepciones establecidas para este tipo de empresas temporales, lo que corresponde a 20 personas.

Solo el 33,33% de los trabajadores fueron contratados teniendo en cuenta las excepciones establecidas.

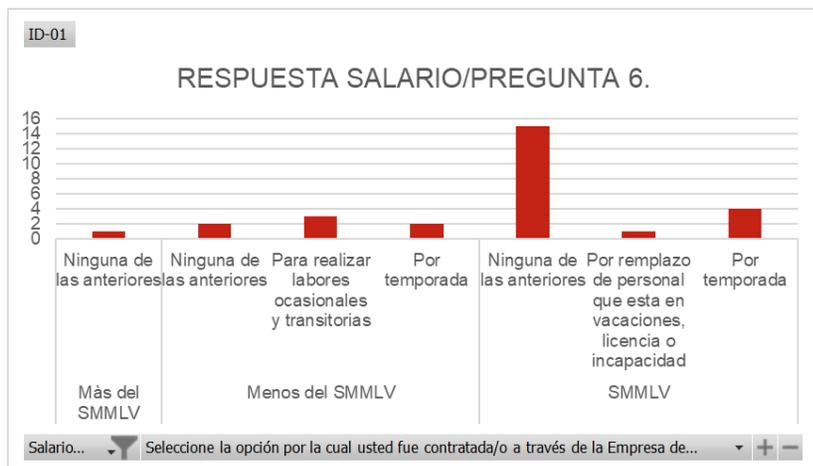


Análisis dinámico Pregunta 6.



1. Tanto personal femenino como masculino fue contratado sin tener en cuenta las excepciones que restringen la contratación en las temporales.

2. El personal femenino conforma la mayor parte de trabajadores que son contratados por temporales sin tener en cuenta las excepciones.



3. Generalmente cuando se ha utilizado alguna de las excepciones, el salario que devenga el trabajador es de menos de un SMLMV.

4. Las personas que fueron contratadas sin ninguna de las excepciones, en gran parte devengan el SMLMV.

4.6.7 Pregunta 7. ¿Ha sentido usted protección de parte del Ministerio de Trabajo?

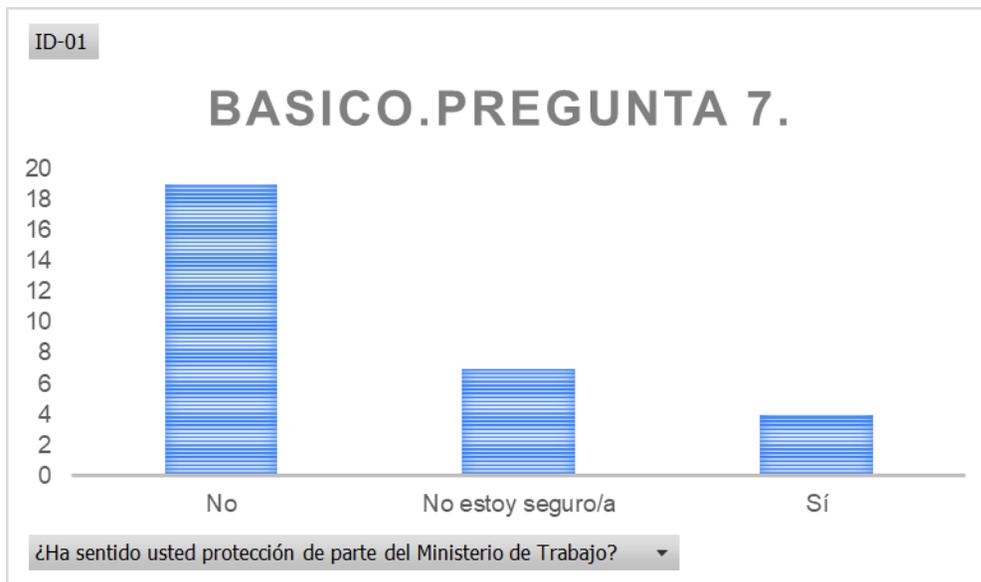
Análisis numérico Pregunta 7.

Etiquetas de fila	Número de encuestados (ID-01)
No	19
No estoy seguro/a	7
Sí	4
Total general	30

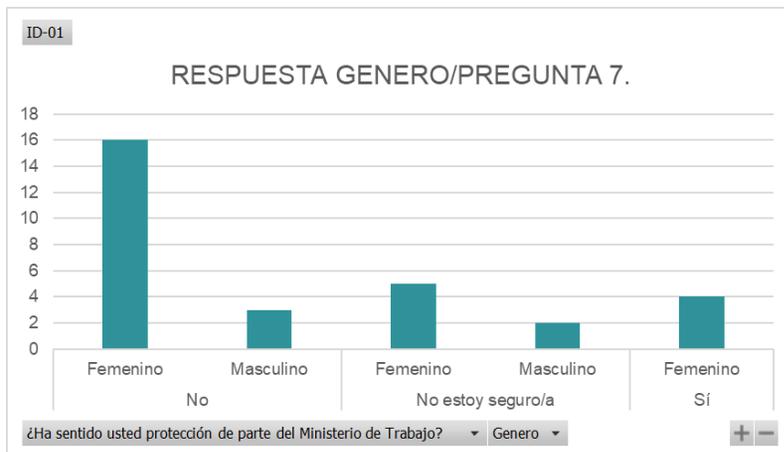
El 63.33% de las personas que realizaron la encuesta, manifiestan que no se sienten protegidos por Ministerio de Trabajo, lo que corresponde a 19 personas.

El 23.33% de las personas que realizaron la encuesta, manifiesta no tener seguridad frente a la protección por parte del Ministerio del Trabajo, lo que corresponde a 7 personas.

Y solo el 13.33% afirma sentirse protegido por esta entidad, lo que corresponde a 4 personas.



Análisis dinámico Pregunta 7.



1. El género femenino en gran medida, no siente la debida protección de parte del Ministerio de Trabajo.

2. Por otra parte, una minoría tanto en género femenino como masculino afirman no estar seguros frente a la calidad protección que reciben del Ministerio de Trabajo.



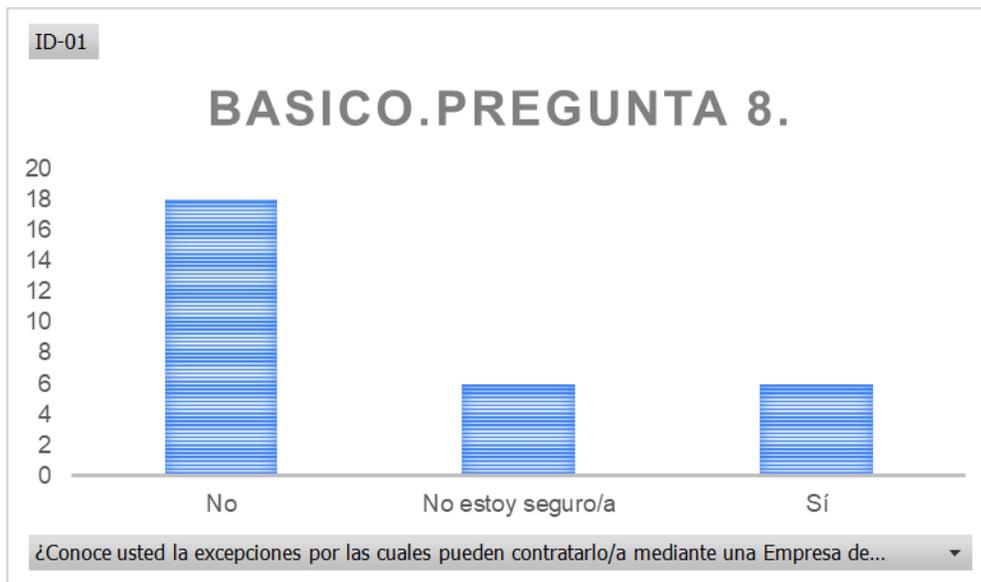
3. Las personas dentro del devengado alrededor del SMLMV, no se sienten protegido por parte del Ministerio de Trabajo.

4.7.8 Pregunta 8. ¿Conoce usted la excepciones por las cuales pueden contratarlo/a mediante una Empresa de Servicios Temporales?

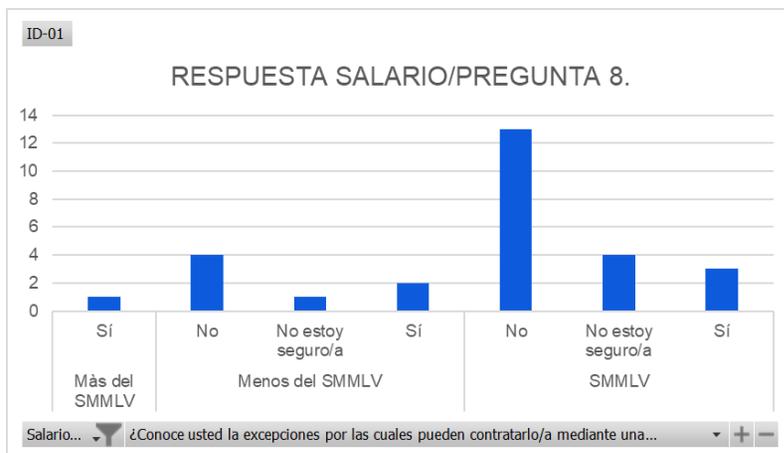
Análisis numérico Pregunta 8.

Etiquetas de fila	Número de encuestados (ID-01)
No	18
No estoy seguro/a	6
Sí	6
Total general	30

El 80% de las personas que realizaron la encuesta, manifiestan inseguridad y afirman no conocer las excepciones mediante las cuales pueden ser contratadas a través de servicios temporales, lo que corresponde a 24 personas.

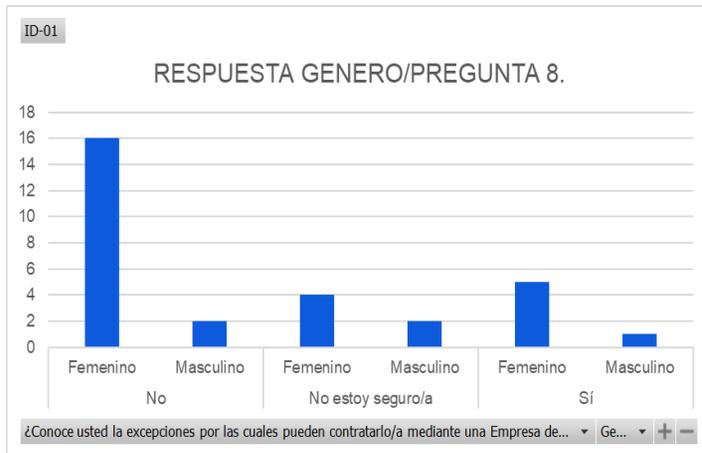


Análisis dinámico Pregunta 8.



2. La mayoría de las personas que no conocen sobre las excepciones mediante las cuales pueden ser contratadas, devengan menos del SMIMV u un

1. Quienes manifiestan conocer dichas excepciones, devengan más del SMLMV.



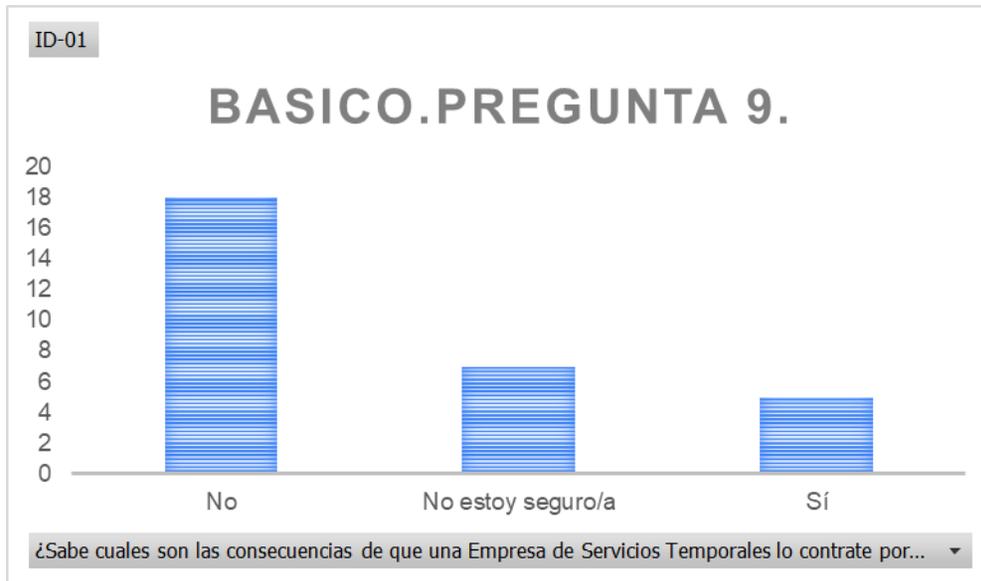
3. Entre el género masculino y femenino, son los masculinos quienes manifiestan conocer las excepciones de contratación, mientras que el femenino en gran parte manifiesta no conocerlas.

4.6.9 Pregunta 9. ¿Sabe cuáles son las consecuencias de que una Empresa de Servicios Temporales lo contrate por un periodo superior a un año?

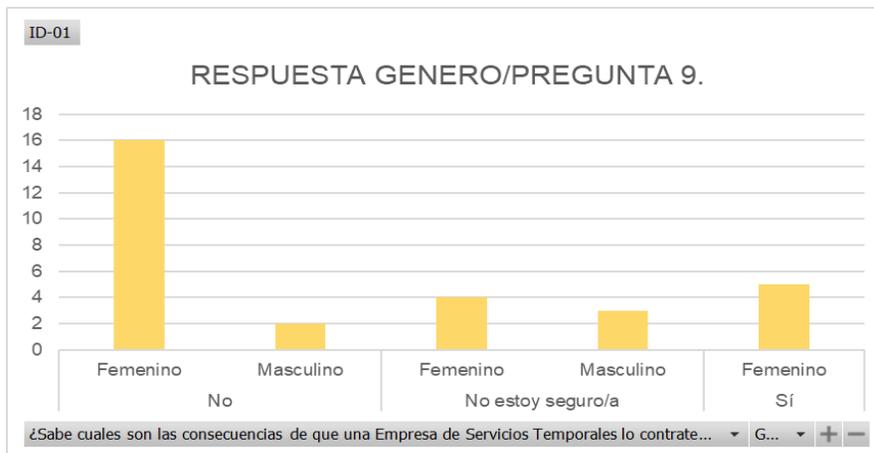
Análisis numérico Pregunta 9.

Etiquetas de fila	Número de encuestados (ID-01)
No	18
No estoy seguro/a	7
Sí	5
Total general	30

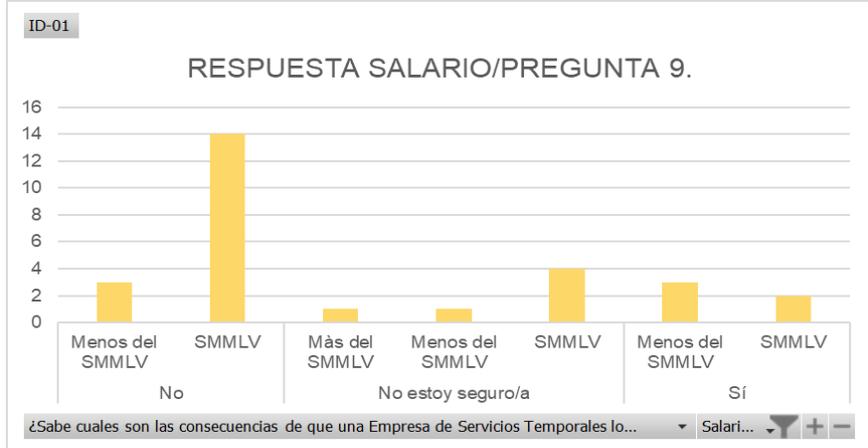
El 83.33% de las personas que realizaron la encuesta, afirman inseguridad y/o no conocen las consecuencias de una empresa al contratar por periodos superiores a un año.



Análisis dinámico Pregunta 9.



1. Gran parte de los trabajadores no conocen sobre las consecuencias, incluidos el género masculino y femenino. Pero especialmente el femenino manifiesta no tener conocimiento.



- De manera general, gran parte de quienes devengan entre menos de un SMLMV y un SMLMV, no conocen las consecuencias de contratar en temporales por periodos superiores a un año.

CONCLUSIONES

La siguiente etapa de este informe final, separa las conclusiones según los principales capítulos abordados.

1. Frente a la posición de la O.I.T. ante las agencias temporales de trabajo y el estado de la normatividad chilena, mexicana y colombiana.

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) ha identificado dos tipos de trabajo en la actualidad: trabajo típico y trabajo atípico. Se considera trabajo típico aquel que es continuo, a tiempo completo y que se desarrolla dentro de una relación laboral subordinada y directa entre empleador y empleado. Este tipo de empleo está regulado por la legislación en la mayoría de los países.

Recientemente, un análisis de la O.I.T. ha revelado importantes transformaciones en las formas de trabajo atípicas. En la mayoría de economías avanzadas se ha registrado una disminución en el número de trabajadores asalariados y a sueldo, mientras que en las economías emergentes y en desarrollo este número continúa aumentando, aunque a un ritmo más lento.

El trabajo asalariado y a sueldo puede ofrecer oportunidades para ampliar las opciones de empleo e introducir en el mercado laboral a grupos en riesgo de déficits de trabajo decente, como mujeres y jóvenes. No obstante, los datos indican que cerca de la mitad de los trabajadores asalariados y a sueldo en todo el mundo carecen de contratos permanentes, lo que tiene consecuencias en términos de derechos laborales, seguridad de los ingresos, desigualdad salarial e ingresos, cobertura de protección social y, en última instancia, en el progreso económico y social en general.

En Chile, las empresas de servicios transitorios (EST) están reguladas por la Ley No. 20.123, que establece el marco jurídico para la intermediación laboral. Esta ley define a

las EST como empresas cuyo objeto es poner a disposición de terceros trabajadores para cumplir tareas específicas y temporales.

La ley chilena establece que las EST deben cumplir con ciertos requisitos para poder operar, como estar registradas en el Registro Nacional de Empresas de Servicios Transitorios y contar con un seguro de responsabilidad civil. Además, la ley establece que las EST no pueden prestar servicios en actividades permanentes o continuas, sino solo en tareas que sean específicas y temporales.

En cuanto a la relación laboral, establece que la EST es el empleador formal de los trabajadores que pone a disposición, y es responsable de cumplir con las obligaciones laborales y previsionales correspondientes. Sin embargo, el trabajador también puede tener derecho a exigir responsabilidad solidaria a la empresa usuaria, es decir, la empresa donde efectivamente presta servicios, en caso de que se incumplan ciertas obligaciones laborales.

En México, las agencias temporales de trabajo son conocidas como Empresas de Trabajo Temporal (ETT) y están reguladas por la Ley Federal del Trabajo (LFT) y el Reglamento de las Empresas de Trabajo Temporal.

Para poder operar, las ETT deben obtener una autorización de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y cumplir con diversos requisitos establecidos en la ley, tales como contar con un capital mínimo, tener un seguro de responsabilidad civil, cumplir con ciertas obligaciones fiscales y de seguridad social, y registrar a los trabajadores contratados ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y ante el Servicio de Administración Tributaria (SAT).

Las ETT solo pueden proporcionar trabajadores para cubrir necesidades temporales o por periodos de prueba, y no pueden hacerlo para actividades permanentes o esenciales de la empresa usuaria. En este sentido, se permite la subcontratación de servicios especializados o de obra especializada, pero no se permite la subcontratación de

servicios que sean parte del objeto social de la empresa contratante. Además, deben garantizar que los trabajadores contratados reciban las mismas condiciones laborales que los trabajadores de la empresa usuaria en términos de salarios, prestaciones y seguridad social.

La LFT establece que la relación laboral se establece entre el trabajador y la ETT, y que la empresa usuaria solo es responsable de las condiciones de trabajo que se deriven de la naturaleza de las tareas contratadas. También se establecen límites en cuanto al número de trabajadores que una ETT puede proporcionar a una misma empresa usuaria, así como la duración del contrato temporal.

Es importante destacar que, al igual que en el caso de la subcontratación laboral, se han propuesto cambios en la regulación de las ETT en México, con el objetivo de garantizar el respeto a los derechos laborales de los trabajadores contratados mediante estas empresas y evitar posibles abusos por parte de las mismas. La reforma también establece sanciones más severas para el incumplimiento de las obligaciones laborales y fiscales en este ámbito.

En Colombia, las Empresas de Servicios Temporales (EST) son entidades que tienen como objetivo intermediar entre empresas usuarias y trabajadores, ofreciendo a estas empresas trabajadores en condiciones temporales y flexibles.

La regulación de las EST está establecida en la Ley 50 de 1990 y en el Decreto 1072 de 2015, que establecen los requisitos y obligaciones que deben cumplir estas empresas para poder operar en el país.

Para poder operar, las EST deben obtener una autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y cumplir con diversos requisitos como tener un capital mínimo, contar con un seguro de responsabilidad civil, cumplir con obligaciones fiscales y tributarias, y registrar a los trabajadores ante el sistema de seguridad social.

Las EST pueden contratar trabajadores para prestar servicios en empresas usuarias de manera temporal y por un período no mayor a seis meses, prorrogable hasta por seis meses más. Además, deben garantizar que los trabajadores contratados reciban las mismas condiciones laborales que los trabajadores de la empresa usuaria en términos de salarios, prestaciones y seguridad social.

Es importante destacar que las EST no pueden contratar trabajadores para realizar actividades que sean permanentes o esenciales en la empresa usuaria. Tampoco pueden reemplazar trabajadores en huelga o sustituir trabajadores que hayan sido despedidos ilegalmente.

2. Frente al referente jurisprudencial ante las principales situaciones que ocurren dentro del vínculo laboral con una E.S.T.

2.1 Temporalidad del vínculo; eventualidad de las funciones; intermediación de la E.S.T. y solidaridad entre la E.S.T. y la empresa usuaria.

En el contexto de las Empresas de Servicios Temporales (EST), el vínculo de un trabajador en misión es temporal y tiene una duración máxima de seis meses, prorrogable hasta seis meses adicionales. Esto significa que el trabajador contratado por la EST para prestar servicios en una empresa usuaria solo puede estar en esa empresa por un período limitado de tiempo.

El objetivo de esta temporalidad es permitir que las empresas usuarias tengan flexibilidad para ajustar su fuerza laboral de acuerdo con las necesidades de su negocio, sin tener que hacer contrataciones permanentes que puedan generar mayores costos en el largo plazo.

Es importante destacar que la temporalidad del vínculo no significa que el trabajador deba ser tratado de manera diferente a los demás trabajadores de la empresa usuaria. La EST debe garantizar que el trabajador en misión reciba las mismas condiciones

laborales que los demás trabajadores de la empresa usuaria, incluyendo salario, prestaciones sociales y seguridad social.

De otro lado, si bien es cierto que en Colombia, las E.S.T. pueden contratar a trabajadores en misión para realizar una amplia variedad de funciones, estas debe estar relacionadas con las actividades económicas de la empresa usuaria. Algunas de las funciones para las cuales se puede contratar a un trabajador en misión incluyen:

- Personal administrativo y contable
- Trabajadores en líneas de producción
- Personal de servicio al cliente
- Trabajadores en el área de ventas
- Personal de logística y distribución
- Técnicos y profesionales especializados en distintas áreas

La intermediación de una Empresa de Servicios Temporales (EST) se refiere a la contratación de trabajadores en misión para prestar servicios a una empresa usuaria, es decir, la EST actúa como intermediaria entre los trabajadores y la empresa usuaria que requiere de sus servicios.

Aquellas son las únicas empresas autorizadas para realizar la intermediación laboral, y que su función principal es poner a disposición de las empresas usuarias trabajadores para la realización de actividades temporales o por periodos específicos, con contratos no mayores a 6 meses y renovables dos veces o máximo por un año.

La solidaridad con la empresa usuaria se refiere a que, en caso de que se presenten situaciones en las que el trabajador en misión no reciba el pago de sus salarios, prestaciones sociales, seguridad social u otros derechos laborales, la empresa usuaria y la EST pueden ser consideradas solidariamente responsables. Esto significa que ambas empresas pueden ser requeridas por las autoridades para hacer efectivo el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores.

De esta manera, se busca garantizar que los trabajadores en misión cuenten con las mismas condiciones laborales que los demás trabajadores de la empresa usuaria, y que las EST cumplan con sus obligaciones legales frente a los trabajadores y las autoridades correspondientes.

2.2. Afiliación del trabajador en misión a la seguridad social

Los trabajadores en misión deben estar afiliados al sistema de seguridad social en Colombia, de acuerdo con las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

Según la Ley 50 de 1990 y su reglamentación, las empresas de servicios temporales (EST) tienen la obligación de afiliar a sus trabajadores en misión al sistema de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales. En este sentido, las EST deben cumplir con los mismos requisitos y obligaciones que cualquier empleador en materia de seguridad social.

Es importante mencionar que la afiliación de los trabajadores en misión a la seguridad social es responsabilidad de la EST, aunque la empresa usuaria también puede ser considerada solidariamente responsable en caso de incumplimiento, por eso debe estar vigilante del cumplimiento de estas obligaciones.

Asimismo, es importante que los trabajadores en misión estén informados sobre su derecho a la seguridad social y que exijan a la EST el cumplimiento de estas obligaciones, para garantizar su protección en caso de accidentes laborales, enfermedades o para asegurar su pensión en caso de retiro.

Esto significa que el trabajador en misión tendría la posibilidad de presentar una demanda solidaria contra la empresa usuaria, con el fin de reclamar las prestaciones que no ha recibido de las entidades de seguridad social debido a la falta de afiliación o el retraso en el pago de los aportes correspondientes.

2.3 Protección a la maternidad y paternidad

La duración limitada del contrato de trabajo de los trabajadores en misión que prestan sus servicios a las Empresas de Servicios Temporales (E.S.T.) puede afectar la plena protección del fuero de maternidad para las trabajadoras. Hay dos situaciones puntuales que impiden su aplicación adecuada:

a) El contrato de trabajo de los trabajadores en misión está destinado a realizar tareas eventuales o de corta duración. Esto significa que el contrato solo se mantiene mientras existan las causas que lo originaron y la tarea específica para la que se contrató al trabajador en misión.

b) El período de protección del fuero de maternidad comienza cuando la trabajadora notifica a la empresa de servicios temporales sobre su estado de embarazo y se extiende hasta tres meses después del parto. El largo período de protección del fuero de maternidad es incompatible con la breve duración del contrato de trabajo de los trabajadores en misión, lo que significa que en todas las situaciones, la relación laboral con la trabajadora en misión finaliza dentro del período de protección.

Por supuesto que la Corte Constitucional en Sentencia de Unificación SU-075 de 2018, ha establecido que para proteger a la trabajadora en misión en estado de gestación, se deberán aplicar las reglas previstas para los contratos a término fijo o por obra o labor contratada, según el caso, es decir:

1. Si el empleador termina el contrato antes de la finalización de la obra o labor contratada sin acudir al inspector del trabajo, se otorgará una protección integral al trabajador en misión. En este caso, se ordenará el reintegro y el pago de las prestaciones dejadas de percibir según lo establecido en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.).

2. Si el empleador termina el contrato antes de la finalización de la obra y alega una justa causa diferente a la culminación del trabajo acordado, se otorgará una protección débil. En este caso, se ordenará el pago de las cotizaciones durante el período de gestación. Si el embarazo ya ha finalizado, el empleador deberá pagar la licencia de maternidad completa como medida sustitutiva.

3. Si el empleador termina el contrato una vez que se haya finalizado la obra y alega dicha circunstancia como justa causa, se otorgará una protección intermedia. En este caso, se ordenará como mínimo el pago de las cotizaciones durante el período de gestación. Si el embarazo ya ha finalizado, el empleador deberá pagar la licencia de maternidad completa como medida sustitutiva.

4. Es importante destacar que el reintegro solo procederá si se demuestra que las causas del contrato laboral no han desaparecido.

2.4 Causas objetivas para terminar la relación laboral

Un trabajador en misión sólo puede ser despedido por las siguientes causas:

Terminación del contrato temporal: Si el contrato de trabajo tiene una duración específica y llega a su término, la relación laboral finaliza sin necesidad de justificación adicional.

Incumplimiento de las obligaciones laborales: Si el trabajador en misión incumple con sus obligaciones laborales, como faltar sin justificación, no cumplir con las normas de la empresa usuaria, entre otras, la empresa de servicios temporales podría terminar su contrato.

También es posible que se produzca un despido por causas objetivas, como la terminación de un proyecto o la reducción de personal por motivos económicos o de producción. En estos casos, la empresa de servicios temporales debe seguir un proceso de desvinculación justificado y debe notificar con anticipación al trabajador.

En cualquier caso, es importante destacar que la terminación del contrato de un trabajador en misión debe ser notificada y justificada adecuadamente, y en caso de controversia, la decisión puede ser revisada por las autoridades laborales. Además el trabajador en misión tiene derecho a ser liquidado y recibir las prestaciones correspondientes.

2.5 Derecho de asociación sindical para los trabajadores en misión

Si bien el derecho de asociación sindical está consagrado en el artículo 39 y los artículos 55 (derecho a la negociación sindical) y 56 (derecho a la huelga), en Colombia, antes de 2019, los trabajadores en misión de las Empresas de Servicios Temporales (E.S.T.) no podían afiliarse a un sindicato, (pero actualmente ya pueden afiliarse al sindicato de industria de la empresa usuaria).

Aunque ninguna norma establecía explícitamente una limitación o prohibición, debido a la naturaleza jurídica de las Empresas de Servicios Temporales, hasta hace poco tiempo no era viable que los trabajadores se unieran para proteger sus derechos de manera colectiva. Como resultado, la mayoría de sus conflictos tuvieron que ser resueltos a través del sistema judicial laboral, lo que resultó en un desgaste innecesario.

El hecho de que los trabajadores de las Empresas de Servicios Temporales no pudieran asociarse para defender sus derechos contradecía el Convenio O.I.T. 87 de 1948, que establece la libertad sindical y protección del derecho a la sindicalización. Este convenio establece que tanto los trabajadores como los empleadores tienen el derecho de constituir organizaciones sin restricciones y sin la necesidad de autorización previa, siempre y cuando se respeten los estatutos de dichas organizaciones.”⁴.

⁴ CONFERENCIA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Trigésima Primera reunión. San Francisco. EUA; 17 junio de 1948.

Desde el año 2019, el Consejo de Estado ha establecido que los derechos colectivos de los trabajadores en misión deben ser protegidos y que estos trabajadores deben disfrutar de todos los derechos y garantías que se derivan de los derechos de libertad sindical, asociación sindical y negociación colectiva. Lo que para efectos prácticos significa que pueden afiliarse al sindicato de industria de la empresa usuaria.

Sin embargo, es necesario contar en Colombia con una dependencia dentro del Ministerio del Trabajo encargada de supervisar el cumplimiento de los derechos laborales colectivos de los trabajadores en misión y garantizar que estas garantías sean equiparables a las de los trabajadores de planta.

Todo porque debido a la naturaleza del contrato con la empresa intermediaria, los trabajadores de estas empresas tienen limitaciones para ejercer sus derechos sindicales. Su estabilidad laboral es precaria y su situación temporal los convierte en una herramienta eficaz para aumentar los márgenes de rendimiento del empleador, quien no tiene una relación laboral directa con los trabajadores contratados a través de una empresa de servicios temporales.

3. Frente a los fallos de los casos estudiados.

Al interior de los expedientes estudiados (todos del Tribunal Superior de Cali) es posible apreciar que se repite el siguiente esquema fáctico:

1. Los trabajadores en misión fueron contratados inicialmente por las E.S.T. mediante un contrato individual de trabajo por el tiempo que duró la obra o labor que se les contrató.
2. Los trabajadores en misión terminaron realizando de forma permanente tareas que no estaban dentro de las funciones permitidas por la ley para las entidades de este tipo.
3. Los derechos laborales de los trabajadores en misión que estuvieron vinculados a las E.S.T. se vieron claramente afectados.

4. Son muy pocos los trabajadores en misión que han reclamado la restitución de sus derechos y aún menos son los que han logrado ver satisfechas sus demandas.

No obstante, las E.S.T. de los casos estudiados, tienen su domicilio principal en Cali o Bogotá y meros intermediarios o agencias o en la ciudad de Pasto. Esta situación de falta de representantes legales debidamente autorizados, tiene una consecuencia en lo procesal: por competencia obliga a seguir la demanda en el domicilio del demandado y no donde se prestó el servicio.

Así pues, en el caso 2016-00552, LUIS ENRIQUE AVILA RIVERA VS BANCO BBVA Y COLTEMPORA SA, se puede establecer que esta sentencia es un ejemplo de cómo los tribunales en Colombia pueden tomar medidas enérgicas contra las Empresas de Servicios Temporales que violan los derechos laborales de sus trabajadores. Es importante destacar que las Empresas de Servicios Temporales deben cumplir con todas las leyes laborales aplicables y garantizar que sus empleados reciban una compensación justa y beneficios adecuados.

En el fallo, se condena tanto a la empresa de servicios temporales como a la empresa usuaria por contratar a un trabajador en calidad de obra labor, encubriendo la verdadera relación laboral. Esta práctica, conocida como simulación laboral, es una forma de fraude laboral que se utiliza para evitar el cumplimiento de las obligaciones laborales y reducir los costos asociados con la contratación de empleados.

En este caso, se determinó que el trabajador había sido contratado por la empresa de servicios temporales para prestar servicios a la empresa usuaria, pero que en realidad estaba realizando tareas propias de un trabajador dependiente de la empresa usuaria. Además, se encontró que la duración de la relación laboral excedía el plazo máximo permitido para la contratación por obra labor.

En este contexto, el Tribunal concluyó que la verdadera relación laboral era entre el trabajador y la empresa usuaria, y no entre el trabajador y la empresa de servicios

temporales. Como resultado, se condenó a ambas empresas a pagar una indemnización al trabajador por los salarios y prestaciones que no había recibido durante el periodo que estuvo incapacitado.

Por su parte en el caso 2013-0012, MARTHA CECILIA MOSCOSO PAEZ VS JESUS ALBERTO CASANOVA (ELECTROMILLONARIA) Y ADMITHEL LTDA, se aprecia que de acuerdo con la sentencia, que en virtud de la protección y garantías que el Estado debe brindar a todos los ciudadanos, mediante la presente decisión judicial del derecho laboral, se reconoce, que si el contrato celebrado entre la empresa de servicios temporales y la compañía usuaria no es excepcional y temporal, sino que lo requiere la empresa de manera continua, o se excede el límite máximo de seis meses, prorrogados por seis meses más en la específica necesidad, ésta última se considera la verdadera empleadora del trabajador y la empresa temporal una simple intermediaria que responde solidariamente por las obligaciones laborales.

Si la vinculación se hace para mimetizar relaciones laborales y defraudar a los trabajadores, la empresa usuaria es el verdadero empleador y la empresa temporal simple intermediario.

Es importante destacar que esta sentencia destaca la responsabilidad que tienen tanto las Empresas de Servicios Temporales como las empresas usuarias en garantizar los derechos laborales de los trabajadores. Si bien las Empresas de Servicios Temporales pueden ser responsables en algunos casos, la empresa usuaria también debe asumir su parte de responsabilidad en la protección de los derechos de los trabajadores que prestan servicios en sus instalaciones.

4. Frente a las encuestas aplicadas.

Teniendo en cuenta que el personal encuestado, en su gran parte son actualmente trabajadores en misión vinculados a Empresas de Servicios Temporales, o han trabajado en una, se puede deducir que:

- En la zona geográfica investigada, el género femenino es el más contratado por las Empresas de Servicios Temporales, y no solo una vez, sino hasta más de dos o tres ocasiones continuamente.
- Estos trabajadores temporales devengan un SMLMV y a veces menos del SMLMV. Excepcionalmente se encuentra un trabajador en misión que devengue más del SMLMV.
- Se evidencia que, en su mayoría mantienen relaciones laborales por periodos superiores a 6 meses y en otras superiores a 1 año, desconociendo el marco jurídico laboral, ya que esta extensión en el tiempo de contratación en empresas temporales, hace que pierdan su esencia de temporales y convierte estos contratos en permanentes.
- Los trabajadores, han dado conocer que sienten un mejor trato de parte de los empleadores a los trabajadores directos, lo que vulnera el principio de igualdad, sabiendo que ambos deben gozar de las mismas condiciones y beneficios laborales, sin importar si hablamos de trabajadores directos o en misión. Especialmente se nota este trato discriminatorio por el personal de género femenino.
- Por otra parte, es común que se renueve la contratación de personal temporal por años, cuando el máximo tiempo permitido para esta contratación es de 6 meses, el cual se puede extender por otros 6 meses y finalizar; ya que de lo contrario el empleo ya no se catalogaría como temporal o transitorio, sino como permanente, teniendo las empresas la obligación de contratar en este caso al trabajador de manera directa y no a través de una empresa de servicios temporales. En este punto, la encuesta muestra que es al género femenino a quien se le renueva constantemente la contratación, a diferencia del género masculino que no se presenta comúnmente.

- Un punto de mucha importancia, es que estos trabajadores contratados a través de empresas de servicios temporales, no sienten seguridad ni estabilidad laboral, ya que, debido a la modalidad de su contrato, el empleador puede desistir en cualquier momento de sus servicios, ni necesitar de una justa causa, toda vez que, en un principio, la razón de ser del contrato es la temporalidad, y tras esa excusa se escudan para terminarle el contrato a cualquier trabajador. La inseguridad frente a la estabilidad laboral, no depende del salario como tal, sino de la modalidad de contratación.
- Frente a las excepciones contempladas en la ley, mediante las cuales se permite contratar con Empresas de Servicios Temporales, manifiestan las y los encuestados, en un alto porcentaje, que no fueron contratados por ninguna de las establecidas, es decir, se evidencia que las empresas usuarias en colaboración con las temporales, están utilizando esta modalidad, sin darle cumplimiento al ordenamiento jurídico, con el fin de evadir las posibles acreencias laborales que se pueden generar a un trabajador directo, con un contrato a término fijo o indefinido.
- Las y los trabajadores encuestados, tampoco conocen de las consecuencias que podría traerles a las empresas tanto usuaria como temporal, el contratar por periodos superiores a un año, y esto es muy preocupante, puesto que demuestra que los trabajadores no conocen sus derechos mínimos laborales, ni tampoco conocen los principios o reglas básicas de la contratación por la cual están actualmente vinculados a una empresa.
- Finalmente, y también muy preocupante, es que los trabajadores no sienten el apoyo del Ministerio de Trabajo, siendo esta la entidad encargada de verificar y llevar control del funcionamiento de la empresa temporal, y de imponer sanciones si así lo requiere.
- Por ello, es de vital importancia generar conocimiento a los trabajadores en misión a través de capacitaciones, seminarios, conceptos institucionales, para que no se les siga vulnerando sus derechos y darles pautas de como ellos pueden actuar

jurídicamente frente a estas circunstancias ya que la entidad encargada de la respectiva vigilancia y control, los tiene desprotegidos.

RECOMENDACIONES

La O.I.T. ha definido el trabajo como: “El conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.” (O.I.T., Manual de Intermediación de Empleo, 2016).

Por otra parte, Fernando Flores Gómez y Gustavo Carvajal, definen al derecho del trabajo como el “conjunto de normas que regulan las relaciones entre dos grupos sociales, patrones y trabajadores, tanto en su aspecto individual como colectivo, a efecto de conseguir el equilibrio entre los factores de producción, capital y trabajo.” (Gómez, Carvajal, 2019, p.241).

Vistos esos conceptos, es claro que el Estado colombiano no ha logrado fomentar políticas públicas que impulsen el empleo formal para la población en edad productiva. Esta incapacidad se debe a diferentes situaciones, como la disminución de inversiones en el país, la baja competitividad o la inseguridad, que afectan negativamente el sector económico y social. Estas condiciones impactan gravemente el PIB colombiano y generan un desbalance entre la oferta y la demanda de trabajo en el mercado laboral. Es decir, si el PIB no crece lo suficiente, el país no podrá satisfacer el aumento de la población y sus necesidades básicas, como un empleo digno.

En ese orden de ideas y a través de varias modificaciones, primero la Ley 50 de 1990 y luego el Decreto 4369 han defendido la existencia de las Empresas de Servicios Temporales, como una muy liberal y efectiva alternativa a la informalidad. El decreto mencionado, en su artículo 2 define a una E.S.T. como:

Aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la Empresa de

Servicios Temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador. (Decreto 4369, 2006, art. 2).

Del mismo modo sobre las E.S.T. comúnmente se ha dicho:

Estas entidades tienen como objeto ofrecer a los demandantes de mano de obra, el personal requerido para satisfacer sus necesidades de trabajo calificado, ofreciendo personal temporal o permanente, sea que los demandantes de mano de obra asuman la calidad de empleador del personal suministrado o no lo adquiera, siendo el agente intermediador el auténtico empleador. Es necesario conocer la responsabilidad que en el ámbito del contrato de trabajo tienen los partícipes de la intermediación laboral. (Rojas, 2004).

Teniendo en cuenta esta conceptualización, es importante que la contratación realizada mediante Empresas de Servicios Temporales, se ajuste en tanto en cuanto a lo mencionado y especialmente al ordenamiento jurídico, para no desconocer las garantías de los trabajadores en misión y al contrario proteger sus derechos constitucionales.

Finalmente, en ciudades como Pasto, la economía está predominantemente enfocada en el trabajo informal, y esto favorece la presencia de ciertas Empresas de Servicios Temporales (E.S.T). que al parecer no siempre respetan el ordenamiento jurídico que las gobierna. Estas empresas se encargan de proveer personal para trabajos ocasionales, accidentales o temporales, de acuerdo al Artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo, siendo también su función principal la de reemplazar al personal en vacaciones, licencias, incapacidad por enfermedad o maternidad, y cubrir aumentos temporales de producción, transporte, ventas de productos o mercancías (en temporadas como la navideña o escolar), y también en periodos estacionales de cosechas, como puede suceder con los agrónomos y otros profesionales de su ramo, ya por el contrario, que la mano de obra no calificada es contratada directamente por jornales.

En ese orden de ideas, el conflicto laboral estudiado en este informe no radica en que, dentro del ordenamiento jurídico de Colombia, existan las E.S.T., debido a que estas figuras surgen de la necesidad de contratar trabajadores por tiempos determinados u ocasionales. El problema consiste en cómo se utilizan estas figuras, y que además las personas desempleadas, sin otras alternativas aceptan cualquier tipo de condiciones de vinculación, tal como se vio en las encuestas realizadas, es decir: bajas remuneraciones, actos de discriminación, inestabilidad laboral, etc. que son las condiciones que al parecer ofrecen algunas E.S.T. cuando no son debidamente vigiladas.

Entonces, el desafío radica en lograr un equilibrio que permita a la empresa usuaria y a la E.S.T. simplificar la gestión administrativa de la nómina, acelerar el proceso de contratación y desvinculación de los trabajadores temporales, al mismo tiempo que se garantice los derechos del trabajador en misión a una seguridad social adecuada y a una mínima estabilidad laboral. Esto es especialmente importante cuando la razón de la contratación se extiende habitualmente y como ya se vio, más allá de los dos periodos de seis meses permitidos por la ley.

ERRORES COMETIDOS Y APRENDIZAJE LOGRADO EN EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

Al respecto se proponen los siguientes ítems:

1. Hay un gran desconocimiento de las garantías y derecho básicos que amparan a los trabajadores en misión.
2. Algunas Empresas de Servicios Temporales y otras Empresas Usuarias, abusan de la figura del empleo temporal y la desdibujan.
3. Sin importar los avances de la jurisprudencia en el tema, el derecho de asociación sindical sigue en entredicho para los trabajadores en misión.
4. La mayoría del personal temporal que se vincula en la ciudad de Pasto, corresponde al género femenino y no va a devengar más de un salario mínimo legal mensual vigente, junto con prestaciones.
5. Se hace necesaria una mayor vigilancia del desarrollo del tema, por parte del “Ministerio del Trabajo” o de la entidad llegue a hacer sus veces.

REFERENCIAS

- Blanco Rivera, O. (2007). Las Empresas de Servicios Temporales en Colombia. Revista latinoamericana de derecho social. (num.5). (pp. 231-237).
- Cámara de Diputados de México. (20 de abril de 2021). DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. [S. n.]. DO: 23 de abril de 2021.
- Censo Económico*. (2019). INEGI. <https://bit.ly/3HaRzxi>
- CIETT CODE OF CONDUCT*. (2015). International Organization of Employers. <https://bit.ly/40Fdwvg>
- Congreso Nacional de Chile. (23 de enero de 1968). Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. [Ley 16744]. DO: 1 de febrero de 1968.
- Consejo de Estado, Sección Segunda, Subsección B. (8 de agosto de 2019). Sentencia 2014-00716 [M.P: Ibarra Vélez, S.]
- Constitución Política de Colombia. [C.P.]. (1991). (46ta ed.). Legis Editores S.A.
- Corte Constitucional, Sala Cuarta de Revisión. (4 de octubre de 2017). Sentencia T-614 [M.P: Lizarazo Ocampo, A.]
- Corte Constitucional, Sala Plena. (24 de julio de 2018). Sentencia SU-075 [M.P: Ortiz Delgado, G.]
- Corte Constitucional, Sala Plena. (27 de julio de 1995). Sentencia C-330 [M.P: Arango Mejía, J.]
- Corte Constitucional, Sala Primera de Revisión. (6 de agosto de 2015). Sentencia T-503 [M.P: Calle Correa, M.]
- Corte Constitucional, Sala Segunda de Revisión. (18 de junio de 2002). Sentencia T-472 [M.P: Beltrán Sierra, A.]
- Corte Constitucional, Sala Sexta de Revisión. (13 de julio de 2006). Sentencia T-550 [M.P: Monrroy Cabra, M.]
- Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral. (15 de agosto de 2018). Sentencia SL3520 [M.P: Dueñas Quevedo, C.]
- Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral. (16 de noviembre de 2016). Sentencia SL17025 [M.P: Dueñas Quevedo, C.]

- Gamboa Jiménez, Jorge. (2019). *Código Laboral (Sustantivo del Trabajo, Procedimiento Laboral, Seguridad Social y Pensiones) Básico* (37ma ed.). Leyer.
- Gómez, F. Carvajal, G. (2013). *Nociones de Derecho*. Editorial Porrúa.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Pilar Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (Edición: 6ª). Editores: McGraw Hill España.
- Jaramillo, I. (2010), Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia. (Trabajo de Grado). Universidad de Medellín, Colombia.
- Ministerio del Trabajo de Colombia. (2014). Concepto No. 91241.
- Ministerio del Trabajo de Colombia. (2018). Concepto No. 08SE2018120300000020700.
- Organización Internacional del Trabajo O.I.T. (1933). C034 - Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, (núm. 34).
- Organización Internacional del Trabajo O.I.T. (1949). C096 - Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), (núm. 96)
- Organización Internacional del Trabajo O.I.T. (1997). C181 - Convenio sobre las agencias de empleo privadas, (núm. 181)
- Organización Internacional del Trabajo O.I.T. (2016). *Manual de Intermediación de Empleo*.
- Ostau de LaFont de León, Francisco Rafael y Niño Chavarro, Ángela. (2019). *El Derecho Laboral Colectivo del mundo del trabajo en Colombia*. Ibáñez.
- Presidencia de la República. (04 de diciembre de 2006). *Por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones*. [Decreto 4369].
- Presidencia de la República. (05 de agosto de 1950). *Código Sustantivo del Trabajo*. [Decreto Ley 2663 de 1950].
- Quintero Lyons, Josefina y González Herazo, Edgardo. (2017). *Lecciones de Derecho Colectivo del Trabajo*. (2da ed.). Ediciones Doctrina y Ley.
- Reforma a la Ley Federal del Trabajo: subcontratación de personal. (s.f.). Factorial Blog. <https://bit.ly/3n3btmU>
- Rojas, Armando Mario (2004). *La Intermediación Laboral*. Revista de derecho, 22(2), 187-210.

ANEXOS

1. Captura del modelo de encuesta hecha en Google Forms.

4/6/2021 ENCUESTA SOBRE LA CONTRATACIÓN LABORAL MEDIANTE EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES EN PASTO



ENCUESTA SOBRE LA CONTRATACIÓN LABORAL MEDIANTE EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES EN PASTO

Soy estudiante de noveno semestre de Derecho de la Universidad CESMAG, estoy realizando una investigación sobre la contratación laboral mediante Empresas de Servicios Temporales y su debida aplicación. Para cumplir con los objetivos de la misma, necesito de su colaboración frente a las siguientes preguntas. De antemano, muchas gracias.

***Obligatorio**

Por favor, indique sus nombres y apellidos

Tu respuesta _____

Por favor, indique su correo electrónico

Tu respuesta _____

Genero

Masculino

Femenino

Otro

Edad

Elige ▼

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScrzJU-dhZsZe6GwSwZDGo5FYS-Y1pWSC_hkZgWc-0-6Hm8hA/viewform

1/5

¿Cuál es su nivel de estudio? *

- Primaria
- Bachiller
- Técnico o Tecnólogo
- Profesional
- Postgrado

Salario actual

- Menos del SMMLV
- SMMLV
- Más del SMMLV

¿En cuántas ocasiones ha sido contratado mediante Empresas de Servicios Temporales? *

- Es la primera vez
- De 2 a 3 ocasiones
- Más de 3 ocasiones
- Nunca

Califique su condición laboral actual. (Siendo 5 muy buena y 1 muy mala) *

- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> |

El cargo que actualmente ocupa, debe ser considerado para la empresa como: *

- Temporal

- Temporal
- Permanente
- No estoy seguro/a

¿Cuánto tiempo lleva trabajando con la actual empresa usuaria y la misma Empresa de Servicios Temporales? *

- 6 meses
- Un año
- Más de un año
- No aplica

¿Considera que los trabajadores contratados directamente por la empresa tienen un trato preferencial? *

- A menudo
- Rara vez
- No estoy seguro/a

¿Cada cuanto tiempo le renuevan su contrato en la actual empresa, mediante la Empresa de Servicios Temporales? *

- Nunca
- Cada 6 meses
- Cada año
- Contrato Indefinido

¿Siente usted tranquilidad frente a su estabilidad laboral actual? *

- Si
- No
- No estoy seguro/a



Seleccione la opción por la cual usted fue contratada/o a través de la Empresa de Servicios Temporales *

- Para realizar labores ocasionales y transitorias
- Por remplazo de personal que esta en vacaciones, licencia o incapacidad
- Por temporada
- Ninguna de las anteriores

¿Ha sentido usted protección de parte del Ministerio de Trabajo?

- Sí
- No
- No estoy seguro/a

¿Conoce de alguna visita de vigilancia o control que haya realizado el Ministerio de Trabajo a la Empresa de Servicios Temporales con la que esta contratado/a? *

- Sí
- No
- No estoy seguro/a

¿Conoce de alguna visita de vigilancia o control que haya realizado el Ministerio de Trabajo a la empresa usuaria en la cual usted es trabajador en misión? *

- Sí
- No
- No estoy seguro/a

¿Conoce usted la excepciones por las cuales pueden contratarlo/a mediante una Empresa de Servicios Temporales? *

4/6/2021

ENCUESTA SOBRE LA CONTRATACIÓN LABORAL MEDIANTE EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES EN PASTO

- Sí
- No
- No estoy seguro/a

¿Sabe cuales son las consecuencias de que una Empresa de Servicios Temporales lo contrate por un periodo superior a un año? *

- Sí
- No
- No estoy seguro/a

Enviar

Nunca envíe contraseñas a través de Formularios de Google.

Este formulario se creó en Universidad Cesmag. [Notificar uso inadecuado](#)

Google Formularios





UNIVERSIDAD
CESMAG
RUC: 899.109.287-7
VIALBA MENDOZA

**CARTA DE ENTREGA TRABAJO DE GRADO O
TRABAJO DE APLICACIÓN – ASESOR(A)**

CÓDIGO: AAC-BL-FR-032

VERSIÓN: 1

FECHA: 09/JUN/2022

San Juan de Pasto, 09 de noviembre de 2023

Biblioteca
REMIGIO FIORE FORTEZZA OFM. CAP.
Universidad CESMAG
Pasto

Saludo de paz y bien.

Por medio de la presente se hace entrega del Trabajo de Grado / Trabajo de Aplicación denominado: "Estudio del comportamiento de una E.S.T. en la ciudad de Pasto, frente a la vinculación de trabajadores en misión, entre 2019 y 2022", presentado por el (los) autor(es), **MARILYN GISELLA MENESES BETANCOURT** del Programa Académico de Derecho al correo electrónico biblioteca.trabajosdegrado@unicesmag.edu.co. Manifiesto como asesor(a), que su contenido, resumen, anexos y formato PDF cumple con las especificaciones de calidad, guía de presentación de Trabajos de Grado o de Aplicación, establecidos por la Universidad CESMAG, por lo tanto, se solicita el paz y salvo respectivo.

Atentamente,

FRANCISCO EDMUNDO PAZ OBANDO

12.752.917

Programa de Derecho

3162916537

fepaz@unicesmag.edu.co

 UNIVERSIDAD CESMAG <small>REC. 000.100.387-7</small> <small>VICELAMINERACIÓN</small>	AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL	CÓDIGO: AAC-BL-FR-031
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 09/JUN/2022

INFORMACIÓN DEL (LOS) AUTOR(ES)	
Nombres y apellidos del autor: Marilyn Gisella Meneses Betancourt	Documento de identidad: 1.086.137.770
Correo electrónico: marilinmeneses@gmail.com	Número de contacto: 3186772019
Nombres y apellidos del asesor: Francisco Edmundo Paz Obando	Documento de identidad: 12.752.917
Correo electrónico: fepaz@unicesmag.edu.co	Número de contacto: 3162916537
Título del trabajo de grado: "Estudio del comportamiento de una E.S.T. en la ciudad de Pasto, frente a la vinculación de trabajadores en misión, entre 2019 y 2022"	
Facultad y Programa Académico: Facultad de Ciencias Sociales y Humanas – Programa de Derecho	

En mi (nuestra) calidad de autor(es) y/o titular (es) del derecho de autor del Trabajo de Grado o de Aplicación señalado en el encabezado, confiero (conferimos) a la Universidad CESMAG una licencia no exclusiva, limitada y gratuita, para la inclusión del trabajo de grado en el repositorio institucional. Por consiguiente, el alcance de la licencia que se otorga a través del presente documento, abarca las siguientes características:

- a) La autorización se otorga desde la fecha de suscripción del presente documento y durante todo el término en el que el (los) firmante(s) del presente documento conserve (mos) la titularidad de los derechos patrimoniales de autor. En el evento en el que deje (mos) de tener la titularidad de los derechos patrimoniales sobre el Trabajo de Grado o de Aplicación, me (nos) comprometo (comprometemos) a informar de manera inmediata sobre dicha situación a la Universidad CESMAG. Por consiguiente, hasta que no exista comunicación escrita de mi(nuestra) parte informando sobre dicha situación, la Universidad CESMAG se encontrará debidamente habilitada para continuar con la publicación del Trabajo de Grado o de Aplicación dentro del repositorio institucional. Conozco(conocemos) que esta autorización podrá revocarse en cualquier momento, siempre y cuando se eleve la solicitud por escrito para dicho fin ante la Universidad CESMAG. En estos eventos, la Universidad CESMAG cuenta con el plazo de un mes después de recibida la petición, para desmarcar la visualización del Trabajo de Grado o de Aplicación del repositorio institucional.
- b) Se autoriza a la Universidad CESMAG para publicar el Trabajo de Grado o de Aplicación en formato digital y teniendo en cuenta que uno de los medios de publicación del repositorio institucional es el internet, acepto(amos) que el Trabajo de Grado o de Aplicación circulará con un alcance mundial.
- c) Acepto (aceptamos) que la autorización que se otorga a través del presente documento se realiza a título gratuito, por lo tanto, renuncio(amos) a recibir emolumento alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y/o cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente autorización y de la licencia o programa a través del cual sea publicado el Trabajo de grado o de Aplicación.
- d) Manifiesto (manifestamos) que el Trabajo de Grado o de Aplicación es original realizado sin violar o usurpar derechos de autor de terceros y que ostento(amos) los derechos patrimoniales de autor sobre la misma. Por consiguiente, asumo(asumimos) toda la responsabilidad sobre su contenido ante la Universidad CESMAG y frente a terceros, manteniéndose indemne de cualquier reclamación que surja en virtud de la misma. En todo caso, la Universidad CESMAG se

 UNIVERSIDAD CESMAG <small>MTZ. 003.109.387-7 VILLADA AMBUCUCACIÓN</small>	AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL	CÓDIGO: AAC-BL-FR-031
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 09/JUN/2022

compromete a indicar siempre la autoría del escrito incluyendo nombre de(los) autor(es) y la fecha de publicación.

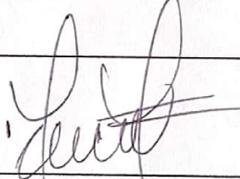
- e) Autorizo(autorizamos) a la Universidad CESMAG para incluir el Trabajo de Grado o de Aplicación en los índices y buscadores que se estimen necesarios para promover su difusión. Así mismo autorizo (autorizamos) a la Universidad CESMAG para que pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

NOTA: En los eventos en los que el trabajo de grado o de aplicación haya sido trabajado con el apoyo o patrocinio de una agencia, organización o cualquier otra entidad diferente a la Universidad CESMAG. Como autor(es) garantizo(amos) que he(hemos) cumplido con los derechos y obligaciones asumidos con dicha entidad y como consecuencia de ello dejo(dejamos) constancia que la autorización que se concede a través del presente escrito no interfiere ni transgrede derechos de terceros.

Como consecuencia de lo anterior, autorizo(autorizamos) la publicación, difusión, consulta y uso del Trabajo de Grado o de Aplicación por parte de la Universidad CESMAG y sus usuarios así:

- Permiso(permitimos) que mi(nuestro) Trabajo de Grado o de Aplicación haga parte del catálogo de colección del repositorio digital de la Universidad CESMAG por lo tanto, su contenido será de acceso abierto donde podrá ser consultado, descargado y compartido con otras personas, siempre que se reconozca su autoría o reconocimiento con fines no comerciales.

En señal de conformidad, se suscribe este documento en San Juan de Pasto a los 09 días del mes de noviembre del año 2023.


Nombre del autor: Marilyn Gisella Meneses Betancourt

Nombre del asesor: Francisco Edmundo Paz Obando