

**APOYO AL DEPARTAMENTO JURÍDICO DE GENTE ÚTIL S.A. EN LA
REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS LABORALES, Y EN LA
CAPACITACIÓN AL PERSONAL PLANTA EN DERECHO LABORAL DE LAS
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES: UNA PRACTICA JURIDICO
EMPRESARIAL**

DIANA LUCIA DURAN PICO

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
BUCARAMANGA**

2019

**APOYO AL DEPARTAMENTO JURÍDICO DE GENTE ÚTIL S.A. EN LA
REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS LABORALES, Y EN LA
CAPACITACIÓN AL PERSONAL PLANTA EN DERECHO LABORAL DE LAS
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES: UNA PRACTICA JURIDICO
EMPRESARIAL**

DIANA LUCIA DURAN PICO

Trabajo de Grado para Optar por el Título de Abogada

Directora

JACKELINE GRANADOS FERREIRA

Doctora en Derecho

Tutora

SILVIA JULIANA TORRES FERREIRA

Especialista en Derecho del Trabajo

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
BUCARAMANGA**

2019

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	12
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
2. ALCANCE DEL TRABAJO.....	15
3. OBJETIVOS.....	16
3.1 OBJETIVO GENERAL	16
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	16
4. METODOLOGÍA	17
4.1 ETAPA 1: APROPIACIÓN NORMATIVA Y REVISIÓN DEL CONTRATO.....	17
4.2 ETAPA 2: DIAGNOSTICO Y CONSECUENTE ACTUALIZACION DEL CONTRATO.....	17
4.3 ETAPA 3: ELABORACIÓN DEL FOLLETO	17
4.4 ETAPA 4: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL.....	18
5. INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA	19
5.1 DATOS BÁSICOS.....	19
5.2 RESEÑA HISTÓRICA.....	19
5.3 OBJETO SOCIAL	19
5.4 OBJETIVO INSTITUCIONAL.....	20
5.5 MISIÓN	20
5.6 VISIÓN.....	20
5.7 JUNTA DIRECTIVA	21
5.8 ÓRGANOS DE CONTROL	21
5.9 ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA.....	22
6. MARCOS DE REFERENCIA	23
6.1 MARCO DE ANTECEDENTES JURÍDICOS	23
6.1.1 Normas de rango Constitucional.....	23

6.1.2 Normas de rango Legal y Reglamentario	24
6.1.3. Desarrollo jurisprudencial.....	31
6.2 MARCO TEÓRICO	36
6.3 MARCO CONCEPTUAL	38
6.3.1 Empresas de Servicios Temporales.	38
6.3.2 Contrato de Trabajo y sus elementos.	38
6.3.3 Tipos de trabajadores de las E.S.T.....	39
6.3.4 Temporalidad.....	39
6.3.5. Capacitación.	40
7. CRONOGRAMA	41
8. INFORMES	42
8.1 PRIMER INFORME	42
8.2 SEGUNDO INFORME	53
8.3 TERCER INFORME.....	66
8.4 CUARTO INFORME	72
9. CONCLUSIONES	75
10. RECOMENDACIONES.....	78
BIBLIOGRAFÍA.....	80
ANEXOS.....	85

LISTA DE IMÁGENES

	Pág.
Imagen 1. Organigrama	22

LISTA DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1. Desarrollo Jurisprudencial.....	32
Cuadro 2. Cronograma	41

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Folleto guía básica del trabajador en misión	85

RESUMEN

TÍTULO: APOYO AL DEPARTAMENTO JURÍDICO DE GENTE ÚTIL S.A. EN LA REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS LABORALES, Y EN LA CAPACITACIÓN AL PERSONAL PLANTA EN DERECHO LABORAL DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES*.

AUTORA: DIANA LUCIA DURAN PICO**.

PALABRAS CLAVE: Empresa de Servicios Temporales, Contrato de Trabajo, Trabajador en Misión, Empresa Usuaria, Capacitación.

DESCRIPCIÓN

La revisión y actualización de los contratos laborales, así como la capacitación de los trabajadores de Gente Útil S.A. en temas de Derecho Laboral, se realizaron con el propósito de blindar a los extremos de la relación laboral conformada por la E.S.T. y el Trabajador, de la consumación de riesgos por comisión de errores humanos durante el ejercicio de las funciones de este último, y así lograr la disminución de las inversiones de tiempo y dinero que demanda atender y/o impetrar (según sea el caso), los distintos requerimientos legales, judiciales y/o administrativos, que pudieron haber tenido un manejo más sencillo, o que ni siquiera debieron haberse planteado por carecer de fundamento, visibilizándose la importancia de proporcionar un mayor conocimiento respecto de los límites de los derechos y obligaciones que le accede a cada parte, y a su vez generar conciencia del modo paralelo en que éstos obran.

Este proyecto se ejecutó en cuatro etapas durante dieciséis semanas, organizadas de modo que, inicialmente, se alcanzara una apropiación óptima del Derecho Laboral de las EST, y así proceder a la revisión y actualización de los equívocos presentes en los contratos laborales implementados; y posteriormente, diagnosticar el nivel de desconocimiento de los trabajadores en el tema; y con base en todo lo anterior, instruir de manera práctica a los trabajadores en misión y planta, a través de jornadas de capacitación.

Las acciones realizadas durante la práctica tuvieron resultados relevantes, no sólo para ambas partes de la relación laboral, sino también para las Empresas Usuarias a cuyas instalaciones es enviado el Trabajador en Misión, y que en virtud de dicha relación comercial, éstas están en constante contacto con el personal planta de Gente Útil S.A. Aunado a lo anterior, se formularon varias recomendaciones con miras a mantener y maximizar dichos resultados.

* Trabajo de grado para optar por el título de Abogada

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencias Políticas. Universidad Industrial de Santander. Directora: Jackeline Granados Ferreira, Abogada.

ABSTRACT

TITLE: SUPPORT TO THE LEGAL DEPARTMENT OF GENTE UTIL S.A. IN THE REVIEW AND UPDATING OF EMPLOYMENT CONTRACTS, AND IN THE PLANT PERSONNEL TRAINING IN THE LABOR LAW OF TEMPORARY SERVICES COMPANIES*

AUTHOR: DIANA LUCIA DURAN PICO**

KEY WORDS: Temporary Services Company, Employment Contract, Temp Worker, User Company, Training.

DESCRIPTION

The review and updating of employment contracts as well as the training of workers of Gente Útil S.A. in labor law issues, were carried out with the purpose of shielding the extremes of the laboral relationship formed by the T.S.C. and the worker, from the consummation of risks by faults commission during the exercise of functions of this last, and thus achieve the decrease of time and money investments required to attend and/or impetrate (according to the case) the different legal, judicial and/or administrative requirements, which could have had an easier handling, or that should not even have been raised for lack of foundation, making visible the importance of providing a higher knowledge about the limits of the rights and the obligations that access to each part, in turn generate awareness of the parallel way in which they operate.

This project was executed in four stages for sixteen weeks, organized so that, initially reached an optimal appropriation of labor law of T.S.C., and thus proceed to the review and updating of the mistakes present in the implemented employment contracts; and later, diagnose the level of ignorance of the employees in the matter; and based on all of the above, to instruct in a practical way temp and plant workers, through training sessions.

The activities pursued during the practice had relevant results, not only for both parties of the employment relationship, also to the User Companies to whose facilities is sent the temp worker, and that in virtue of that business relationship, these are in constant contact with the plant personnel of Gente Útil S.A. Joined to the above, several recommendations were made with a view to maintain and maximize those results.

* Bachelor Thesis.

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencias Políticas. Industrial University of Santander. Directora: Jackeline Granados Ferreira, Abogada.

INTRODUCCIÓN

El derecho es dinámico, y es por ello que el Departamento Jurídico de una empresa debe estar en constante actualización conforme al mismo, para evitar que los actos y negocios jurídicos celebrados por la organización sean ineficaces, inválidos o contraríen el ordenamiento jurídico establecido.

En razón de dicha variabilidad, es que se resulta necesaria y útil la práctica jurídico empresarial realizada, dentro de la cual se estudiaron los más recientes pronunciamientos jurídicos presentes en las distintas fuentes del derecho, referentes al tema contractual laboral, y con base en los hallazgos obtenidos, se procedió a revisar los contratos laborales celebrados entre la Empresa de Servicios Temporales Gente Útil S.A. y sus trabajadores, para identificar si se encontraban conforme a los lineamientos legales y jurisprudenciales vigentes, o por el contrario, requerían modificaciones en alguno de sus términos y/o cláusulas, en aras de blindar a la compañía de líos corporativos y/o legales, y a su vez, a los trabajadores, de condiciones que signifiquen un perjuicio o menoscabo de sus derechos laborales.

La empresa tiene una función social que implica deberes, y uno de ellos es capacitar a sus trabajadores, en aras de prevenir que el desconocimiento de éstos en temas jurídicos requeridos para el desempeño de sus funciones, conlleve a la concreción de riesgos por error humano, generando consecuencias negativas para la compañía, más en una Empresa de Servicios Temporales, cuya actividad implica que sus trabajadores planta se encuentren a diario ante el deber de ejecutar acciones y tomar decisiones respecto de otros empleados (trabajadores en misión), que requieren fundamentos de Derecho Contractual Laboral.

Un error humano por parte del trabajador dentro del ejercicio de sus funciones, puede causar perjuicios a la empresa de pequeña, mediana e incluso de gran magnitud, impactando negativamente en su estabilidad y desarrollo, situación que afectaría el bienestar económico, la generación de empleo para los individuos y la realización de éstos como personas productivas dentro de la sociedad. En previsión de lo anterior, el Estado produce e implementa normas jurídicas constantemente, tendientes a la protección de su status quo, y de la custodia del bienestar y progreso de los ciudadanos.

Con lo anterior, se evidencia que, las consecuencias de no capacitar a los trabajadores van más allá de los ámbitos individuales, trascendiendo a lo colectivo, por lo cual se requiere un método práctico y eficaz para contribuir a la prevención de la consumación de las mismas. Es por eso que la práctica empresarial se enfocó en dos labores, cuales eran revisar y actualizar los contratos laborales, así como capacitar al personal en temas jurídicos relevantes de la relación laboral en la cual están inmersos con su empleador, proporcionando así un apoyo integral al Departamento Jurídico de Gente Útil S.A. y a los demás actores involucrados.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El desconocimiento del personal planta de Gente Útil S.A en temas de Derecho Contractual Laboral que rige a las Empresas de Servicios Temporales, ha causado la comisión de errores por parte de los mismos durante el desempeño de sus funciones, lo cual afecta no solo la operatividad de la compañía, sino también la relación comercial de ésta con las Empresas Usuarias, quienes como clientes siempre esperan tratar los asuntos económicos, jurídicos, disciplinarios, contables y demás, con personas competentes que le generen la suficiente confianza para ello.

Así mismo, la ignorancia respecto de los límites de los derechos y obligaciones que les accede como trabajadores planta y/o en misión, ha generado el aumento de quejas y/o requerimientos ante el Ministerio del Trabajo, así como en el número de acciones constitucionales impetradas contra su empleadora, conllevando dichas situaciones perjuicios para ambos extremos de la relación laboral, las cuales pudieron haber tenido un manejo más sencillo o incluso, nunca debieron haberse siquiera planteado por carencia de fundamentos.

No debe perderse de vista que, el aumento de controversias impacta de manera negativa el nivel de congestión de las distintas entidades Estatales que fungen como autoridad y que están llamadas a resolver las mismas, generando la ralentización y pérdida de confianza por parte de los ciudadanos en el sistema, contribuyendo ello a la ruptura del tejido social.

2. ALCANCE DEL TRABAJO

Inicialmente, se logró la apropiación y consecuente manejo de los conceptos y las disposiciones jurídicas que imperan los contratos laborales de las Empresas de Servicios Temporales y sus trabajadores, a través del estudio juicioso de la Constitución, Leyes, Decretos y la jurisprudencia de las Altas Cortes en la materia.

En virtud de lo anterior, se adquirieron fundamentos con los cuales se diagnosticó que los contratos laborales de Gente Útil S.A. efectivamente requerían modificaciones, correcciones y/o adiciones en su clausulado, una vez surtida su lectura minuciosa a la luz del Ordenamiento jurídico vigente. Conforme lo anterior, se procedió y se obtuvo un contrato laboral actualizado y con mayor claridad en sus disposiciones.

Ahora bien, la capacitación en Derecho Contractual Laboral de las Empresas de Servicios Temporales a los trabajadores de Gente Útil, se llevó a cabo a través de la realización de jornadas de capacitación dirigida a los trabajadores de nuevo ingreso y al personal planta, y entrega del folleto guía contentivo de los temas socializados en dichas sesiones, a quienes no pudieron asistir; acciones con las cuales se incrementaron sus conocimientos, y se aclararon las dudas e inquietudes en el tema.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Brindar apoyo legal al Departamento Jurídico de la Empresa Gente Útil S.A. en la revisión y actualización de sus contratos laborales, y en la consecuente capacitación a sus trabajadores planta en temas básicos del Derecho Contractual Laboral de las Empresas de Servicios Temporales.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar las disposiciones legales y jurisprudenciales que regulan el Derecho Contractual Laboral de las Empresas de Servicios Temporales en Colombia.
- Determinar la necesidad de modificar, corregir o adicionar los términos y cláusulas de los contratos laborales de Gente Útil S.A. a través de la revisión de los mismos.
- Diseñar y elaborar una herramienta de aprendizaje didáctica dirigida al personal de Gente Útil S.A. sobre las disposiciones jurídicas que regulan el Derecho Contractual Laboral de las Empresas de Servicios Temporales en Colombia.
- Contribuir a la formación del personal planta de Gente Útil S.A. sobre las disposiciones jurídicas que regulan el Derecho Contractual Laboral de las Empresas de Servicios Temporales en Colombia a través de la entrega de un folleto sobre la materia y su respectiva socialización.

4. METODOLOGÍA

Con el fin de materializar los objetivos trazados, se establecieron las siguientes etapas, como metodología de ejecución de la práctica jurídica empresarial:

4.1 ETAPA 1: APROPIACIÓN NORMATIVA Y REVISIÓN DEL CONTRATO

Durante esta etapa se estudiaron y analizaron las disposiciones jurídicas vigentes en el Ordenamiento Jurídico Colombiano, que regulan el Derecho Contractual Laboral de las E.S.T., logrando la apropiación en el tema, menester para la ejecución de las siguientes fases.

4.2 ETAPA 2: DIAGNOSTICO Y CONSECUENTE ACTUALIZACION DEL CONTRATO.

En esta etapa se diagnosticó que efectivamente era necesario modificar, corregir y adicionar varios términos y cláusulas del contrato laboral implementado entre Gente Útil S.A. y sus trabajadores. Se procedió de conformidad, actualizando dichos contratos según los lineamientos sobre la materia, vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano.

4.3 ETAPA 3: ELABORACIÓN DEL FOLLETO

Se asistió y acompañó en varios procesos disciplinarios adelantados en el Departamento Jurídico de Gente Util S.A. en contra de sus trabajadores, con el fin

de tener un acercamiento real con los mismos e identificar los desconocimientos más comunes así como las faltas disciplinarias con mayor ocurrencia, y con base en dichos hallazgos se procedió a diseñar y elaborar un folleto guía didáctico y práctico para los trabajadores de Gente Útil S.A., con tópicos básicos del Derecho Laboral de las Empresas de Servicios Temporales en Colombia.

4.4 ETAPA 4: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL.

En esta fase se realizaron jornadas de capacitación dirigidas tanto a trabajadores en misión de nuevo ingreso en la ciudad de Bucaramanga, como al personal planta de Gente Útil S.A., en disposiciones básicas de Derecho Laboral de las Empresas de Servicios Temporales en Colombia, a través de la entrega del folleto realizado en la tercera fase y su respectiva socialización.

5. INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA

5.1 DATOS BÁSICOS

- Razón social: Gente Útil S.A.
- NIT: 804004319-9

5.2 RESEÑA HISTÓRICA

Fundada en Bucaramanga, en el año 1997, por cinco mujeres Santandereanas, recibiendo aprobación del Ministerio de la Protección Social, según Resolución No. 1976. La empresa presta sus servicios en todo el país y cuenta con oficinas en Cúcuta, Barrancabermeja, Barranquilla y Bogotá y sus áreas de influencia, centralizando las actividades administrativas en la ciudad de su fundación.

Teniendo en cuenta que uno de los lineamientos bajo los cuales se creó la Empresa fue estar entre las mejores, esta política llevó a implementar un sistema de gestión de la calidad bajo la norma NTC-ISO9001:2008, que garantiza el mejoramiento continuo en la prestación de los servicios, actualizando tecnologías, capacitando al personal y buscando fundamentalmente la satisfacción del cliente.

5.3 OBJETO SOCIAL

La prestación de servicios de trabajadores temporales calificados y semicalificados a terceras personas, tales como personas naturales, empresas nacionales o extranjeras, del orden nacional, departamental o municipal, empresa de economía

mixta y personas jurídicas, con el fin de colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, previa evaluación y selección, la cual tiene con respecto de estos el carácter de empleador y las empresas contratantes no adquieren vinculación laboral alguna con las personas que prestan el servicio. Para el cabal cumplimiento de su objeto social único, la sociedad ejecutará todos los actos o contratos que fuesen necesarios.

5.4 OBJETIVO INSTITUCIONAL

Ser líderes en la atención personalizada de sus servicios en mantenimiento y mejoramiento de sus procesos, basados en la tecnología de punta y un talento humano que crece con la organización para satisfacer las necesidades de los clientes. Permittiéndonos tener un proceso de calidad al interior de la empresa.

5.5 MISIÓN

Facilitar a las Empresas que requieren y desean tener alternativas Legales para manejar con flexibilidad sus procesos, acordes con la fluctuante situación Económica que se vive actualmente, convirtiendo parte de sus costos fijos en variables, con el apoyo de personas dinámicas, creativas y preocupadas por potencializar sus capacidades personales y profesionales, en pro de los objetivos de la Empresa Usuaría.

5.6 VISIÓN

La Organización, seguirá siendo reconocida como una entidad líder en la atención personalizada de sus servicios, el mantenimiento y mejoramiento de sus procesos

basados en tecnología de punta y un talento humano que crece con la organización para satisfacer las necesidades de los clientes.

5.7 JUNTA DIRECTIVA

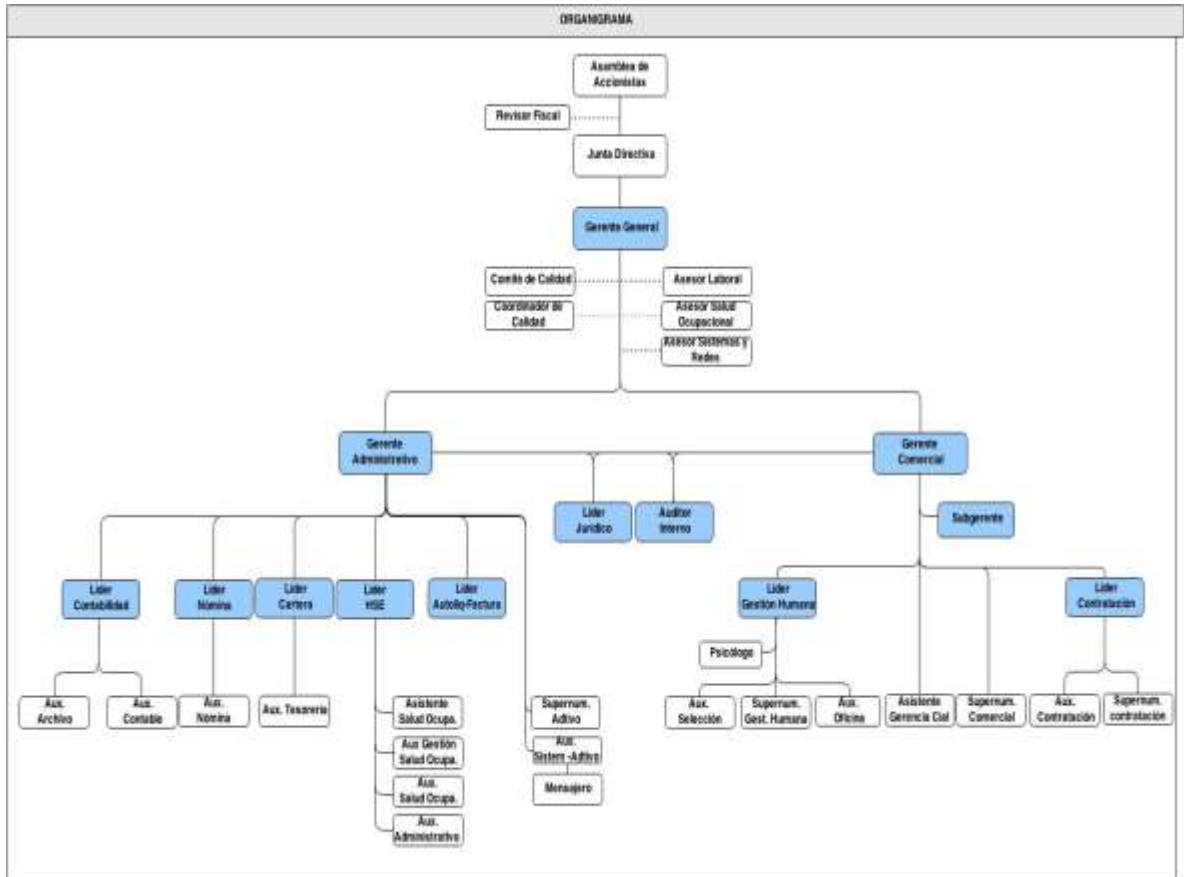
- María Sol Hernández Silva
- Martha Patricia Espinel García
- Liliana Ortiz Vásquez
- Yolanda Ortiz Vásquez
- Elsa Ortiz Vásquez

5.8 ÓRGANOS DE CONTROL

- Superintendencia de Sociedades (Ley 58 de 1931, Decreto 410 de 1971, el Decreto 1746 de 1991, la ley 222 de 1995, entre otras)
- Ministerio del Trabajo (Artículo 91 Ley 50 de 1990)
- Direcciones Territoriales del Ministerio de la Protección Social (Artículo 19 Decreto 4369 de 2006)
- Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN)
- Control Interno
- Revisoría Fiscal

5.9 ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA

Imagen 1. Organigrama



Fuente: GENTE UTIL S.A. Información general de la empresa [imagen]. Organigrama. Bucaramanga: 2019.

6. MARCOS DE REFERENCIA

6.1 MARCO DE ANTECEDENTES JURÍDICOS

Como sustento jurídico del desarrollo de la práctica jurídico empresarial, se tuvieron las siguientes normas Constitucionales y legales, y así como los subsecuentes pronunciamientos jurisprudenciales, fuentes que orientaron el proceder y las decisiones tomadas a lo largo de la misma:

6.1.1 Normas de rango Constitucional.

- **Constitución Política de 1991:**

A continuación, se traen a colación los artículos de la Constitución Política de 1991 relacionados con el Derecho al Trabajo en Colombia:

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.

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.

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. 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.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores¹.

6.1.2 Normas de rango Legal y Reglamentario

- **Ley 50 de 1990**

La Ley 50 de 1990 es la base de la regulación legal de las Empresas de Servicios Temporales en Colombia. A través de sus artículos 71 al 78, le confirió legitimidad a su existencia, así como autonomía y exclusividad al ejercicio de su objeto. En razón de lo anterior, dichas disposiciones constituyeron guía fundamental durante el desarrollo de la práctica jurídica empresarial, las cuales se citan a continuación:

¹ COLOMBIA. ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución Política de Colombia. (6, julio, 1991). [en línea]. Gaceta Constitucional. Bogotá D.C., 20 de julio de 1991. no. 116. [Consultado: 20 de febrero de 2019]. Disponible en Internet: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html.

De las Empresas de Servicios Temporales.

Artículo 71. Es empresa de servicios temporales 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.

Artículo 72. Las empresas de servicios temporales deberán constituirse como personas jurídicas y tendrán como único objeto el previsto en el artículo anterior.

Artículo 73. Se denomina usuario, toda persona natural o jurídica que contrate los servicios de las empresas de servicios temporales.

Artículo 74. 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.

Artículo 75. 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.

Artículo 76. Los trabajadores en misión tienen derecho a la compensación monetaria por vacaciones y primas de servicios proporcional al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.

Artículo 77. Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos: 1. Cuando se trate de la labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6o. 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.

Artículo 78. La empresa de servicios temporales es responsable de la salud ocupacional de los trabajadores en misión, en los términos de las leyes que rigen la materia para los trabajadores permanentes. Cuando el servicio se preste en oficios o actividades particularmente riesgosas, o los trabajadores requieran de un adiestramiento particular en cuanto a prevención de riesgos, o sea necesario el suministro de elementos de protección especial, en el contrato que se celebre entre la empresa de servicios temporales y el usuario se determinará expresamente la forma como se atenderán estas obligaciones. No obstante, este acuerdo no libera a la empresa de servicios temporales de la responsabilidad laboral frente al trabajador en misión².

- **Decreto 4369 de 2006**

Ahora bien, el Ministerio de la Protección Social* a través del Decreto 4369 de 2006, se encargó de reglamentar cuidadosamente el funcionamiento de las Empresas de Servicios Temporales en el país, estableciendo límites y sanciones a la violación de los mismos. A continuación se plasman los articulados con mayor relevancia para el ejercicio de la práctica jurídica empresarial:

² COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 50 (28, diciembre, 1990). Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1990. No. 39618. [Consultado: marzo 10 de 2019]. Disponible en Internet: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjurMantenimiento/normas/Norma1.jsp?i=281>

* * A través de la Ley 1444 de 2011, dicha entidad se escindió en dos: “Ministerio del Trabajo”, y “Ministerio de la Salud y la Protección Social”, las cuales permanecen hasta la actualidad bajo esas denominaciones.

Autorización de Funcionamiento

Artículo 7. Trámite de autorización. La solicitud de autorización de funcionamiento de la Empresa de Servicios Temporales deberá ser presentada por su representante legal, ante el funcionario competente de la Dirección Territorial del Ministerio de la Protección Social del domicilio principal, acompañada de los siguientes documentos:

1. Escritura pública de constitución y certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio, en los que conste que su único objeto social, es contratar la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de las actividades de la empresa usuaria.
2. Balances suscritos por el Contador Público y/o el Revisor Fiscal, según sea el caso, y copia de los extractos bancarios correspondientes, a través de los cuales se acredite el capital social pagado, que debe ser igual o superior a trescientas veces el salario mínimo legal mensual vigente al momento de la constitución.
3. El reglamento de trabajo de que trata el artículo 85 de la Ley 50 de 1990.
4. Formatos de los contratos de trabajo que celebrarán con los trabajadores en misión y de los contratos que se suscribirán con los usuarios del servicio.
5. Póliza de garantía, conforme se establece en el artículo 17 del presente decreto.

El Ministerio de la Protección Social a través de la Dirección Territorial Respectiva, dispone de treinta (30) días calendario contados a partir del recibo de la solicitud, para expedir el Acto Administrativo mediante el cual, autoriza o no su funcionamiento, decisión contra la que proceden los recursos de reposición y apelación.

El Acto Administrativo mediante el cual se autoriza el funcionamiento de la Empresa de Servicios Temporales deberá ser motivado y en él se indicará el cumplimiento de los requisitos y condiciones

establecidos en la ley y en el presente decreto. En firme el Acto Administrativo, se procederá a informar de la novedad 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, en los formatos establecidos para el efecto.

El Ministerio de la Protección Social se abstendrá de autorizar el funcionamiento de la Empresa de Servicios Temporales, cuando no se cumpla con alguno de los requisitos señalados en el presente artículo; cuando alguno(s) de los socios, el representante legal o el administrador, haya pertenecido, en cualquiera de estas calidades a Empresas de Servicios Temporales sancionadas con suspensión o cancelación de la autorización de funcionamiento, en los últimos cinco (5) años.

Las Direcciones Territoriales del Ministerio de la Protección Social mantendrán actualizada la información para consulta pública, acerca de las Empresas de Servicios Temporales autorizadas, sancionadas, canceladas, así como los nombres de sus socios, representantes legales y administradores.

Características de los contratos que suscriben las Empresas de Servicios Temporales y las Empresas Usuarias

Artículo 8. Contratos entre la Empresa de Servicios Temporales y la empresa usuaria. Los contratos que celebren la Empresa de Servicios Temporales y la usuaria deben suscribirse siempre por escrito y en ellos se hará constar que la Empresa de Servicios Temporales se sujetará a lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo para efecto del pago de salarios, prestaciones sociales y demás derechos de los trabajadores.

Igualmente, deberá indicar el nombre de la compañía aseguradora, número de la póliza, vigencia y monto de la misma, con la cual se garantizan las obligaciones laborales de los trabajadores en misión. La relación entre la empresa usuaria y la Empresa de Servicios Temporales puede ser regulada por uno o varios contratos, de acuerdo con el servicio específico a contratar. Cuando se celebre un solo contrato, este regulará el marco de la relación, la cual se

desarrollará a través de las órdenes correspondientes a cada servicio específico.

Obligaciones de las Empresas de Servicios Temporales

Artículo 11. Constitución de póliza de garantía. Las Empresas de Servicios Temporales están obligadas a constituir una póliza de garantía con una compañía de seguros legalmente establecida en Colombia, a favor de los trabajadores en misión, para asegurar el pago de sus salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, en caso de iliquidez de la Empresa de Servicios Temporales, la cual deberá depositarse en el Ministerio de la Protección Social.

Artículo 12. Afiliación de trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral. Las Empresas de Servicios Temporales están obligadas a afiliar y a pagar los aportes parafiscales y los aportes a los Sistemas de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Profesionales, de acuerdo con las disposiciones legales que regulan la materia.

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.

En el evento que la Empresa de Servicios Temporales no entregue la información o ésta presente inconsistencias, la usuaria del servicio deberá informar de tal hecho al Ministerio de la Protección Social y/o a la Superintendencia Nacional de Salud, según sea el caso, dentro de los cinco (5) días siguientes al vencimiento del plazo estipulado en el inciso anterior.

La omisión de este deber hará solidariamente responsable a la usuaria en el pago de los correspondientes aportes, así como en las consecuencias económicas y jurídicas que se deriven de la omisión, evasión o elusión.

Artículo 14. Salud ocupacional. La Empresa de Servicios Temporales es responsable de la salud ocupacional de los trabajadores de planta y en misión, en los términos previstos en el Decreto 1530 de 1996 y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

Artículo 15. Informes estadísticos. Los informes estadísticos a que se refiere el artículo 88 de la Ley 50 de 1990, deberán presentarse durante los meses de enero, abril, julio y octubre de cada año, ante la Dirección Territorial del domicilio principal de la Empresa de Servicios Temporales, en los formatos elaborados para el efecto por el Ministerio de la Protección Social y deberán contener la información correspondiente a vacantes, colocados y trabajadores en misión, tanto del domicilio principal como de las sucursales. Copia de dicho informe deberá ser remitido a las Direcciones Territoriales en las que funcionen sus sucursales.

Artículo 16. Informe de reformas estatutarias. Las Empresas de Servicios Temporales deberán comunicar las reformas estatutarias a la Dirección Territorial del Ministerio de la Protección Social del domicilio principal, dentro de los treinta (30) días siguientes a su protocolización, anexando el certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio.

Sanciones

Artículo 20. 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 E.S.T., 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 7o 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.

Parágrafo 1°. Las sanciones de que trata el presente artículo se aplicarán sin perjuicio de la responsabilidad solidaria existente entre la Empresa de Servicios Temporales y la empresa usuaria, y entre esta y quien suministra trabajadores de forma ilegal.

Parágrafo 2°. Cuando una sucursal incurra en violación de las disposiciones que rigen las Empresas de Servicios Temporales, la multa será impuesta por el Inspector de Trabajo donde funcione la respectiva sucursal³.

6.1.3. Desarrollo jurisprudencial. La relación laboral de las Empresas de Servicios Temporales con sus trabajadores, ha sido objeto de distintos pronunciamientos judiciales por parte de las Altas Cortes. El máximo tribunal constitucional se ha encargado de resolver demandas de inconstitucionalidad así como ejercer la revisión de las tutelas instauradas contra las EST, cuyo alcance va más allá del caso en concreto, al realizar una unificación sistemática de la jurisprudencia y de la interpretación normativa sobre contenido y alcance de los Derechos Fundamentales; la Corte Suprema de Justicia, de conocer y pronunciarse respecto de los recursos de casación; y el Consejo de Estado, de decidir los medios de

³ COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Decreto 4369 (4, diciembre, 2006). Por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones [en línea]. Bogotá: El Ministerio, 2006. [Consultado: abril 12 de 2019]. Disponible en Internet: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_4369_2006.htm.

Control ejercidos por los ciudadanos en contra de ciertas normas que regulan la actividad de las Empresas de Servicios Temporales.

A continuación se exponen algunas de las providencias más relevantes y con mayor incidencia en la actividad de las Empresas de Servicios Temporales Colombianas:

Cuadro 1. Desarrollo Jurisprudencial

Asunto	Tesis
Corte Constitucional	
Sentencia C-330 de 1995, (27 de julio de 1995), M.P. Jorge Arango Mejía.	
Demanda de inconstitucionalidad contra el numeral 3° del artículo 77 de la Ley 50 de 1990, el cual establece el término durante el que los usuarios de las Empresas de Servicios Temporales podrán contratar con éstas, siendo este de seis (6) meses prorrogables máximo, por seis (6) meses más, argumentando el demandante que dicho precepto desconoce los derechos consagrados en los artículos 13 y 333 de la Constitución Política.	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. Fijar, en caso de este numeral, un término mínimo de 6 meses, prorrogable "hasta por 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 1 año, que el Congreso de la República redujo a la mitad; pero la finalidad, era la misma ⁴ .
Corte Suprema de Justicia.	
Sentencia SL-35202018-69399. (15 de agosto de 2018). Sala de Casación Laboral. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.	
La recurrente pretende que la Sala case el fallo impugnado, a fin de que la Corte revoque el de primer grado y, en su lugar, la absuelva de las pretensiones	El evento en el cual la E.S.T. excede el límite máximo de 6 meses, prorrogables por otros 6 en la contratación de una específica

⁴ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-330 de 1995. (27, julio, 1995). Magistrado Ponente: Jorge Arango Mejía. p. 1. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1995/C-330-95.htm>.

Asunto	Tesis
<p>de la demanda y se declare a la empresa usuaria como verdadero empleador, obligado por tanto a reintegrar al trabajador en situación de discapacidad.</p> <p>En subsidio, solicita la casación parcial de la sentencia recurrida en cuanto absolvió a la empresa usuaria y condenó únicamente a la empresa de servicio temporal⁵.</p>	<p>necesidad, da lugar a una responsabilidad solidaria de la compañía usuaria y la E.S.T., en la cual la primera funge como verdadero empleador del trabajador que, para todos los efectos, se entiende vinculado mediante un contrato de trabajo a término indefinido; y la segunda como simple intermediario, que, al no manifestar su calidad de tal, entra a responder <i>in solidum</i> por las obligaciones laborales de conformidad con el numeral 3.º del artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>Es posible en determinadas circunstancias considerar a la empresa usuaria como verdadera empleadora y la EST como simple intermediaria, responsable solidaria de las obligaciones laborales contraídas por la primera. Ello, ocurriría cuando la empresa de servicios temporales no está autorizada para prestar ese servicio o cuando en desarrollo del mismo infringe las normas que regulan el servicio temporal, como sería el caso en que la contratación para la atención de incrementos en la producción o la prestación de servicios exceda el término de 1 año⁶.</p>

⁵ COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Ficha de la Sentencia SL-35202018 (15, agosto, 2018). Magistrada Ponente: Clara Cecilia Dueñas Quevedo. p. 9. Disponible en Internet: www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/.../Ficha%20SL3520-2018.doc.

⁶ *Ibíd.*, p. 3,4.

Asunto	Tesis
Consejo de Estado Sentencia 2218-2016 (6 de Julio de 2017) Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda. C.P. Sandra Lisset Ibarra Vélez	
<p>Ciudadano ejerce el medio de control de Nulidad Simple contra los numerales 4º y 6º del artículo 2.2.3.2.1. del Decreto Reglamentario 1072 de 2015 (3), el cual fue adicionado por el artículo 1º del también Decreto Reglamentario 583 de 2016, por considerar que dicha normativa había involucrado y confundido la tercerización laboral con la de bienes y de servicios, habilitando cualquier tipo de figura para su realización, quedando toda persona jurídica o natural, pública o privada, incluyendo el sector solidario de la economía, para enviar trabajadores a terceros, lo cual es ilegal, teniendo en cuenta que la única tercerización laboral legal y autorizada, es la del envío de trabajadores en misión a través de las empresas de servicios temporales (EST), conocida como intermediación laboral.</p>	<p>Se evidencia de la definición de tercerización realizada por el artículo demandado, que el Ejecutivo asimiló los conceptos de tercerización y de intermediación laboral; toda vez que señala que «Se entiende como tercerización laboral los procesos que un beneficiario desarrolla para obtener bienes o servicios de un proveedor, siempre y cuando cumplan con las normas laborales vigentes», pero previamente había incluido como formas de beneficiario y proveedor casi todas las figuras legales de vinculación de personal. Adicionalmente, al establecer que la tercerización va a ser ilegal cuando no cumpla con dos requisitos, los cuales resultan ser aquellos consagrados para la intermediación laboral en el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 que pretende reglamentar, nuevamente confunde la categoría jurídica de intermediación laboral con la de tercerización laboral, generando por lo menos en teoría, la posibilidad hermenéutica de considerar que todas las figuras legales de vinculación de personal enlistadas como beneficiario y proveedor pueden realizar labores de intermediación, siempre y cuando no incurran en las dos prohibiciones mencionadas por la referida norma. La implicación de ello, en lo relativo al numeral 4 del artículo 2.2.3.2.1. del Decreto Reglamentario</p>

Asunto	Tesis
	<p>1072 de 2015, es que la lectura de dicho numeral lleva a concluir que todas las entidades enlistadas en dicho artículo pueden realizar labores de intermediación laboral. Con ello, el Ejecutivo incurrió en el desconocimiento de las Leyes 50 de 1990 y 1429 de 2010; toda vez que éstas en forma expresa prohíben el desarrollo de la actividad de intermediación laboral a cooperativas, precooperativas; y otorgándolo exclusivamente a las Empresas de Servicios Temporales⁷.</p>
<p>Corte Constitucional Sentencia T-774 de 2011, (Octubre 20 de 2011) M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.</p>	
<p>Varios ciudadanos interponen acción de tutela contra EST y empresas usuarias por su presunta vulneración al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, al terminar unilateralmente sus contratos de trabajo, a pesar de su deteriorado estado de salud, aunado a no contar con el permiso de las autoridades laborales correspondientes.</p>	<p>Quienes celebren un contrato de trabajo con una E.S.T. establecen con ella una relación de índole laboral de carácter subordinado, siendo esta su empleador para todos los efectos legales. Esta vinculación es radicalmente diferente de la que constituye dicha empresa con los usuarios, en la que se obliga a enviarle personal a cambio de un precio determinado para lo cual deberá vincular trabajadores a través de la modalidad contractual que se ajusta a la necesidad del servicio y duración de la misión.</p> <p>La relación jurídica entre el trabajador y la E.S.T., destacando que subsiste</p>

⁷ COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. Sentencia 2218-2016 (06, julio, 2017). Consejera Ponente: Sandra Lisset Ibarra Vélez. [en línea] Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=85941>

Asunto	Tesis
	<p>mientras el usuario requiera de los servicios del trabajador o haya finalizado la obra para la cual fue contratado. Igualmente, ha puntualizado que cuando el usuario requiera de la contratación permanente del servicio de los trabajadores en misión, debe acudir a otra forma de contratación diversa a la que se cumple a través de dichas empresas.</p> <p>La garantía de la estabilidad en el empleo abarca todas las modalidades de contratos, incluidos los que suscriben las empresas de servicios temporales, los cuales tienen, en principio, una vigencia condicionada al cumplimiento pactado o a la finalización de la obra. Ello, en razón de que el principio de estabilidad en el empleo se predica de todos los trabajadores, sin diferenciar la naturaleza del vínculo contractual⁸.</p>

6.2 MARCO TEÓRICO

La actividad desarrollada por Gente Útil S.A., como gran empleadora, está permeada y por tanto está llamada, al cumplimiento de los principios constitucionales y legales, en palabras de Orjuela y Pizarro⁹, protectores de la

⁸ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-774. (20, octubre, 2011). Magistrado Ponente: Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. p. 59,60. Disponible en Internet: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/t-774-11.htm>.

⁹ ORJUELA GONGORA, Carlos Arturo y PIZARRO JARAMILLO, Esteban. Los principios constitucionales y legales. En: Compendio Teórico Práctico de Derecho del Trabajo Individual y Colectivo. 1 ed. Bogotá D.C.: Legis Editores S.A., 2013. p. 13.

actividad laboral, los cuales son aplicables a toda clase de trabajadores. “Los que revisten mayor homogeneidad, de manera general, son los siguientes: igualdad de oportunidades; remuneración mínima vital y móvil; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos; facultades para transigir y conciliar derechos inciertos y discutibles; situación más favorable en caso de duda en la aplicación o interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de la relaciones laborales; garantía a la Seguridad Social; la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario, y protección especial a la mujer, a la maternidad y al menor de edad”¹⁰.

A la luz de los principios referidos, se realizaron las distintas actividades de la práctica jurídico empresarial, pues aquellos cumplen una función de límite y base para interpretar las normas legales que regulan los vínculos laborales establecidos entre las Empresas de Servicios Temporales y sus colaboradores.

Ahora bien, para entender el tipo de relación laboral que existe entre las Empresas de Servicios Temporales y sus trabajadores en misión, es importante traer a colación lo dicho por el Doctrinante colombiano Miguel Pérez¹¹, que en virtud de la Ley 50 de 1990, aquellas gozan del carácter de verdadera empleadora con todas las consecuencias que ello implica, y con la cual la Empresa Usuaria no tiene responsabilidad jurídica alguna, porque ésta contrata el servicio, no al trabajador en misión, quien es enviado por aquella a diferentes misiones a la misma o a diferentes Empresas Usuarias, siendo el trabajador el actor principal en la materialización del objeto social de la Empresa de Servicios Temporales, el cual consiste básicamente en colaborar temporalmente en el desarrollo de la actividad de una Empresa Usuaria, el cual según la Ley, es exclusivo de aquellas.

¹⁰ *Ibíd.*, p. 13.

¹¹ PÉREZ GARCÍA, Miguel. *Servicios sui géneris*. En: *Contratación laboral, intermediación y servicios*. 1 ed. Bogotá D.C. Legis Editores S.A., 2012. p. 115-116.

6.3 MARCO CONCEPTUAL

Los siguientes conceptos constituyen base para la comprensión del tema objeto de la práctica jurídico empresarial realizada. Así mismo, fungieron como orientadores en la ejecución de las distintas labores adelantadas dentro de la misma.

6.3.1 Empresas de Servicios Temporales. De acuerdo con el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, las Empresas de Servicios Temporales “son aquellas que contratan 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 (sic) el carácter de empleador”¹². Respecto de su objeto, en sentencia SL-35202018 del 15 de agosto de 2018, la Corte Suprema de Justicia, precisó que el mismo “consiste en el suministro de mano de obra con el fin de ponerla a disposición de una tercera persona, quien determina sus tareas y supervisa su ejecución. De esta forma, los empleados en misión son considerados como trabajadores de la Empresa de Servicio Temporal, pero por delegación de ésta, quien ejerce la subordinación material es la Empresa Usuaria”¹³.

6.3.2 Contrato de Trabajo y sus elementos. El contrato laboral es definido en el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo como “aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración”¹⁴. A su vez, el artículo 23 ibíd. determina que, la relación laboral

¹² Íbid.

¹³ COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia SL-35202018 (15, agosto, 2018). Magistrada Ponente: Clara Cecilia Dueñas Quevedo. p. 28. Disponible en Internet: <http://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/boct2018/SL3520-2018.pdf>.

¹⁴ COLOMBIA. Decreto 2663 de 1950, Código Sustantivo del Trabajo (05, agosto, 1950). Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo", en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No 3518 de 1949. [en línea]. Diario Oficial. Bogotá D.C., 1950. no. 27407. p. 3. [Consultado: marzo 15 de 2019]. Disponible en Internet: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=33104.

consta de tres elementos determinantes para su existencia: relación personal, subordinación o dependencia continuada y salario, y advierte que la relación laboral no deja de serlo por razón del nombre con el que se le denomine¹⁵.

6.3.3 Tipos de trabajadores de las E.S.T. De acuerdo con la Sentencia T-774 de 2011, del máximo Tribunal Constitucional¹⁶, hay dos tipos de trabajadores en las Empresas de Servicios Temporales: aquellos que desarrollan su actividad en las dependencias propias de ésta, los cuales se denominan de “planta”; y aquellos en “misión”, los cuales son enviados por la Temporal a las dependencias de las Empresas Usuarias con el objetivo de cumplir la tarea o el servicio contratado por ésta, “cuando sea necesario reemplazar personal, en situaciones como: vacaciones, licencias, incapacidades por enfermedad, o para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales en cosechas, o en la prestación de servicios, por un término de 6 meses prorrogable hasta por 6 meses más”¹⁷.

6.3.4 Temporalidad. En el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, viene definida la temporalidad, la cual, en palabras de ACOSET¹⁸, depende de los casos allí estipulados, así: la temporalidad del numeral primero, es hasta por treinta (30) días, al ser las mismas actividades del artículo 6° del Código Laboral; la del segundo, se da por el tiempo que dure el reemplazo por la incapacidad, las vacaciones o las licencias; y la del tercero, el cual detalla taxativamente las actividades a contratar excepto la última, que permite estipular la toda la prestación de servicios como objeto contractual, por un término inicial de seis (06) meses prorrogables por otros seis (06) más.

¹⁵ *Ibíd.*, p. 3.

¹⁶ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. *Ibíd.*, p. 2.

¹⁷ *Ibíd.*, p. 2.

¹⁸ ACOSET. *Las Empresas de Servicios Temporales y las figuras de prestación de servicios, producción de bienes y/o ejecución de obras en la Legislación Colombiana*. Bogotá: s.n., 2019. p. 12.

La Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SL3520-2018 del 15 de agosto de 2018, señaló que:

Las EST tienen a su cargo la prestación de servicios transitorios en la empresa cliente, en actividades propias o ajenas al giro habitual de la misma por tiempo limitado. Suele pensarse que las usuarias pueden contratar con las EST cualquier actividad permanente siempre que no exceda el lapso de 1 año; sin embargo, esta visión es equivocada dado que sólo puede acudirse a esta figura de intermediación laboral para el desarrollo de labores netamente temporales, sean o no del giro ordinario de la empresa, determinadas por circunstancias excepcionales tales como trabajos ocasionales, reemplazos de personal ausente o incrementos en la producción o en los servicios.¹⁹

6.3.5. Capacitación. El artículo 21 de la Ley 50 de 1990²⁰, establece la obligación para las empresas con más de 50 trabajadores, y cuya jornada sea de 48 horas a la semana, de costear y dedicar 2 horas de dicha jornada a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. Ésta última, en palabras de Cota y Rivera²¹, constituye una herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados, que permite a la empresa tener innovación en el desarrollo de estrategias competitivas, corporativas y funcionales, con un sentido ético y de responsabilidad social. Es una inversión que trae beneficios a la empresa y a la persona que asiste a las capacitaciones, cuyos resultados son la contribución al desarrollo personal y profesional del recurso humano que labora actualmente en la organización, mediante su preparación y formación.

¹⁹ COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Op. Cit., p. 29.

²⁰ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Op. Cit.

²¹ COTA LUEVANO, Jesús Alberto y RIVERA MARTINEZ, José Luis. La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados [en línea]. En: Técnica Administrativa. (15, abril, 2017), vol. 16, no. 2. p. 1. ISSN. 1666-1680. [Consultado: 03 de febrero de 2019]. Disponible en Internet: <http://www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm>.

7. CRONOGRAMA*

Cuadro 2. Cronograma

ACTIVIDAD	Marzo				Abril				Mayo				Junio			
	Semanas															
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Etapa 1: Apropiación normativa y revisión del contrato.	■	■	■	■												
Etapa 2: Diagnóstico y consecuente actualización del contrato.					■	■	■	■								
Etapa 3: Elaboración del folleto.									■	■	■	■				
Etapa 4: Capacitación del personal.													■	■	■	■

* El presente cronograma varía en dos aspectos respecto del planteado en la Propuesta Inicial de la Práctica Jurídica Empresarial, la cual fue presentada a la Escuela de Derecho y Ciencia Política UIS, en el mes de febrero de la presente anualidad, empero, el acta de inicio fue proferida hasta el 01 de marzo de 2019, y por ello las dieciséis semanas se cuentan a partir de dicha fecha. Ahora bien, el segundo aspecto que sufrió un cambio, fue el número de etapas, toda vez que durante el desarrollo de la práctica fue necesario dedicar una completa a la elaboración del folleto guía (etapa 03) y otra a la capacitación del personal (etapa 04), cuyas ejecuciones se habían sugerido simultáneamente.

8. INFORMES

8.1 PRIMER INFORME

ETAPA 1: APROPIACIÓN NORMATIVA Y REVISIÓN DEL CONTRATO.

En el presente informe se abordaron los resultados de las acciones adelantadas durante la primera fase de la práctica, de acuerdo a lo planteado en el cronograma de ejecución de la misma, relativas al estudio y análisis de las disposiciones vigentes en el Ordenamiento Jurídico Colombiano, regulatorios del Derecho Contractual Laboral de las Empresas de Servicios Temporales.

Antes de hacer alusión a los resultados de la ejecución de esta fase, es necesario, dar cuenta de la experiencia tenida durante la misma en Gente Útil S.A., posterior a ello, hacer una breve referencia al antecedente histórico del Derecho Laboral en Colombia, y la aparición y evolución normativa de las Empresas de Servicios Temporales dentro del mismo; para finalizar, se hará mención de la Regulación Internacional de las Empresas de Servicios Temporales en la OIT, así como en el Derecho Comparado, teniendo como base los ordenamientos jurídicos de Perú y España.

La ejecución de la práctica en la primera etapa fue formidable y enriquecedora. Desde el primer día de la misma, la Líder del Departamento Jurídico, Dra. Silvia Juliana Torres, brindó instrucción y acompañamiento total, en aras lograr una familiarización con la empresa y su personal planta, el cual está presente en las distintas áreas de la misma, y quienes cumplen funciones vitales para la Empresa, coadyuvando a alcanzar el éxito de la compañía durante 22 años. Dicho personal labora en las siguientes áreas:

- Departamento Jurídico.
- Departamento de Gestión Laboral.
- Departamento de Gestión Humana.
- Departamento Comercial.
- Departamento de Compensación laboral.
- Departamento de Contabilidad.
- Departamento Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Departamento de Archivo.

Posteriormente, la líder del Departamento Jurídico, me enseñó las distintas labores que se adelantan en la Oficina Jurídica, especialmente las referentes a i). Los procesos disciplinarios en contra los Trabajadores que presuntamente han incurrido en alguna falta laboral, sobre los cuales se evidenció, se llevan a cabo con respeto absoluto de las garantías y derechos establecidos en la ley, especialmente los de defensa y debido proceso; y ii). La gestión contractual, ya sea modificando, creando o adicionando los contratos tanto comerciales (con las empresas usuarias) como laborales (con los trabajadores en misión); entre otras.

De igual manera, se me instruyó para tener acceso al sistema denominado “Gruppo”, así como al archivo del Departamento Jurídico, sitios en los cuales reposan todos los datos personales y laborales de cada trabajador en misión, así como de todas las Empresas Usuarias, las cuales son más de 300 y llevan varios años confiando la labor de suministro de personal temporal a Gente Útil S.A., destacándose por su trayectoria y tamaño, clientes como Servientrega S.A., Harinera Pardo S.A., Filtros Partmo S.A., Distraves S.A.S., entre otras.

Ahora bien, esta fase estuvo dedicada primordialmente al estudio juicioso de las disposiciones vigentes en el Ordenamiento Jurídico Colombiano, que regulan el Derecho Contractual Laboral de las E.S.T., específicamente a los articulados de la Carta Política de 1991, de la Ley 50 de 1990 y del Decreto 4369 de 2006, entre

otras, con apoyo también en doctrina sobre el tema. Dicha labor, permitió comprender con mayor claridad y así lograr la apropiación sobre el funcionamiento, características y límites de las Empresas de Servicios Temporales, ampliando mi visión respecto del papel tan importante que este tipo de empresas tienen en la economía local, regional y nacional, gracias al apoyo vital que brindan a las Empresas Usuarias y a los ciudadanos que emplea, contribuyendo así al progreso de todos los actores involucrados.

Antecedentes históricos del Derecho Laboral en Colombia.

Según Núñez Espinel²², la legislación laboral en Colombia apareció en la segunda década del siglo pasado, caracterizándose por ser casuística, parcial y moderada en comparación con la de otros países de Latino América, y fue a partir de 1930, que inició un segundo momento para la legislación laboral, sin que cambiara radicalmente, presentando un incremento del intervencionismo estatal, así como la consolidación del Estado como árbitro de las relaciones obrero-patronales. Si bien en 1938 se creó el Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social, solo fue hasta 1944 que se expidió el Código Laboral, con la expedición del Decreto 2350.

Respecto de las circunstancias que rodearon la expedición del Decreto 2350 de 1944, según Triana, “dieron pie a diferentes lecturas políticas: como agradecimiento de López a los obreros por su respaldo durante el fallido golpe, como un intento tardío del presidente por fortalecerse ante el avance de la reacción interna o como un signo del talante socializante del régimen lopista”²³.

²² NÚÑEZ ESPINEL, Luz Ángela. El derecho laboral en Colombia: surgimiento de una perspectiva socialista local (1930-1945) [en línea]. En: Opinión Jurídica. Julio, 2016, vol. 15, no. 30, p. 111. ISSN 1692-2530. Disponible en internet: <https://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/2021/1789>.

²³ TRIANA, F. Evolución del derecho del trabajo en el siglo XX, Citado por NÚÑEZ ESPINEL, Luz Ángela, *Ibíd.*, p. 111.

Antecedentes históricos de las Empresas de Servicios Temporales en Colombia.

De acuerdo con el doctrinante Pérez García²⁴, el primer antecedente en Colombia, de la actividad del servicio temporal, se encuentra en la empresa Manpower, que gracias a una franquicia obtenida por el Gobierno Nacional en 1963, inició labores en dicho año, y debido a su rápido crecimiento, en poco tiempo abrió nuevas sedes en las principales ciudades, valiéndose del vacío legal respecto de los Contratos de Prestación de Servicios, los cuales incluían además del valor correspondiente a los honorarios, un pago adicional por unidad de tiempo, lo que equivalía a un reconocimiento proporcional de prestaciones sociales, sin representar subordinación jurídica.

Continúa señalando Pérez García²⁵ que, transcurridos siete años de actividad del servicio temporal, se dio la primera gran polémica sobre la modalidad contractual que se venía implementado, y sobre su conveniencia. El gobierno en ese momento no consideró adecuado el empleo del contrato de prestación de servicios, razón por la cual impuso varias limitaciones al mismo, generando que Manpower vendiera la franquicia a Kenton Watson, quien creó una nueva razón social en 1974 con el nombre “Manos”, hecho que consolidó el surgimiento autónomo del servicio temporal en Colombia, junto con la fundación de la empresa de servicios temporales Atempí Ltda., el 02 de febrero de 1970.

²⁴ PÉREZ GARCÍA, Miguel. Op. Cit., p. 86.

²⁵ *Ibíd.*, p. 86-88.

Evolución en la regulación jurídica de las Empresas de Servicios Temporales en Colombia

En palabras de Pérez García²⁶, en Colombia el servicio temporal consiguió distinción y consolidación en virtud del Decreto 1433 de 1983, el cual reglamentó los artículos 3° y 38 del Decreto orgánico del Ministerio De Trabajo y Seguridad Social 062 de 1976, y reguló esta nueva modalidad, tomando definitivamente un camino autónomo, al desligar la temporalidad del trabajador y desplazarla a la prestación de servicios a terceros para el desarrollo de sus actividades, surgiendo una relación triangular en la cual el trabajador tiene su nexo contractual con la Empresa de Servicios Temporales y no con la usuaria.

Luego, las Empresas de Servicios Temporales llegaron a su madurez con la regulación especial conferida por la Ley 50 de 1990, la cual las dotó de Autonomía, y posicionó su actividad como legítima y exclusiva, reconociéndolas como verdaderas Empleadoras, y radicando en su cabeza todas las obligaciones laborales que de tal relación contractual surgen.

En la exposición de motivos del proyecto de dicha Ley, se consideró que la misma “respondía a una necesidad de reajuste estructural que permitía adecuar los principios y normas de ésta materia (la laboral) a la realidad contemporánea y a la modernización e internacionalización de la economía colombiana”²⁷.

El 26 de mayo de 2015, se expidió el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015²⁸, en cuya cuarta sección modificó lo relacionado con los riesgos laborales en las

²⁶ *Ibíd.*, p. 88-89.

²⁷ COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL. *Compilación de la Reforma Laboral*. Citado por ACOSSET. *Op. Cit.*, p. 20.

²⁸ COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Decreto 1072 (26, mayo, 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo [en línea]. Bogotá D.C., 26 de mayo de 2015. p. 43-44. [Consultado: Julio 19 de 2019]. Disponible en Internet: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30019522>.

Empresas de Servicios Temporales, dentro de la cual abrió campo al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), fijando en su artículo 2.2.4.6.37, la obligación para las Empresas de Servicio Temporal, entre otras, de sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el SG-SST, a partir del 1° de junio de 2017, y a partir de dicha fecha, dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las fases de implementación allí establecidas.

Recientemente, el Ministerio del Trabajo profirió la Resolución 0312 de 2019 “por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”²⁹, la cual derogó la Resolución 1111 de 2017, a la cual, según González Andrade se le criticaba “la igualdad formal con la que se exigían las obligaciones sin distinguir el número de trabajadores, ni el tamaño de la empresa, asunto que parece corregir la Resolución 0312/19, norma que además modificó nuevamente, los plazos de cumplimiento para los empleadores”³⁰.

La nueva reglamentación exige de forma diferente a los empleadores por el nivel de riesgo -I, II y III de un aparte y IV y V de la otra-. Por el número de trabajadores que empleen, dividiendo los estándares mínimos por grupos de 1 a 10, de 11 a 50, y más de 50 trabajadores; distinguiendo especialmente al empleador rural, bajo el concepto de las Unidades de Producción Agropecuaria, quienes cumplirán “lo mínimo” con tres ítems: i) identificar los peligros, ii) desarrollar actividades de prevención y, iii) proteger la seguridad y salud de las personas que desarrollan actividades productivas³¹.

²⁹ COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Resolución 0312 (13, febrero, 2019). Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST [en línea]. Bogotá D.C., 13 de febrero de 2019. p. 1. [Consultado: Julio 19 de 2019]. Disponible en Internet: https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf.

³⁰ GONZALEZ ANDRADE, Juanita. Derogada la Resolución 1111 de 2017 ¿Y ahora...? [en línea]. En: Asuntos legales. Febrero, 2019. párr. 5. [Consultado: 10 de julio de 2019]. Disponible en Internet: <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/juanita-gonzalez-andrade-2613935/derogada-la-resolucion-1111-de-2017-y-ahora-2831035>.

³¹ *Ibíd.*, párr. 6.

Principios del Derecho Laboral en la Regulación de las Empresas de Servicios Temporales

Los siguientes principios, fundamentan y orientan la interpretación de las distintas normas jurídicas que regulan la relación laboral de las Empresas de Servicios Temporales con sus trabajadores:

- **Igualdad:**

El legislador, con el fin de no adoptar medidas discriminatorias y amparándose en el principio del derecho laboral y en el mandato constitucional que ordena que todo trabajador que labora en las mismas condiciones que otros, tiene derecho a recibir el mismo salario, señaló en el artículo 79 de la Ley 50 de 1990 que la remuneración del trabajador en misión debe ser equivalente a la que reciben los trabajadores contratados por la Empresa Usuaria que realicen las mismas labores. En cuanto a las prestaciones extralegales, señaló que el trabajador en misión tiene derecho a recibir las mismas que el usuario reconoce a sus trabajadores, pero únicamente en cuanto alimentación, recreación y transporte.³²

- **Estabilidad laboral:**

Señaló el máximo Tribunal Constitucional³³ que, en consideración del estado de debilidad manifiesta en que pueden encontrarse aquellos trabajadores discapacitados o con afecciones en su salud, y con el fin de proporcionarles una protección especial que les garantice la permanencia en su trabajo, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado a partir del principio de estabilidad en el empleo, el

³² ROJAS CHÁVEZ, Armando Mario. La intermediación laboral [en línea]. En: Revista de Derecho de la División de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Norte. Julio- diciembre, 2004, no. 22. p. 197. E-ISSN: 2145-9355. [Consultado: 25 de marzo de 2019]. Disponible en internet: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/view/2847/1938>.

³³ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-320 de 2016. (21, junio, 2016). Magistrado Ponente: Alberto Rojas Ríos. p. 16-17. Disponible en: http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2016/T-32016.htm#_ftn24.

derecho a la estabilidad laboral reforzada; según el cual, el empleador sólo podrá desvincular al trabajador que presente disminución física o psíquica, cuando medie autorización del Ministerio de Trabajo, y por una razón distinta a la de su padecimiento.

El artículo 53 de la Constitución Política consagra el derecho a la estabilidad laboral como principio que impera todas las relaciones laborales, incluyendo la de las Empresas de Servicios Temporales y sus trabajadores. Dicho principio se materializa entonces, según la Corte Constitucional, con “la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como “justa” para proceder de tal manera o, que descrito cumplimiento a un procedimiento previo”.³⁴

- **Primacía de la realidad:**

De acuerdo con la Corte Constitucional³⁵, no es posible que el trabajador en misión, sea contratado bajo esta modalidad para desempeñar las funciones en la Empresa Usuaria de manera permanente, pues ello significa un desconocimiento de sus derechos laborales y prestacionales. Ante esa situación, las altas cortes concuerdan en que, a la Empresa Usuaria le asisten deberes en calidad de empleador frente al trabajador, pues, lo que se pretende, es ocultar una relación laboral que debió contratarse de manera permanente, lo anterior en virtud del principio de primacía de la realidad.

³⁴COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-449 de 2008. (08, mayo, 2008). Magistrado Ponente: Humberto Sierra Porto. p. 2. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/T-449-08.htm>.

³⁵ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-614 de 2017. (04, octubre, 2017). Magistrado Ponente: Antonio José Lizarazo Ocampo. p. 21. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/t-614-17.htm>.

Derecho Internacional de las Empresas de Servicios Temporales

- **Regulación de las Empresas de Servicios Temporales en la OIT**

Según el profesor Pérez García³⁶, la modalidad empleada por las Empresas de Servicios Temporales surgió y se fue extendiendo por todo el mundo, adquiriendo gran importancia, en la década de 1960. Con ello, apareció entonces la inquietud de si la OIT reconocía o no esta modalidad. Ante dicha situación, el Gobierno Sueco tomó la iniciativa en el año 1965 de consultar a la OIT si las Empresas de Servicios Temporales estaban cobijadas por el Convenio No. 96 de 1949, bajo las denominadas agencias retribuidas de colocación o empleo, a lo cual la OIT respondió afirmativamente.

Continúa comentando Pérez García³⁷ que, la OIT no se percató del surgimiento de una nueva modalidad con características propias, razón por la cual clasificó a las Empresas de Servicios Temporales dentro de una definición que no correspondía con su naturaleza real. Con el transcurrir de los años, la OIT tuvo que volver sobre el tema y aclararlo de una vez por todas. Fue así como en la LXXX Reunión, celebrada en Ginebra entre el 3 y el 19 de junio de 1997, se revisó el convenio No. 96 de 1949 y se aprobó el No. 181 y una recomendación, la No. 188, los cuales constituyen las normas precursoras de la OIT frente a la realidad de las Empresas de Servicios Temporales en el ámbito internacional.

- **Las Empresas de Servicios Temporales en Perú**

Según Guerra Rodríguez y Larco Drouilly³⁸, la intermediación estuvo prohibida en Perú hasta 1978, año en el que el Decreto Ley 22126 permitió la prestación de

³⁶ PÉREZ GARCÍA, Miguel. Op. Cit., p. 83.

³⁷ *Ibid.*, p. 83-85.

³⁸ GUERRA RODRÍGUEZ, Luciana y LARCO DROUILLY, Giovanna. Las agencias de trabajo temporal en el Perú [en línea]. En: CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LAS

labores complementarias (mantenimiento, limpieza, seguridad) a quien no era empleador directo. En 1986, la Ley 24514 amplió el ámbito de actuación al campo de las actividades especializadas, pero fue hasta 1991 que, mediante Decreto Legislativo 728 se admitió que estas empresas auxiliares se dedicaran también a realizar labores principales, siempre que fueran temporales.

Continúan comentando Guerra Rodríguez y Larco Drouilly³⁹, que el restablecimiento de la democracia, al finalizar del gobierno de Fujimori, fue el escenario en el que, en 2002, la Ley 27626 reguló la actividad de las empresas especiales de servicios. Dicha norma derogó la regulación precedente, y unificó la regulación dispersa existente en ese momento, dando un tratamiento integral al fenómeno de la intermediación del régimen laboral de la actividad privada.

Respecto de las restricciones que comparte con la Ley colombiana, se encuentra la prohibición de ejecución permanente de la actividad principal de la Empresa Usuaria, pues ello conlleva la desnaturalización de la figura, en virtud del principio de primacía de la realidad. También prohíbe la intermediación laboral con el fin de cubrir personal en otra Empresa de Servicios Temporales, o respecto de aquel que se encuentre ejerciendo el derecho de huelga.

- **Las Empresas de Servicios Temporales en España**

En España la legislación que regula las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), está basada en la Ley 14 de 1994, y Reales Decretos y Convenios que se han desarrollado posteriormente. Dicha Ley establece toda la normativa que existe en

AMÉRICAS y CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL. Tercerización mediante agencias de trabajo temporal en América Latina: Campaña Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical. Sao Paulo: s.n., Agosto de 2013. p. 128. [Consultado: 26 de marzo de 2019]. Disponible en internet: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_227991.pdf.

³⁹ Ibid., p. 128.

las relaciones de la empresa y de los trabajadores⁴⁰. Sin embargo, la misma ha recibido muchas críticas, así:

La ley 14 de 1994 que reguló el tema, dejó un campo de acción a estas agencias muy grande, dejando también muchas lagunas sobre aspectos como los mencionados anteriormente. La solución la encontraron las EST en los convenios colectivos, la mayoría bajo la interlocución de trabajadores fijos, cabe mencionar que el fenómeno se desbordó, incluso, en las empresas “normales”, lo que generó una preocupación general. Mientras en España las condiciones se negociaron a nivel de empresa, en otros países como Alemania y Francia se hacía por negociaciones sectoriales. Las dos vías con una característica en común; baja o nula participación de los verdaderos trabajadores en misión⁴¹.

La solución que se planteó, fue la de acuerdos marco, entre la patronal y los sindicatos, para así, construir parámetros generales que guíen los convenios o negociaciones de empresa. A pesar de ellos, los acuerdos marco padecían de dos problemas: primero el sector carecía de la fuerza sindical o de asociación para tales negociaciones y segundo, si se lograran, podrían ser inutilizados por acuerdos empresariales, sustentados en prerrogativas legales⁴².

Así fue, como el primer convenio Estatal, no mencionó en su articulado, a los trabajadores que eran enviados en misión. Sólo con la negociación de algunos convenios sectoriales, se fueron poco a poco introduciendo aspectos propios de los trabajadores en misión de las EST, el primero y principal; la nivelación de salarios. Pretensiones recogidas en el segundo convenio Estatal en el año 1997 y culminado en el tercer convenio, llamado convenio de equiparación, promulgado en el año 17 2000, dispone él, la equiparación al punto de igualar a

⁴⁰ COLABORADORES DE WIKIPEDIA. Empresa de trabajo temporal [en línea]. Wikipedia, la enciclopedia libre. s.l. (07 de enero de 2008), párr. 3-4. [Consultado: 25 de marzo de 2019]. Disponible en: Internet: https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Empresa_de_trabajo_temporal&oldid=116784519.

⁴¹ TORO LINARES, Juan Pablo. La nueva realidad de la contratación a través de empresas de servicios temporales [en línea]. Tesis de Doctorado en Derecho. Bogotá D.C. Universidad de los Andes. Facultad de Derecho. 2016. p. 16. [Consultado: 26 de marzo de 2019]. Disponible en Internet: <https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/7681/u722313.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

⁴² *Ibid.*, p. 16

los trabajadores en misión con las mismas condiciones de los convenios colectivos de la empresa usuaria⁴³.

Posteriormente, se profirió el Real Decreto-Ley 05 de 2001, de “Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad”, en cuyo capítulo III, introdujo modificaciones a la Ley 14/1994.

8.2 SEGUNDO INFORME

ETAPA 2: DIAGNOSTICO Y CONSECUENTE ACTUALIZACION DEL CONTRATO.

En el presente informe se abordaron los resultados de las acciones realizadas durante la segunda fase de la práctica, tendientes a diagnosticar la necesidad de modificar, corregir o adicionar los términos y/o las cláusulas del contrato laboral suscrito entre Gente Útil S.A. y sus trabajadores, y proceder de conformidad con los hallazgos de dicho diagnóstico, aplicando las disposiciones vigentes en la materia en el ordenamiento jurídico Colombiano.

Antes de hacer alusión a los resultados de la ejecución de esta segunda fase, es menester dar cuenta de las labores adelantadas durante la misma en la Empresa de Servicios Temporales Gente Útil S.A.

De las labores adelantadas durante la segunda fase de la práctica denominada “etapa de diagnóstico y consecuente actualización del contrato”

Durante esta fase se adelantaron las siguientes acciones, las cuales serán descritas acto seguido a su enunciación:

⁴³ Ibid., p.16 y 17.

- Estudio del contrato laboral implementado por Gente Útil S.A. y suscrito con sus trabajadores, e identificación de términos y/o cláusulas susceptibles de modificación, adición o corrección, y posterior construcción de propuestas de reforma.
- Socialización de las propuestas de reforma a los contratos laborales, con la líder del Departamento Jurídico de Gente Útil S.A.
- Análisis en conjunto con las líderes de los Departamentos Jurídico y HSEQ, respecto de la necesidad, viabilidad y pertinencia de las reformas contractuales propuestas.
- Actualización del contrato laboral implementado por Gente Útil S.A. conforme a las propuestas acogidas.

Estudio del contrato de trabajo implementado por Gente Útil S.A. en las relaciones laborales con sus trabajadores, e identificación de términos y/o cláusulas susceptibles de modificación, adición o corrección, y posterior construcción de las propuestas de reforma.

El contrato de trabajo implementado por Gente Útil S.A. en las relaciones laborales con sus trabajadores, es de aquellos que por su duración, se encuentran denominados en el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo, como “por el tiempo que dure la realización de la obra o labor”, coloquialmente conocido como “por obra o labor”.

Dicho acuerdo se encuentra dividido en dos (02) partes a lo largo de dos (02) páginas. La primera parte, titulada “Identificación de las partes”, contiene los campos en los cuales se han de fijar los datos de la Empresa de Servicios Temporales, tales como razón social, representante legal, duración del contrato, y domicilio. Luego, siguen los espacios en donde se han de señalar los datos del trabajador, como su nombre, número y lugar de expedición de su documento de identificación, lugar y la fecha de nacimiento, domicilio, teléfono, lugar donde ha sido

contratado, la Empresa Usuaria a la cual será remitido, y por supuesto, la obra o labor a ejecutar, teniendo en cuenta que debe ser uno de los casos estipulados en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990. Finalmente, están los campos en los cuales debe indicarse la fecha de inicio de labores, el salario, la periodicidad del pago, y la categoría del trabajador.

La segunda parte del contrato, contiene doce (12) cláusulas contractuales, redactadas en los términos del artículo 39 del Código Sustantivo de Trabajo, de los artículos 71, 74, 75, 76 y 78 de la Ley 50 de 1990, y demás normas que rigen la materia. El clausulado regula los siguientes ítems:

- **Primera:** Obligaciones del trabajador.

Consagra once (11) obligaciones a cargo del trabajador, listadas por letras de la “A” a la “K”. Posteriormente, posee dos (02) párrafos: en el primero, se pretende regular el consentimiento informado, pero no logra tal fin, puesto que de su lectura no se puede establecer concretamente qué es lo que autoriza el trabajador, dada su redacción confusa, imprecisa e incompleta; en el segundo, se dispone que el trabajador tiene acceso a documentos como el soporte de pagos al “Sistema Integrado de Seguridad Social”, desprendibles de nómina, recomendaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, Reglamento Interno del Trabajo de Gente Útil S.A., normatividad actualizada, entre otros; tanto en la página web de la Empresa de Servicios Temporales, como en el correo electrónico registrado en la hoja de vida; evidenciándose el empleo de términos anacrónicos y/o inadecuados, por lo que se impuso necesario modificar su redacción y proceder al reemplazo de los mismos.

- **Segunda:** La duración del contrato-período de prueba.

En esta cláusula se consigna que el contrato durará estrictamente el tiempo de la obra o labor solicitada por la Empresa Usuaria. Además, se estipula que el mismo

terminará en el momento en que la Empresa Usuaria comunique la terminación de la obra, sin preaviso, indemnización o autorización alguna, en los términos del artículo 5° de la Ley 50 de 1990. Posteriormente, señala que el periodo de prueba tendrá lugar durante los primeros dos (02) meses de duración del contrato, de conformidad con el artículo 7° de la citada norma.

De la lectura de esta cláusula se concluyó, que no requería mayores modificaciones, más allá del cambio de ciertos términos, así como la adición y corrección de varios signos ortográficos, con el fin de contribuir a la adecuada lectura e interpretación de la misma.

- **Tercera:** El trabajo extraordinario.

En esta cláusula se regula lo pertinente al trabajo suplementario ejecutado por el trabajador, el cual debe ser autorizado por “una de las personas que dirija el establecimiento” donde el trabajador presta sus servicios, mediante la inclusión en el respectivo reporte de tiempo, requisito sin el cual la empleadora no reconocerá el pago de dicho trabajo extraordinario.

Claramente, esta disposición requirió una modificación respecto de quien estaría facultado para autorizar al empleado la ejecución de trabajo suplementario, de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias que regulan la materia. De igual manera, resultó menester realizar varias adiciones y correcciones tanto ortográficas como tipográficas, con el fin de contribuir a la adecuada lectura e interpretación de la misma.

- **Cuarta:** La jornada laboral.

En esta estipulación, el trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por la Empresa de Servicios Temporales,

teniendo ésta la facultad de realizar los ajustes o cambios de horario cuando así lo estime conveniente. De igual forma, se hace referencia al artículo 23 de la Ley 50 de 1990, para efectos de repartirse las horas de la jornada, teniéndose en cuenta que, los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma.

Esta cláusula no requirió mayores modificaciones, sólo bastó con adicionar y corregir varios signos ortográficos, con el fin de contribuir a la adecuada lectura e interpretación de la misma.

- **Quinta:** La remuneración.

Este aparte hace una remisión al valor señalado como salario en la parte inicial del contrato para efectos de establecer la suma que “el empleador pagará al trabajador por la prestación de sus servicios”, así como las formas en que aquel podrá pagarle a éste (directamente o consignándolos en la cuenta de ahorros informada por el trabajador a la Empresa de Servicios Temporales).

Posteriormente, posee 4 párrafos: el primero, referente al pacto de desalarización, estipula que algunos beneficios recibidos por el trabajador no constituyen compensación directa del servicio, y sólo se dan como apoyo para el desarrollo de las labores contratadas, sin que se tengan como factor salarial a la luz del artículo 128 del C.S. del T., a pesar de su habitualidad, por no enriquecer el patrimonio del trabajador; el segundo, señala que en los casos en que se reconozcan al trabajador beneficios distintos al salario, por conceptos como alimentación, vivienda, entre otros; por no ser retributivos del servicio y no enriquecer el patrimonio del trabajador, no se tendrán como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, para el pago de aportes parafiscales, ni para la seguridad social, a la luz de los artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990, artículo 128 del C.S.T. y el “Art. 344/96”; el tercero, hace referencia a la regla del “60/40”,

señalando que el 40% del total los beneficios no constitutivos de salario percibidos por el trabajador, no se tendrá en cuenta para la liquidación del IBC, en cumplimiento a lo dispuesto por la UGPP; y el cuarto, establece que las bonificaciones y auxilios otorgados por la empresa usuaria, no constituyen salario, toda vez que no son retribución por el servicio prestado por el trabajador, pues su única empleadora es la EST.

Del análisis del primer párrafo, se concluyó que debían adicionarse y corregirse ciertos términos y signos ortográficos, con el fin de contribuir a la apropiada lectura e interpretación del mismo.

Del estudio del segundo párrafo, se identificó que se requerían varios ajustes, no sólo tipográficos y ortográficos, también respecto de las normas legales citadas como fundamento jurídico, pues las consignadas son erróneas; también en la redacción de todo el párrafo, con el fin de lograr una interpretación idónea del mismo, y así eliminar las ideas redundantes.

De la lectura del tercer párrafo, se estableció que es menester corregir la ortografía, así como replantear completamente la redacción del mismo, pues no había claridad respecto del asunto allí regulado. Se identificó que no hace alusión a las normas que lo fundamentan, por lo cual debe plantearse de manera lógica y en concordancia con las mismas.

Del análisis del cuarto párrafo, se determinó la necesidad de realizar algunas modificaciones de índole ortográfica, así como en su redacción. También debieron eliminarse ciertos apartes del mismo, por su irrelevancia y falta de concordancia con el fin pretendido.

- **Sexta:** Causales de terminación del contrato.

En esta cláusula, se regulan las causales de terminación del contrato, adicionales a las justas causas previstas en la Ley, en los “Reglamentos Interno de Trabajo y de Seguridad” de la empleadora, y en las demás normas convencionales que rigen el acuerdo, considerándose dichas hipótesis como graves para el efecto. Contiene veintitrés (23) causales, listadas con letras de la “A” a la “W”.

Del estudio de esta cláusula se estableció que, era necesario modificar todas las causales existentes, pues estaban mal redactadas, resultaban imprecisas, ineficaces y/o confusas. Así mismo se estableció la necesidad de crear y adicionar nuevas causales conforme con las Políticas en materia de “Seguridad vial”, “Regulación de horas de conducción y descanso”, “Elementos de Protección Personal EPP”, “Prevención y control del acoso laboral”, de “No consumo de alcohol, tabaco ni sustancias psicoactivas”, y de “Seguridad y salud en el trabajo”; así como con las Normas del Código de Tránsito, cuya inclusión es vital porque se trata de asuntos que conciernen al ejercicio de actividades cotidianas y/o situaciones con mucha incidencia e impacto a nivel individual y social, que permean aspectos como la salud, integridad y la vida del trabajador. En virtud de lo anterior, se crearon e incluyeron tres (03) causales de terminación conforme las disposiciones referidas, además haberse procedido a la modificación total o parcial de la totalidad de las existentes.

- **Séptima:** Partes en la relación laboral.

Es una cláusula corta, en la cual se señala que la relación laboral emanada de los servicios a los que se refiere el contrato, existe entre el trabajador y la Empresa de Servicios Temporales como su empleadora, razón por la cual todas las obligaciones que surjan con la “prestación de servicios personales del trabajador” en virtud del contrato, estarán a cargo de “la empresa”.

Se determinó que era necesario cambiar los términos, en primer lugar porque, no se trata de un contrato de prestación de servicios, sino uno cuyo objeto es la ejecución de una obra o labor determinada; y en segundo lugar, porque debe identificarse con mayor precisión cada parte, y la referencia a “la empresa” para la adjudicación de una obligación es ambivalente, al no poder establecerse a cuál empresa se está refiriendo, si a la usuaria o a la temporal, lo cual puede perjudicar la correcta interpretación de la misma.

- **Octava:** Terminación intempestiva del contrato por parte del trabajador.

Hace referencia al artículo 6° de la Ley 50 de 1990, para señalar que se “considerará” la terminación intempestiva del contrato por parte del trabajador, con la falta de éste por 2 o más días laborales sin permiso o sin justa causa comprobada a juicio de la “Empresa”, caso en el cual la Empresa de Servicios Temporales aceptará dicha terminación y efectuará el descuento de la indemnización autorizada por la citada norma.

Se identificó que esta disposición requería una mejora en la redacción, a través de la modificación de ciertos términos, algunas correcciones ortográficas, y el esclarecimiento de imprecisiones, como aquella referente a la parte a cuyo juicio está sometido si la causa de inasistencia del trabajador es justa o no.

- **Novena:** Pago de la liquidación de prestaciones sociales y vacaciones.

Establece el deber a cargo del trabajador de obtener el paz y salvo de su empleador y de la Empresa Usuaria. Igualmente, señala que el pago de la liquidación de prestaciones sociales y vacaciones se realizará después de los diez (10) días siguientes a la entrega del paz y salvo por parte del trabajador al empleador. También se estipula que el pago se hará en los días y horas establecidos por la empresa.

De su análisis se concluyó, que era necesario realizar modificaciones de carácter ortográfico, tipográfico, así como el esclarecimiento de ciertas imprecisiones, y la unificación de los términos para hacer referencia a la parte obligada.

En garantía de los derechos de los trabajadores, se propuso que se modificara el término de pago de la liquidación allí establecido, para que en su lugar, se estipulara el mismo dentro de los diez (10) días siguientes a la entrega del paz y salvo. La anterior propuesta, la formulé en razón que, su redacción daba a entender que la Temporal gozaba de un término indefinido, más allá de diez (10) días para proceder al pago de la liquidación.

Aunque evidencié que en Gente Útil, el pago de las acreencias laborales se hace en la mayor brevedad posible, la cláusula no es acorde con dicha realidad. Sin embargo, tal propuesta no fue acogida.

- **Décima:** Autorización de registrar en medios electrónicos las actividades del trabajador.

En esta cláusula se autoriza al empleador y a la Empresa Usuaria por parte del trabajador, a registrar su actividad laboral en medios tecnológicos, para efectos de constatar hechos ocurridos en la empresa usuaria, y a usarlos como prueba para la aplicación de sanciones disciplinarias y/o para proceder a la terminación del contrato.

Así mismo, contiene dos (02) párrafos: en el primero, el trabajador autoriza a su empleador y/o a la Empresa Usuaria a que, “en caso de necesidad de verificación de la condición de salud, así como usarlos como medio de prueba para toma de decisiones, registrar en medios tecnológicos sus actividades cotidianas diurnas y nocturnas, sin que ello sea considerado violatorio a su intimidad y libre desarrollo de la personalidad”; el segundo, se refiere a la facultad para grabar y monitorear de

conformidad con las disposiciones legales pertinentes, y con fines de salvaguardar los bienes, así para aportar dichas grabaciones como evidencia, todas las comunicaciones entrantes y salientes de los dispositivos electrónicos suministrados al trabajador.

Dicha autorización no estaba estructurada de manera sólida, pues adolece de varios problemas de redacción y ortografía; además, se consideró necesario agregar las grabaciones de audio a los medios tecnológicos. Además, fue menester corregir ciertas imprecisiones y unificar varios términos en los cuales se hacía referencia a la parte obligada, como el caso en el que se refiere al adelantamiento de procesos disciplinarios por parte de la Empresa Usuaria, cuando la única que tiene dicha potestad es la empleadora. También se identificó la necesidad de eliminar apartes irrelevantes.

En el párrafo primero, fue necesario replantear completamente el modo en que la autorización estaba redactada. Así mismo, se estableció la ineficacia de estipular la no violación a un Derecho Fundamental con la realización de determinado acto, como lo es la grabación de las actividades cotidianas ejecutadas por el trabajador, pues respecto de ello, sólo un Juez de la República puede decidir si se ocasionó o no la transgresión al mismo. Sin embargo, la empresa manifestó querer dejar dicha estipulación, pues a su juicio no es conveniente eliminarla.

En el párrafo segundo, fue necesario precisar quién es el autorizado para el efecto allí perseguido. Además, se mejoró la redacción para concretar cuáles son los fines pretendidos con la grabación y monitoreo de las comunicaciones efectuadas por el trabajador a través de los dispositivos o medios suministrados por las empresas usuaria y empleadora. También se requirió la corrección de ciertos signos ortográficos, así como el cambio de algunos términos y/o palabras para alcanzar una composición lógica y precisa.

- **Décima primera:** Autorización de tratamiento de datos personales.

En esta cláusula el trabajador autoriza al empleador, sus cesionarios, filiales y/o subsidiarias, durante y después de la relación laboral, a tratar sus datos para ejecutar o desarrollar actividades propias de la gestión laboral, así como el mantenimiento de históricos.

Esta cláusula no requirió mayores modificaciones más allá de cuestiones ortográficas y precisión de términos, pues está redactada conforme a la Política de tratamiento de datos de Gente Útil S.A., por lo que no era viable cambiarla.

Se propuso que se acondicionara y/o se hiciera referencia a la Ley de Protección de Datos Personales – Ley 1581 de 2012-, pero la empresa no lo consideró necesario.

Así mismo, fue necesario eliminar un aparte que estaba inconcluso y no cumplía fin alguno dentro de la misma.

- **Décima segunda:** Vigencia del contrato.

Estipula que el contrato produce todos sus efectos a partir del día en el cual el trabajador viene prestando sus servicios a la empleadora.

Esta cláusula no estaba enumerada como “décima segunda” y simplemente estaba incluida dentro de la décima primera. Claramente fue necesario darle su independencia.

Socialización de las propuestas de posibles reformas a los contratos con la líder del Departamento Jurídico de Gente Útil S.A.

Una vez identificadas las cláusulas y/o términos susceptibles de eliminación, corrección y/o adición, se procedió a presentar dichos hallazgos a la líder del Departamento Jurídico de Gente Útil S.A., y acto seguido, se le presentaron las propuestas modificatorias del contrato, tendientes a lograr una coherencia y lógica mayor, así como la clarificación y precisión de las obligaciones, autorizaciones y demás situaciones reguladas dentro del mismo.

En dicho momento, se mencionó que se consideraba pertinente unificar los términos con los cuales se denominaban las partes, pues a lo largo del contrato se hacía referencia a: “el trabajador”, “el trabajador en misión”, “la empresa usuaria”, “el empleador”, “la empleadora”, “la empresa”; generando ello confusión respecto de la cabeza en la cual se radican las obligaciones y/o los deberes. En el mismo sentido, se eligieron los términos “la empleadora” y “la usuaria”, para hacer referencia a la Empresa de Servicios Temporales Gente Útil S.A., y a la Empresa Usuaria, respectivamente.

La líder del Departamento Jurídico observó las anotaciones manuales realizadas sobre el contrato a modificar, así mismo, escuchó atentamente las distintas propuestas, así como sus argumentos de respaldo. En el momento, se quedó con el trabajo hecho, y de inmediato se comunicó con la líder del Departamento de HSEQ, para programar una reunión para efectos de analizar en conjunto las propuestas formuladas, y con ello proceder a la construcción del nuevo contrato de conformidad.

Análisis en conjunto con las líderes del Departamento Jurídico y de HSEQ, respecto de la necesidad, viabilidad y pertinencia de las reformas contractuales propuestas.

En reunión con las líderes del Departamento Jurídico y de HSEQ, se formularon nuevamente las propuestas de corrección al modelo contractual implementado por Gente Útil S.A. La gran mayoría de propuestas fueron acogidas, después de la lectura juiciosa de las cláusulas, y una vez oídos los argumentos, pudiendo demostrar que aquellas adolecían de varios errores.

Las líderes propusieron adicionar las causales de terminación del contrato de acuerdo con las Políticas del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a lo cual se accedió, procediéndose posteriormente a la redacción de las mismas.

De igual manera, las líderes manifestaron no considerar viable acceder a algunas de las propuestas planteadas, pues, aunque reconocieron que ciertas estipulaciones resultaban repetitivas, dicha reiteración frente a una autorización, por ejemplo, dijeron que lo consideraban como un elemento de protección para la empresa Gente Útil S.A. Dichas oposiciones se encuentran consignadas a lo largo del aparte A) del numeral II del presente informe, denominado “A) *Estudio del contrato laboral implementado por Gente Útil S.A. y suscrito con sus trabajadores, e identificación de términos y/o cláusulas susceptibles de modificación, adición o corrección, y posterior construcción de las propuestas de reforma.*”.

Actualización del contrato laboral implementado por Gente Útil S.A. conforme a las propuestas acogidas.

Una vez celebrada la reunión con las líderes del Departamento Jurídico y de HSEQ, y teniendo en cuenta los resultados de la misma, se procedió a modificar el contrato,

eliminando, corrigiendo, adicionando, y estructurando cada palabra, término, signo ortográfico, e idea de las cláusulas contractuales, logrando así una composición lógica, precisa y conforme con las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias que lo regulan.

8.3 TERCER INFORME

ETAPA 3: ELABORACIÓN DEL FOLLETO

En el presente informe se abordan los resultados de las acciones adelantadas durante la tercera fase de la práctica, relacionadas con el diseño y elaboración del folleto guía para los trabajadores de la empresa Gente Útil S.A., y su posterior socialización e implementación.

Antes de hacer alusión a los resultados y conclusiones de la ejecución de esta fase, es menester dar cuenta de las labores adelantadas durante la misma en Gente Útil S.A.; así como abordar las distintas situaciones de desconocimiento identificadas durante el desarrollo de la misma, y que confirman la necesidad y la utilidad de la elaboración del folleto guía.

De las labores adelantadas durante la tercera fase de la práctica denominada “etapa de elaboración del folleto”.

Durante esta fase se adelantaron las siguientes acciones, las cuales serán descritas acto seguido a su enunciación:

- Acompañamiento y asistencia al Departamento Jurídico durante la realización de procesos disciplinarios a los trabajadores en misión.

- Diseño y elaboración del folleto guía en Derecho Contractual Laboral de las E.S.T.
- Socialización del folleto con el Departamento Jurídico de Gente Útil S.A.

Acompañamiento y asistencia al Departamento Jurídico durante la realización de procesos disciplinarios a los trabajadores en misión.

Durante esta fase, con el propósito de identificar los tópicos con mayor desconocimiento por parte de los trabajadores en misión y de las Empresas Usuarias, y así proceder a establecer los temas en Derecho laboral a incluir en el Folleto (y teniendo en cuenta los hallazgos de las anteriores fases), se acompañó y asistió al Departamento Jurídico durante la realización de procesos disciplinarios a los trabajadores en misión.

Se compareció a varias diligencias de descargos en las cuales se citó a los trabajadores en misión con el fin de materializar sus derechos de defensa y de debido proceso, principalmente. Allí se evidenció cómo se adelanta un proceso disciplinario, y cómo se surten los pasos que éste contiene, todo en respeto de los límites legales.

Gracias a estas diligencias se pudo identificar varias situaciones de desconocimiento, tales como:

- Los trabajadores estiman como empleador a la Empresa Usuaria y no a la Empresa de Servicios Temporales.
- Los trabajadores ven a Gente Útil como una bolsa de empleo que funge como simple intermediario en la consecución de trabajo.
- Los trabajadores no dimensionan la importancia de acatar el Reglamento Interno de Trabajo y demuestran poco el interés en conocerlo.
- La gran mayoría de los trabajadores que son citados por primera vez a una diligencia de descargos ignoran el propósito que ésta persigue.

- Los trabajadores desconocen las sanciones disciplinarias aplicables, pues la gran mayoría considera que el único resultado de una diligencia de descargos es la terminación del contrato de trabajo.
- Varios trabajadores que gozan de estabilidad laboral reforzada, consideran que en virtud de dicha condición, están exentos de cumplir sus obligaciones laborales.
- Los trabajadores no comprenden que la comisión de un acto inseguro es una falta grave a luz de los Reglamentos Internos de Trabajo tanto de la Empresa Usuaria y como de Gente Útil.
- Las Empresas Usuarias abusan de la figura de “subordinación delegada”, al iniciar procesos disciplinarios en contra del trabajador en misión, cuando dicha potestad es exclusiva de Gente Útil como empleador.
- Se identificó la falta de idoneidad de varias personas encargadas del manejo del recurso humano en las Empresas Usuarias, bien por falta de capacitación y/o profundización en la normatividad laboral, lo cual se ve reflejado en la toma de malas decisiones, al obrar de manera errónea frente a casos de estabilidad laboral reforzada, al tratar de menguar alguna(s) garantía(s) o derecho(s) de los trabajadores, y también al emplear términos anacrónicos, antitécnicos y/o inadecuados en la comunicación con la Temporal y con los trabajadores.

Así mismo, se coadyuvó en la elaboración de varios llamados de atención, de acuerdo con las solicitudes realizadas por las Empresas Usuarias, y también se estructuraron varias sanciones a aplicar con fundamento en las diligencias de descargos adelantadas, tales como: llamados de atención, suspensiones, oportunidades de mejora y cartas de terminación del contrato.

La mayoría de los procesos disciplinarios se generan por la comisión de las siguientes fallas: incumplimiento al horario laboral asignado, inasistencia a laborar injustificada, comisión de actos inseguros, violación a las buenas prácticas de manufactura (BPM), no uso de los elementos de protección personal (EPP), y en

general, por la omisión a los procesos, procedimientos e instrucciones, violación a las obligaciones laborales contractuales, legales, y/o a las consagradas en los Reglamentos Internos de Trabajo de la Empresa Usuaria y/o de Gente Útil.

Diseño y elaboración del folleto guía en Derecho Contractual Laboral de las Empresas de Servicios Temporales.

Una vez identificados los tópicos con mayor desconocimiento o que mayor confusión generaban a los trabajadores, se procedió a establecer de manera concreta cuales serían incluidos el folleto guía, y acto seguido, a la elaboración del mismo. Los siguientes temas comprendieron el folleto guía:

- **¿Qué es una Empresa de Servicios Temporales (E.S.T.)?**

Es aquella que contrata la prestación de servicios con un tercero beneficiario denominado Empresa Usuaria, para colaborar temporalmente en el desarrollo de las actividades de ésta, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la E.S.T., la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador ⁴⁴.

- **¿Cuál es la diferencia entre una Bolsa de empleo y una Empresa de servicios temporales?**

De acuerdo con el portal web Gerencie.com⁴⁵, Una Empresa de Servicios Temporales es aquella que contrata los empleados y luego los envía a trabajar en misión a una tercera empresa (Empresa Usuaria). Una bolsa de empleo, es una empresa que se dedica a seleccionar personal por encargo de otra empresa, pero

⁴⁴ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Op. Cit.

⁴⁵ GERENCIE.COM. Diferencia entre las bolsas de empleo y las empresas de servicios temporales [en línea]. (06 de noviembre de 2017). párr. 1-3. [Consultado: 20 de mayo de 2019]. Disponible en Internet: <https://www.gerencie.com/diferencia-entre-las-bolsas-de-empleo-y-las-empresas-de-servicios-temporales.html>.

la bolsa de empleo no contrata con el empleado, simplemente se encarga del proceso de selección de personal.

- **Tipo de contrato y duración del mismo**

Gente Útil S.A. contrata a sus trabajadores en misión a través del denominado por obra o labor determinada, cuya duración, como su nombre lo indica, es por el término de dicha obra o labor.

Los casos en virtud de los cuales la E.S.T. puede contratar con la empresa usuaria, conforme a lo estipulado en el art. 77 de la Ley 50 de 1990, están limitados en el tiempo, pues el trabajador en misión solo puede ejecutar la misma por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por un periodo igual.

- **Obligaciones de la E.S.T. como empleador.**

- ✓ La Constitución de póliza de garantía, para todos los trabajadores, para asegurar el pago de sus salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, en caso de iliquidez de la EST.
- ✓ Afiliación de trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral, e Información sobre afiliación y pago. Están obligadas a afiliarse y a pagar los aportes parafiscales y los aportes a los Sistemas de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Profesionales.
- ✓ Realizar los exámenes médicos ocupacionales de ingreso y egreso son responsabilidad de la temporal, y demás exigencias que la ley haga al respecto.

- **Facultades de la Empresa Usuaria**

Ejercer la “SUBORDINACION DELEGADA”, la cual consiste en exigir al trabajador en misión el cumplimiento de órdenes en cuanto al modo, tiempo, calidad y cantidad de trabajo, la cual se ejercita no por derecho propio sino en virtud de delegación o representación de la Empresa de Servicios Temporales, pues el personal enviado tiene una relación laboral exclusivamente con ella, al ser ésta su empleadora.

- **Derechos de los trabajadores en misión**

- ✓ Recibir un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la empresa beneficiaria que desempeñan la misma actividad, aplicando las escalas de antigüedad vigentes en la Empresa Usuaria.
- ✓ Gozar de los beneficios que la Empresa Usuaria tenga establecidos para sus Trabajadores en el lugar de trabajo, en materia de alimentación, transporte y recreación.
- ✓ Derecho de defensa.
- ✓ Derecho al debido proceso.

- **Proceso disciplinario: causales y consecuencias**

Ante la existencia de indicios de comisión de una falta por parte del trabajador, y de conformidad con lo estipulado en el Contrato, RIT, Código Sustantivo de Trabajo y demás fuentes a lugar, la Empresa Usuaria procede a informar el caso a la Temporal, con el fin que ésta adelante el proceso disciplinario correspondiente (al ser la facultad disciplinaria exclusiva de la Temporal), y así comprobar la configuración de la misma o no.

Entre la Empresa Usuaria y la Empresa de Servicios Temporales, determinan la necesidad o no de realizar una diligencia de descargos, atendiendo a lo consignado

en el Reglamento Interno de Trabajo para el efecto y dependiendo del caso concreto. Los resultados de un proceso disciplinario pueden ser:

A modo de sanción: llamado de atención, suspensión, llamado de atención en conjunto con suspensión, oportunidad de mejora o terminación del contrato laboral; o cierre del caso, sin sanción alguna, ante la no comprobación de comisión de falta.

El producto final del proceso adelantado durante esta etapa, cual es el “folleto guía para el trabajador en misión de Gente Útil S.A.”, se adjunta al presente trabajo en dos (02) folios. (Ver anexo A).

Socialización del folleto con el Departamento Jurídico de Gente Útil S.A.

Una vez terminado el folleto, fue socializado con el Departamento Jurídico, el cual resaltó que había quedado muy completo y sobretodo muy práctico, procediendo éste a avalar su implementación dentro de la empresa, con el fin de suministrarlo a los trabajadores en misión a partir de la fecha.

8.4 CUARTO INFORME

Etapa 4: Capacitación del personal.

En el presente informe se abordan las acciones adelantadas durante la cuarta fase de la práctica, tendientes a capacitar tanto a trabajadores en misión como planta de Gente Útil S.A., en Derecho Laboral de las Empresas de Servicios Temporales en Colombia, a través de la entrega del folleto realizado en la tercera fase y su respectiva socialización. Posteriormente, se hará hincapié en los resultados de la fase en comentario.

De las labores adelantadas durante la cuarta fase de la práctica

Durante esta fase, fueron capacitados ciento cuarenta y seis (146) trabajadores de Gente Útil S.A., de los cuales 120 eran de nuevo ingreso en la ciudad de Bucaramanga contratados para ser enviados en misión a distintas Empresas Usuarias de la Temporal, y 26 tipo planta; en aspectos básicos del Derecho Laboral de las Empresas de Servicios Temporales, mediante la entrega y socialización del folleto elaborado en la tercera fase de la práctica, denominado “Guía básica del trabajador en misión”.

Dichas capacitaciones tuvieron lugar los días 04, 05, 07, 10, 11, 12, 14, 17 18, 20, 21 y 25 de junio, con una duración promedio de 25 minutos, excepto la última, la cual estuvo dirigida exclusivamente a los trabajadores planta de la Empresa, con una duración de 1 hora con 10 minutos, debido a que fue necesario adelantarla por áreas, dado que no era posible detener la ejecución de las funciones de todos los trabajadores simultáneamente.

Las capacitaciones se adelantaron en el siguiente orden:

- Presentación de la capacitadora.
- Señalamiento del objetivo pretendido.
- Entrega del folleto guía a los trabajadores
- Explicación de los temas contenidos en el folleto guía.

Aclaración de dudas manifestadas por los trabajadores.

Los trabajadores se mostraron atentos e interesados durante las capacitaciones. Fueron muy pocos los que manifestaron dudas respecto de lo explicado, y en dichos casos se procedió a aclarar las mismas. Predominaron las preguntas en materia de fueros y de la potestad disciplinaria a la que están sometidos.

Resultados

En esta fase se logró capacitar de manera presencial a ciento cuarenta y seis (146) trabajadores de Gente Útil S.A., de los cuales ciento veinte (120) eran en misión de nuevo ingreso, y veintiséis (26) planta.

De igual manera, el folleto guía se entregará a todos los trabajadores en misión que concurran a las instalaciones de la Empresa de Servicios Temporales por cualquier motivo, y así brindar acceso a la información allí contenida. Así lo dispuso la Gerencia General de Gente Útil S.A., en atención a las recomendaciones realizadas durante esta fase.

Con las capacitaciones realizadas se propende a mediano plazo por una baja en el número de citaciones ante el Ministerio del Trabajo, así como de las acciones legales contra la Empresa de Servicios Temporales, por temas aducibles a falta de conocimiento, tanto de los trabajadores en misión de nuevo ingreso que fueron capacitados presencialmente, como de aquellos que tengan acceso al folleto guía posteriormente.

Ahora bien, se evidenció como resultado inmediato de las capacitaciones, que los trabajadores emplearon términos más adecuados e idóneos. Así mismo, manifestaron haber adquirido un panorama más claro respecto del funcionamiento de la Empresa de Servicios Temporales.

Finalmente, la Gerencia General reconoció la importancia de las capacitaciones adelantadas a lo largo de esta última fase, y expresó su agradecimiento y felicitaciones por la dedicación y el compromiso, y en especial por los efectos positivos que conllevan las jornadas para Gente Útil S.A., tanto a corto como a mediano plazo.

9. CONCLUSIONES

La práctica jurídica empresarial, realizada en Gente Útil S.A., permitió elaborar las siguientes conclusiones:

Gente Útil S.A. es una empresa idónea para llevar a cabo los fines propuestos con la ejecución de la práctica, afirmación se formula con base en el compromiso evidenciado durante dieciséis semanas de duración de la misma, brindando acompañamiento e instrucción al practicante, aunado a la paciencia, calidez humana y trato gentil del personal encargado.

Las actuaciones del Departamento Jurídico de Gente Útil S.A., propenden por la protección y garantía de los derechos de los trabajadores, así se evidenció en los procesos disciplinarios adelantados.

A través del estudio juicioso y dedicado de las disposiciones jurídicas vigentes en el Ordenamiento Jurídico Colombiano, que regulan el Derecho Contractual Laboral de las Empresas de Servicios Temporales, se visibiliza el papel que este tipo de compañías juegan en la economía, en virtud del apoyo vital que brindan a las Empresas Usuarias y a los ciudadanos que emplea, contribuyendo así al progreso del país.

Ante el surgimiento de la figura de las Empresas de Servicios Temporales, en un principio los Gobiernos de distintos países se mostraron desconfiados ante las mismas, pues las asociaron con prácticas abusivas tendientes a evadir obligaciones con el Estado, así como con la desnaturalización de las relaciones laborales y con ello, la vulneración de los derechos de los trabajadores. Por ello fue que, una vez reconocidas como una modalidad de contratación legítima, con características

propias y con un objeto exclusivo, su regulación se encargó de precisar los límites a su actividad, y las sanciones a lugar ante la vulneración de los mismos.

La mayoría de trabajadores en misión no tienen conocimiento certero acerca de la actividad ejercida por las Empresa de Servicios Temporales, y suelen confundirla con Bolsas de empleo y/o similares, razón por la cual no dimensionan las reales características, derechos y obligaciones que se desprenden de la relación laboral en la que están inmersos con su empleador, así como el papel que juega la Empresa Usuaria a la que son enviados en misión.

En virtud de la revisión hecha al contrato laboral implementado por Gente Útil S.A., se diagnosticó que el mismo adolecía de varias falencias relacionadas con imprecisión en los términos empleados así como en la redacción de varias cláusulas, y la referencia a disposiciones anacrónicas o en desuso.

La modificación del contrato implementado por Gente Útil S.A. con sus trabajadores, conlleva una mayor seguridad jurídica para las partes de la relación laboral, puesto que se precisan con mayor claridad los derechos y obligaciones allí consignadas, reduciendo la presencia de vacíos o interpretaciones distintas a las pretendidas al momento de suscripción, ante un eventual conflicto.

El contrato laboral constituye medio de prueba del acuerdo efectuado por las partes, además de ello, su relevancia radica en que genera implicaciones que trascienden a las esferas no solo individuales, sino también a las colectivas, pues trata una actividad que yace de un Derecho Fundamental, como lo es el Derecho al Trabajo, y que se constituye en parte de la esencialidad del acto humano, al permitirle a la persona mantenerse y desarrollarse unitariamente y en sociedad.

Los motivos más frecuentes de los procesos disciplinarios son la comisión de fallas relacionadas con el incumplimiento al horario laboral asignado, la inasistencia a

laborar injustificada, la comisión de actos inseguros, la violación a las buenas prácticas de manufactura (BPM), el no uso de los elementos de protección personal (EPP), y en general, la omisión a los procesos, procedimientos e instrucciones, la violación a las obligaciones laborales contractuales, legales, y/o a aquellas consagradas en los Reglamentos Internos de Trabajo de la Empresa Usuaria y/o de Gente Útil.

Un gran número de trabajadores en misión ignoran cuantiosamente varios tópicos de la relación laboral que sostienen con su empleadora Gente Útil S.A., iniciando por el hecho de no identificar a ésta como tal. Dichos desconocimientos generan citaciones inoficiosas ante el Ministerio de Trabajo, la interposición de acciones legales o constitucionales erróneamente, la concurrencia de trabajadores a diligencias de descargos sin saber cuál es el fin que las mismas persiguen, o sin comprender la razón por la cual son adelantadas por Gente Útil y no por la Empresa Usuaria, la cual consideran como su verdadera empleadora.

La capacitación es un instrumento útil que influye en el mejoramiento del desempeño de los trabajadores. No solo beneficia a éstos, sino también a la empresa, dado que al preparar a su personal, le permite tener mayor seguridad respecto de la calidad de las gestiones por éstos realizadas, ampliando la protección frente a la concreción de riesgos legales, operativos y/o económicos por comisión de errores aducibles a la falta de conocimiento y/o actualización.

10. RECOMENDACIONES

Se formulan las siguientes recomendaciones a Gente Útil S.A. con fundamento en los hallazgos y/o resultados de la práctica jurídico empresarial adelantada:

Debe realizarse una revisión periódica de los contratos laborales con el fin de verificar si están actualizados conforme a las distintas normas que se profirieran a futuro dentro del ordenamiento jurídico. En el mismo sentido, debe procederse respecto de las Políticas implementadas con ocasión al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), toda vez que es uno de los temas con mayor variación en su regulación.

Se sugiere al Departamento Jurídico de Gente Útil S.A. indagar y cerciorarse desde el inicio de las diligencias de descargos a adelantar, que el trabajador efectivamente comprenda cuál es el fin que persiguen las mismas, y que se le informe a éste, en caso que las desconozca, las consecuencias del mismo.

La decisión adoptada por la Gerencia General de Gente Útil S.A., consistente en suministrar a todos los trabajadores, tanto planta como misión, el folleto denominado “Guía básica para el trabajador en misión” debe mantenerse en el tiempo. Así mismo, se recomienda verificar constantemente dicho material con el fin de identificar posibles necesidades de cambio o adición de los temas allí tratados, en virtud de lo variante que es el ordenamiento jurídico.

Se recomienda continuar con la realización de jornadas de capacitación a los trabajadores en misión de nuevo ingreso, en todas las ciudades donde Gente Útil S.A. está presente, así como a los que ya se encuentran ejecutando la obra o labor para la cual fueron contratados, en tópicos jurídicos básicos de la relación laboral

en la que están inmersos, así como del papel que juega la Empresa Usuaria respecto de la misma. Lo anterior, con una frecuencia mínima de una (01) vez trimestralmente, teniendo en cuenta el número de trabajadores en misión (aproximadamente 3000).

Respecto de los trabajadores planta, debe procurarse su capacitación y actualización de conocimientos, con una frecuencia mínima de una (01) vez trimestralmente, en asuntos jurídicos enfocados a las funciones por ellos ejercidas, haciendo un análisis de las falencias cometidas y retroalimentándolas a la luz del ordenamiento jurídico. No debe considerarse que, por el hecho que estos lleven varios años laborando en la compañía y por ende, del ejercicio prolongado de sus funciones, no requieren la debida actualización de conocimientos.

BIBLIOGRAFÍA

ACOSET. Las Empresas de Servicios Temporales y las figuras de prestación de servicios, producción de bienes y/o ejecución de obras en la Legislación Colombiana. Bogotá: s.n., 2019. 27 p.

COLABORADORES DE WIKIPEDIA. Empresa de trabajo temporal [en línea]. Wikipedia, la enciclopedia libre. s.l. (07 de enero de 2008). [Consultado: 25 de marzo de 2019]. Disponible en: Internet: https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Empresa_de_trabajo_temporal&oldid=116784519.

COLOMBIA. ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución Política de Colombia. (6, julio, 1991). [en línea]. Gaceta Constitucional. Bogotá D.C., 20 de julio de 1991. no. 116. p. 1-168.

COLOMBIA. Decreto 2663 de 1950, Código Sustantivo del Trabajo (05, agosto, 1950). Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo", en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No 3518 de 1949. [en línea]. Diario Oficial. Bogotá D.C., 1950. no. 27407. p. 1-160. [Consultado: marzo 15 de 2019]. Disponible en Internet: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=33104.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 50 (28, diciembre, 1990). Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1990. No. 39618. [Consultado: marzo 10 de 2019]. Disponible en Internet: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjurMantenimiento/normas/Norma1.jsp?i=281>.

COLOMBIA. CONSEJO DE ESTADO. Sentencia 2218-2016 (06, julio, 2017).
Consejera Ponente: Sandra Lisset Ibarra Vélez. Disponible en:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=85941>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-330 de 1995. (27, julio,
1995). Magistrado Ponente: Jorge Arango Mejía. 9 p. Disponible en:
<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1995/C-330-95.htm>.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-774. (20, Octubre, 2011).
Magistrado Ponente: Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. 97 p. Disponible en
Internet: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/t-774-11.htm>.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-320 de 2016. (21, junio,
2016). Magistrado Ponente: Alberto Rojas Ríos. 29 p. Disponible en:
http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2016/T-32016.htm#_ftn24.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-449 de 2008. (08, mayo,
2008). Magistrado Ponente: Humberto Sierra Porto. 24 p. Disponible en:
<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/T-449-08.htm>.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-614 de 2017. (04, octubre,
2017). Magistrado Ponente: Antonio José Lizarazo Ocampo. 38 p. Disponible en:
<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/t-614-17.htm>.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Ficha de la Sentencia SL-35202018
(15, agosto, 2018). Magistrada Ponente: Clara Cecilia Dueñas Quevedo. 9 p.
Disponible en Internet: www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/.../Ficha%20SL3520-2018.doc.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia SL-35202018 (15, agosto, 2018). Magistrada Ponente: Clara Cecilia Dueñas Quevedo. 37 p. Disponible en Internet: <http://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/boct2018/SL3520-2018.pdf>.

COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL. Decreto 4369 (4, diciembre, 2006). Por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones [en línea]. Bogotá D.C.: El Ministerio, 2006. [Consultado: abril 12 de 2019]. Disponible en Internet: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_4369_2006.htm.

COLOMBIA. MINISTERIO DE TRABAJO. Decreto 1072 (26, mayo, 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo [en línea]. Bogotá D.C.: El Ministerio, 2015. 180 p. [Consultado: Julio 19 de 2019]. Disponible en Internet: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30019522>.

COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Resolución 0312 (13, febrero, 2019). Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST [en línea]. Bogotá D.C., 13 de febrero de 2019. 36 p. [Consultado: Julio 19 de 2019]. Disponible en Internet: https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf.

COTA LUEVANO, Jesús Alberto y RIVERA MARTÍNEZ, José Luis. La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados [en línea]. En: Técnica Administrativa. (15, abril, 2017), vol. 16, no. 2. 10 p. ISSN. 1666-1680. [Consultado: 03 de febrero de 2019]. Disponible en Internet: <http://www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm>.

GERENCIE. Diferencia entre las bolsas de empleo y las empresas de servicios temporales [en línea]. (06 de noviembre de 2017). [Consultado: 20 de mayo de 2019]. Disponible en Internet: <https://www.gerencie.com/diferencia-entre-las-bolsas-de-empleo-y-las-empresas-de-servicios-temporales.html>.

GONZÁLEZ ANDRADE, Juanita. Derogada la Resolución 1111 de 2017 ¿Y ahora...? [en línea]. En: Asuntos legales. Febrero, 2019. [Consultado: 10 de julio de 2019]. Disponible en Internet: <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/juanita-gonzalez-andrade-2613935/derogada-la-resolucion-1111-de-2017-y-ahora-2831035>.

GUERRA RODRÍGUEZ, Luciana y LARCO DROUILLY, Giovanna. Las agencias de trabajo temporal en el Perú [en línea]. En: CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LAS AMÉRICAS y CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL. Tercerización mediante agencias de trabajo temporal en América Latina: Campaña Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical. Sao Paulo: s.n., Agosto de 2013. 190 p. [Consultado: 26 de marzo de 2019]. Disponible en internet: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_227991.pdf.

NÚÑEZ ESPINEL, Luz Ángela. El derecho laboral en Colombia: surgimiento de una perspectiva socialista local (1930-1945) [en línea]. En: Opinión Jurídica. Julio, 2016, vol. 15, no. 30, p. 109-126. ISSN 1692-2530. Disponible en internet: <https://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/2021/1789>.

ORJUELA GONGORA, Carlos Arturo y PIZARRO JARAMILLO, Esteban. Los principios constitucionales y legales. En: Compendio Teórico Práctico de Derecho del Trabajo Individual y Colectivo. 1 ed. Bogotá D.C.: Legis Editores S.A., 2013. 944 p.

PÉREZ GARCÍA, Miguel. Servicios sui géneris. En: Contratación laboral, intermediación y servicios. 1 ed. Bogotá D.C. Legis Editores S.A., 2012. 308 p.

ROJAS CHÁVEZ, Armando Mario. La intermediación laboral [en línea]. En: Revista de Derecho de la División de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Norte. Julio-diciembre, 2004, no. 22. p. 187-210. E-ISSN: 2145-9355. [Consultado: 25 de marzo de 2019]. Disponible en internet: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/view/2847/1938>.

TORO LINARES, Juan Pablo. La nueva realidad de la contratación a través de empresas de servicios temporales [en línea]. Tesis de Doctorado en Derecho. Bogotá D.C. Universidad de los Andes. Facultad de Derecho. 2016. 39 p. [Consultado: 26 de marzo de 2019]. Disponible en Internet: <https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/7681/u722313.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

ANEXOS

Anexo A. Folleto Guía básica del trabajador en misión

GENTE UTIL
EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES

B) PROCESO DISCIPLINARIO: CAUSALES Y CONSECUENCIAS

Ante la existencia de indicios de comisión de una falta por parte del trabajador, y de conformidad con lo establecido en el Contrato, RT, Código Sustantivo de Trabajo y demás normas a sujeción, la Empresa Usuaria procede a informar al caso a la E.S.T. con el fin que esta celebre el proceso disciplinario correspondiente tal como lo establece el artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo, y así comprobar la configuración de la misma o no.

Entre la Empresa Usuaria y la E.S.T., determinen la necesidad o no de realizar una diligencia de descargas, atendiendo a lo consignado en el RT para el efecto y dependiendo del caso concreto.



GENTE UTIL
EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES

LOS RESULTADOS DE UN PROCESO DISCIPLINARIO PUEDE SER:

A) A PRORO DE SANCIÓN, TALES COMO:

- Llamado de atención
- Suspensión
- Falta de atención y suspensión
- Opportunidad de trabajo
- Terminación del contrato laboral

B) CASO DEL CASO, SIN SANCIÓN ALGUNA, ANTE LA NO CONFIGURACIÓN DE COMISIÓN DE FALTA ALGUNA.

GENTE UTIL
EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES

VISITENOS:
CALLE 69 NO. 20-92
SUCURRAMARCA, SMT #1008

E-MAIL:
ARMANDO@GENTEUTIL.NET

VIA TELEFONICA:
027260

PAGINA WEB:
WWW.GENTEUTIL.NET

GENTE UTIL
EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES

GUIA BASICA DEL TRABAJADOR EN MISION

CONOZCA EL DERECHO LABORAL DE LAS E.S.T.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES



Cualquier duda respecto de su contrato laboral, siempre será atendida por su empleador GENTE UTIL S.A.

GENTE UTIL
SERVICIO DE SERVICIOS TEMPORALES

1) ¿QUÉ ES UNA EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES (E.S.T.)?

Es aquella que contrata la prestación de servicios con un tercero beneficiario denominada EMPRESA USUARIA, para colaborar temporalmente en el desarrollo de las actividades de ésta, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la E.S.T. (TRABAJADOR EN MISION) la cual tiene con respecto de éstos el carácter de empleador.

(Art. 77 de la Ley 82 de 1993)

2) ¿CUÁL ES LA DIFERENCIA ENTRE UNA BOLSA DE EMPLEO Y UNA EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES?

Una E.S.T. es una empresa que contrata los empleados y luego los envía a trabajar en relación a una tercera empresa (USUARIA).

Una bolsa de empleo, es una empresa que se dedica a solucionar personal por encargo de otra empresa, encargándose simplemente del proceso de selección de personal.

En consecuencia, la E.S.T. actúa como empleador, mientras que la bolsa de empleo se limita a sugerir uno o varios perfiles a sus empresas clientes para que éstas sean las que contraten.

(Fuente de <https://www.genteutil.com/diferencias-entre-las-bolsas-de-empleo-y-las-empresas-de-servicios-temporales/>)

GENTE UTIL ≠ **BOLSA DE EMPLEO**

EN CONCLUSIÓN, GENTE UTIL S.A. NO ES UNA BOLSA DE EMPLEO.

GENTE UTIL
SERVICIO DE SERVICIOS TEMPORALES

3) OBLIGACIONES DE LA E.S.T. COMO EMPLEADOR.

- La Constitución de póliza de garantía, para todos los trabajadores, para asegurar el pago de sus salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, en caso de iliquidez de la EST.
- Afiliar y pagar los aportes parafiscales y los aportes a los Sistemas de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Profesionales.
- Realizar los exámenes médicos ocupacionales de ingreso y egreso son responsabilidad de la temporal, y demás exigencias que la ley haga al respecto, en cumplimiento del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Decreto 4069 de 2004.

GENTE UTIL S.A. ES UNA EMPRESA SUPERVISADA POR EL MINISTERIO DE TRABAJO Y LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES.

GENTE UTIL
SERVICIO DE SERVICIOS TEMPORALES

N) TIPO DE CONTRATO Y DURACIÓN DEL MISMO

Gente Util S.A. contrata a sus trabajadores en misión o través del denominado "por obra o labor determinada", cuya duración, como su nombre lo indica, es por el término de dicha obra o labor.

Los contratos laborales de los trabajadores en misión están limitados en el tiempo, pues el trabajador en misión solo puede ejercer la labor por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por un período igual.

DURACION DE MAXIMO UN (1) AÑO
Art. 77 Ley 82/1993

E) FACULTADES DE LA EMPRESA USUARIA

Ejercer la "SUBORDINACION DELEGADA" la cual consiste en elegir al trabajador en misión al cumplimiento de órdenes en cuanto al modo, tiempo, cantidad y calidad de trabajo. Pero esta facultad es ejercida no por derecho propio sino en virtud de delegación a representación de la EST, pues el personal enviado tiene una relación laboral exclusivamente con ésta, al ser ésta su empleadora.

MODO, TIEMPO, CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO

M) DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN MISION

- Recibir un salario inferior o equivalente al de los trabajadores de la empresa beneficiaria que desempeñen la misma actividad, utilizando las escalas de antigüedad vigentes en la Empresa Usuaría.
- Gozar de los beneficios que la Empresa Usuaría tenga establecidos para sus Trabajadores en el lugar de trabajo, en materia de alimentación, transporte y recreación.