

**APOYO JURÍDICO A LA EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES GENTE
UTIL S.A EN MATERIA CONTRACTUAL Y DISCIPLINARIA, ORIENTANDO EL
PROCESO DE ACTUALIZACIÓN DE LA PLATAFORMA GRUPPO EN LO
REFERENTE A LA INCLUSIÓN DEL PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO
LABORAL A LA MISMA.**

BRAYAN STIVENS TARAZONA GRATERÓN

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

2019

**APOYO JURÍDICO A LA EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES GENTE
UTIL S.A EN MATERIA CONTRACTUAL Y DISCIPLINARIA, ORIENTANDO EL
PROCESO DE ACTUALIZACIÓN DE LA PLATAFORMA GRUPPO EN LO
REFERENTE A LA INCLUSIÓN DEL PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO
LABORAL A LA MISMA.**

BRAYAN STIVENS TARAZONA GRATERÓN

Trabajo de Grado para Optar por el Título de Abogado

Directora

ANGY MARYURI BERNAL VELASQUEZ

Especialista en Derecho Laboral

TUTORA

SILVIA JULIANA TORRES FERREIRA

Especialista en Derecho Laboral

**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: ANÁLISIS JURÍDICO.	17
4.2 ETAPA 2: ACTUALIZACIÓN NORMATIVA Y APOYO A LA GESTION.	17
4.3 ETAPA 3: ACTUALIZACIÓN DEL SISTEMA	17
5. INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA	19
5.1 OBJETO SOCIAL	19
5.2 RESEÑA HISTÓRICA	19
5.3 MISIÓN	20
5.4 VISIÓN	20
5.5 PRINCIPALES SOCIOS	20
5.6 OBJETIVOS INSTITUCIONALES	21
5.7 ÓRGANOS DE CONTROL	21
6. ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA	22
7. MARCOS DE REFERENCIA	23
7.1 MARCO DE ANTECEDENTES JURÍDICOS	23
7.1.1 Normas constitucionales.	23
7.1.2 Desarrollo legal	25
7.2 MARCO TEÓRICO	29
7.3 MARCO CONCEPTUAL	31

8. CRONOGRAMA	36
9. ESTRUCTURA DEL PROYECTO	37
9.1 ETAPA 1: ANÁLISIS JURÍDICO	37
9.2 ETAPA 2: ACTUALIZACIÓN NORMATIVA Y APOYO A LA GESTION.	37
9.3 ETAPA 3: ACTUALIZACIÓN DEL SISTEMA	38
10. INFORMES	39
10.1 PRIMER INFORME: ANÁLISIS JURÍDICO.....	39
10.1.1 Acercamiento conceptual.....	41
10.1.2 Determinación de la necesidad de actualización normativa.....	51
10.2 SEGUNDO INFORME ACTUALIZACIÓN NORMATIVA Y APOYO A LA GESTIÓN.....	53
10.2.1 Actualización normativa.	53
10.2.2 Modificaciones y adiciones a los contratos laborales utilizados en Gente Útil S.A.....	53
10.2.3 Apoyo a la gestión.	54
10.2.3.1 En materia disciplinaria	55
10.2.3.2 En materia contractual	60
10.3 TERCER INFORME: ACTUALIZACIÓN DE LA PLATAFORMA.....	64
10.3.1 Mejoras en el proceso.....	65
10.3.2 Resultados.	66
11. CONCLUSIONES	68
12. RECOMENDACIONES.....	70
BIBLIOGRAFIA.....	72
ANEXOS	73

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Organigrama.....	22
Figura 2. Contratos laborales.....	44
Figura 3. Imagen de la plataforma actual.....	65

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Cronograma	36
Tabla 2. Cuadro características contratos	45
Tabla 3. Actualización normativa.	51
Tabla 4. Cuadro apoyo a la gestión	55

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Contrato de trabajo por el término que dure la obra o labor determinada.....	73
Anexo B. Contrato a termino indefinido	75
Anexo C. Contrato a término indefinido actualizado.	77
Anexo D. Contrato por la duración de la obra o labor determinada actualizado. ...	79
Anexo E. Citación a diligencia de descargos.	81
Anexo F. Formato acta de descargos.	82
Anexo G. Formato sanción disciplinaria.....	85
Anexo H. Formato otrosí.....	87
Anexo I. Formato gestión laboral	88
Anexo J. Formato trámite solicitud de embargo.....	89
Anexo K. Formato respuesta derecho de petición solicitando el embargo del salario mínimo.....	90
Anexo L. Comunicación área jurídica entrega documento guía.....	91
Anexo M. Documento guía.	92
Anexo N. Respuesta área de sistemas – TICS.....	99
Anexo O. Reglamento interno gente útil s.a. capitulo xiii escala de faltas y sanciones disciplinarias	100

RESUMEN

TÍTULO: APOYO JURÍDICO A LA EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES GENTE UTIL S.A. EN MATERIA CONTRACTUAL Y DISCIPLINARIA, ORIENTANDO EL PROCESO DE ACTUALIZACIÓN DE LA PLATAFORMA “GRUPPO” EN LO REFERENTE A LA INCLUSIÓN DEL PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO LABORAL A LA MISMA*.

AUTOR: BRAYAN STIVEN TARAZONA GRATERÓN**.

PALABRAS CLAVE: Empresa de Servicios Temporales, Potestad disciplinaria, Proceso disciplinario laboral, Sanción disciplinaria, Plataforma GRUPPO.

DESCRIPCIÓN:

La naturaleza jurídica de las Empresas de Servicios Temporales orienta su actuar a la cooperación, ofreciendo mano de obra calificada que apoya el cumplimiento de los objetivos propuestos por las entidades o personas naturales que solicitan sus servicios. Desde esta perspectiva la E.S.T. GENTE UTIL S.A. adquiere la calidad de empleador a través de los contratos que suscribe con los trabajadores que envía en misión y con aquellos que cumplen funciones dentro de la misma entidad y que varían respecto de esta clasificación. La relación laboral que surge posibilita a la entidad para disciplinar al trabajador, siempre y cuando se halle responsable luego de agotar un proceso interno previamente establecido.

Estas actividades se llevan a cabo por parte de la oficina jurídica, en donde diariamente se genera gran cantidad de información relevante tanto para el trabajador como para la entidad. Así pues, las labores ejecutadas en el marco de la práctica jurídica adelantada en esta dependencia consistieron principalmente en brindar apoyo en materia contractual y disciplinaria a cada una de las actividades desarrolladas por el área y de manera transversal, brindando asesoría jurídica al área de sistemas en el proceso de actualización de la plataforma de almacenamiento de información GRUPPO para la correcta inclusión desde el punto de vista jurídico de la información disciplinaria de la totalidad de los trabajadores adscritos a la entidad en cualquiera de sus formas de vinculación. Para esta actividad se elaboró un documento guía en el cual se consignaron la necesidad, los beneficios y los parámetros puntuales a incluir teniendo en cuenta la importancia del uso de estas herramientas que han venido permeando áreas del conocimiento como el Derecho.

* Trabajo de grado

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Director: Angy Maryury Bernal. Tutora: Silvia Juliana Torres.

SUMMARY

TITLE: LEGAL SUPPORT TO TEMPORARY SERVICES COMPANY "GENTE UTIL S.A." ON CONTRACTUAL AND DISCIPLINARY MATTERS, ORIENTATING THE UPDATE PROCESS OF THE "GRUPPO" PLATFORM IN REGARDS TO THE INCLUSION OF LABOR DISCIPLINARY PROCESSES*.

AUTHOR: BRAYAN STIVEN TARAZONA GRATERÓN**.

KEYWORDS: Temporary services company, Disciplinary authority, Labor disciplinary process, Disciplinary sanctions, GRUPPO platform.

DESCRIPTION:

The legal nature of Temporary Services Companies guides their acts towards cooperation, offering a qualified workforce that supports the fulfillment of objectives set by employers or corporations that solicit their services. From this perspective T.S.C. GENTE UTIL S.A. acquires de role of employer through the contracts concluded with the workers it sends on missions and with those that fulfill functions among the company, each of them varying in regards to this classification. The arising labor relation allows the company to discipline the worker as long as they are found responsible after a previously established internal process.

These activities are carried out by the legal office, where a great quantity of relevant information, to both worker and company, is generated daily. Therefore, the tasks executed in the setting of legal practice carried out by this office consisted, principally, of legal support in contractual and disciplinary matters to each of the activities carried out by this office and, in a transversal way, giving legal support to the IT Department in the update process of the information storage platform GRUPPO, in order to correctly include from a legal standpoint the disciplinary information of the entirety of the workforce affiliated to the company in any way. To carry out this activity a guideline document was created in which was written the necessity, benefits and specific parameters to include taking into account the importance of the usage of these tools that have permeated areas of knowledge such as Law.

* Thesis

** Human Sciences Faculty. Law and Political Science School. Director: Angy Maryury Bernal.
Tutor: Silvia Juliana Torres

INTRODUCCIÓN

Los recientes avances tecnológicos y de comunicación han permitido la globalización de los mercados, esto implica que las empresas deban realizar cambios en su operatividad para adaptarse a las necesidades que la nueva sociedad les demanda. En este marco de evolución constante, las empresas de servicios temporales crean un nuevo modelo de desarrollo laboral y comercial, en el cual las empresas usuarias reciben apoyo de los empleados en misión para que ayuden a la concreción de los fines propuestos.

Para lo anterior es necesario que, quienes prestan este servicio, estén en constante actualización tecnológica y jurídica, y así hacer más dinámico el cumplimiento de los servicios ofrecidos, respetando el marco normativo que les es aplicable. Gracias a estos procesos de actualización, así como, a los altos estándares de respeto y cuidado del trabajador la empresa de servicios temporales GENTE UTIL S.A., ha logrado consolidar su prestigio a nivel nacional; colaborándole a las empresas usuarias en el desarrollo de su objeto social.

Es por lo anterior, que la citada empresa, con el fin de imprimir eficacia a sus actividades, se encuentra realizando procesos de actualización de los sistemas utilizados para el funcionamiento eficaz de sus dependencias; para lo cual se requiere de una asistencia jurídica que oriente estos procesos en relación con las disposiciones jurídicas de nuestro ordenamiento.

Así las cosas, a través de la práctica jurídica empresarial se brindará apoyo a la oficina jurídica de la empresa GENTE UTIL S.A., y en conjunto con el área de sistemas se procederá a llevar a cabo el proceso de actualización de la herramienta

tecnológica de almacenamiento de información con la que cuenta actualmente la entidad.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los fenómenos de crecimiento empresarial derivan en la necesidad de optimizar los procesos internos de funcionamiento para así generar mayores índices de eficacia institucional, garantizando mayor celeridad en las actividades desarrolladas diariamente; así como en la protección de la información relevante para la empresa.

Teniendo en cuenta lo anterior, GENTE UTIL S.A, se encuentra realizando el proceso interno de actualización de la plataforma denominada GRUPPO, en donde se almacena toda la información laboral de los empleados adscritos a la entidad y de la cual el área jurídica solo puede hacer uso como medio consultivo, puesto que no se le permite realizar modificaciones a la información allí contenida, desaprovechando los recursos que ofrece esta herramienta.

En este orden de ideas, a través la práctica jurídica se busca, por una parte, brindar acompañamiento y orientación jurídica a la entidad en materia contractual y disciplinaria y por otra asesorar jurídicamente al área correspondiente en el proceso de actualización de la plataforma GRUPPO, respecto de la inclusión de la totalidad de la información disciplinaria de los trabajadores adscritos a la entidad en cualquiera de sus modalidades.

2. ALCANCE DEL TRABAJO

Esta práctica jurídico-empresarial permitirá a la empresa de servicios temporales GENTE ÚTIL S.A, culminar con el proceso de actualización de la plataforma GRUPPO, y así hacer más eficiente su funcionamiento interno. En igual sentido supone para el practicante una experiencia tanto laboral como académica de gran relevancia, ya que permite aplicar los conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera, lograr una madurez profesional y adquirir conocimiento que permita brindar soluciones efectivas a las problemáticas que surjan en el ámbito académico, laboral y personal.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Ofrecer apoyo jurídico a la Empresa de Servicios Temporales GENTE ÚTIL S.A en materia contractual y disciplinaria y establecer lineamientos que orienten la inclusión del proceso sancionatorio laboral en la plataforma GRUPPO.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar un análisis del marco jurídico y legal en el que se fundamenta la contratación y el proceso disciplinario en la empresa Gente Útil S.A. para determinar la necesidad de actualización o reajuste normativo.
- Apoyar el desarrollo de labores que en el marco de la actividad contractual y disciplinaria lleve a cabo el Área Jurídica.
- Orientar jurídicamente al área de sistemas durante proceso de actualización de la plataforma GRUPPO frente a la inclusión de la información correspondiente al área disciplinaria.

4. METODOLOGÍA

Para el cumplimiento de los objetivos propuestos anteriormente, se definió que la ejecución de las actividades se desarrollara en tres etapas tal y como se describen a continuación:

4.1 ETAPA 1: ANÁLISIS JURÍDICO.

En esta etapa se identificaron los tipos de contratos laborales con el fin de encontrar las adecuaciones que requieren de conformidad con las normas aplicables actualmente en materia laboral, así mismo se estudió el funcionamiento de la oficina de control interno disciplinario de la empresa GENTE ÚTIL S.A, y se determinó el proceso a seguir a la hora de incluirla en la plataforma GRUPPO.

4.2 ETAPA 2: ACTUALIZACIÓN NORMATIVA Y APOYO A LA GESTION.

Realizada la fase anterior, se procedió a ejecutar las adecuaciones a los contratos laborales con el fin de reajustarlos normativamente, así mismo, se dio cuenta de las actividades ejecutadas en el área jurídica de la E.S.T. Gente Útil S.A.

4.3 ETAPA 3: ACTUALIZACIÓN DEL SISTEMA

Culminadas las etapas 1 y 2 descritas, se procedió a diseñar un documento guía que orientó jurídicamente al área de sistemas en el proceso de inclusión de la información correspondiente al área disciplinaria en la plataforma GRUPPO, y en

igual sentido se verificó la ejecución del trabajo por parte del departamento de sistemas de la empresa GENTE ÚTIL S.A.

5. INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA

GENTE ÚTIL S.A. NIT: 804004319-9

Representante legal: SONIA HERNANDEZ SILVA

5.1 OBJETO SOCIAL

El objeto social de Gente Útil S.A., es prestar el servicio de mano de obra calificada a terceras personas, tales como personas naturales, empresas nacionales o extranjeras, del orden nacional, departamental o municipal, empresas de economía mixta y personas jurídicas, con el fin de colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, previa evaluación y selección, que con respecto de estos el carácter de empleador y las empresas contratantes no adquieren vinculación laboral alguna con las personas que prestan el servicio, y para el cabal cumplimiento de su objeto social único, la sociedad ejecutará todos los actos o contratos que fuesen necesarios.

5.2 RESEÑA HISTÓRICA

La Empresa de Servicios Temporales Gente Útil S.A. cuenta con un amplio número de oficinas en todo el país, sus principales dependencias se encuentran ubicadas en Cúcuta, Barrancabermeja, Bogotá y su sede administrativa se encuentra en Bucaramanga, Santander. Ser una de las mejores E.S.T. del país es uno de los objetivos de sus objetivos, por lo cual, desarrollo su sistema de gestión de calidad con los lineamientos de la norma NTC-ISO9001:2008, con el fin de mantenerse en

constante evolución y mejoría de procesos, tecnología y de la capacitación a sus empleados, lo anterior en pro de la satisfacción de los Usuarios.

5.3 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.

5.4 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.

5.5 PRINCIPALES SOCIOS

MARÍA SOL HERNÁNDEZ SILVA

MARTHA PATRICIA ESPINEL GARCÍA

LILIANA ORTIZ VÁSQUEZ

YOLANDA ORTIZ VÁSQUEZ

ELSA ORTIZ VÁSQUEZ

5.6 OBJETIVOS INSTITUCIONALES

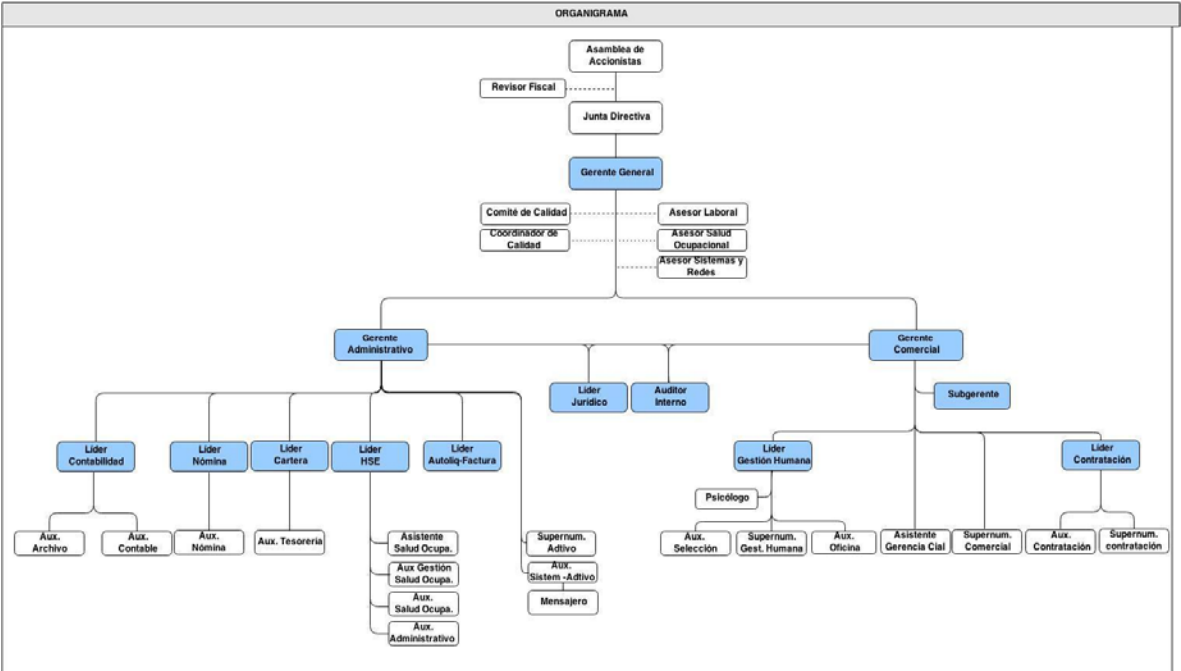
Ser líderes en la atención personalizada de sus servicios en mantenimiento y mejoramiento de sus procesos, basados en la tecnología de punta y un talento humano que crece con la organización para satisfacer las necesidades de los clientes. Permitiéndonos tener un proceso de calidad al interior de la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

5.7 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.

6. ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA

Figura 1. Organigrama.



Fuente: gente útil [en línea] disponible en: www.genteutil.net

7. MARCOS DE REFERENCIA

7.1 MARCO DE ANTECEDENTES JURÍDICOS

El desarrollo normativo sobre Empresas De Servicios Temporales tuvo su origen en el Decreto 1433 de 1983, a través del cual se reglamentaron algunos artículos del Decreto orgánico 62 de 1976 del antiguo Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante el cual se reguló la gestión de este tipo de empresas todo lo anterior se consolida en la Ley 50 de 1990 ley que regula actualmente las E.S.T. A continuación, veremos el desarrollo constitucional, jurisprudencial y legal actual que tienen las Empresas de Servicios Temporales en Colombia.

7.1.1 Normas constitucionales.

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.

Las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios. La estructura interna y el funcionamiento de éstos deberán ser democráticos. La ley podrá asignarles funciones públicas y establecer los debidos controles.

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 trabajadores.

ARTÍCULO 333. La actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común. Para su ejercicio, nadie podrá exigir permisos previos ni requisitos, sin autorización de la ley.

La libre competencia económica es un derecho de todos que supone responsabilidades. La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones. El Estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial.

El Estado, por mandato de la ley, impedirá que se obstruya o se restrinja la libertad económica y evitará o controlará cualquier abuso que personas o empresas hagan

de su posición dominante en el mercado nacional. La ley delimitará el alcance de la libertad económica cuando así lo exijan el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la Nación.

7.1.2 Desarrollo legal

- **LEY 50 DE 1990.** Ley por la cual se incluyen modificaciones al Código sustantivo del trabajo y otras disposiciones.
- **LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES.** El artículo 70 de la citada norma define las empresas de servicios temporales como “aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador.”

Posteriormente, encontramos la definición de Usuario y de los Tipos de trabajadores de las EST:

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.¹

- **DECRETO 4369 DE 2006.** En el mentado decreto encontramos la relación contractual que existe entre la EST y la empresa Usuaria descrita en el artículo 8:

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.²

¹ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. 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., 1991, no. 39618.

² COLOMBIA. PRESIDENTE DE LA REPUBLICA Decreto 4369 (Diciembre 4, 2006) Compilado en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 del Sector Trabajo por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones. de 2006 [en línea] disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=22390> Artículo 8

- **OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES** En el artículo 11 y posteriores del presente decreto, se encuentran descritas las obligaciones que el legislador les impone a las EST:

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 está 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.³

³ *Ibíd.*

7.2 MARCO TEÓRICO

El desarrollo de esta práctica se basó en el apoyo jurídico que se brindó a una empresa de Servicios Temporales en su área jurídica. Con relación a lo anterior, se hace necesario iniciar estableciendo los principios por los cuales está regido el derecho laboral y el derecho disciplinario dentro de entidades privadas, ya que las actividades adelantadas en el área anteriormente mencionada, parten de estas dos ramas del derecho.

En Colombia se entiende al derecho laboral como un conjunto de normas, principios y acciones que regulan ya sea directa o indirectamente; la interacción entre trabajadores y empleadores, y la de estos dos con el estado. Lo anterior con el afán de garantizar y salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores ya que tiene como fin la búsqueda de la paz social y la igualdad.

Así las cosas, la sentencia C- 237 del 2014⁴, nos permite dilucidar los principios que rigen el derecho laboral en Colombia, estos son:

1. Igualdad de oportunidades para todos los trabajadores.
2. Una remuneración mínima vital y móvil.
3. Una remuneración proporcional a la cantidad y calidad del trabajo.
4. Estabilidad en el empleo.
5. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales.
6. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles.
7. Favorabilidad, en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho, la situación más favorable se resuelve a favor del trabajador.
8. Realidad, primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales.

⁴ CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia de Inconstitucionalidad No. 237 del 9 de abril del 2014. Magistrada Ponente: María Victoria Calle Correa. Bogotá D.C.

9. Garantía a la seguridad social.
10. La capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario.
11. Garantía de los derechos laborales a los sujetos de especial protección constitucional.

Por lo anterior, encontramos que en Colombia se propende por la protección de los trabajadores y de sus garantías laborales, ello con el fin de lograr una relación justa y equitativa entre los trabajadores y empleadores.

Ahora bien, como se mencionó anteriormente, es necesario referirse a los lineamientos que establece la sentencia C-593 del 2014⁵, en la cual se plasman los requisitos que debe cumplir el proceso disciplinario laboral para que el derecho fundamental al debido proceso de los trabajadores no se vea vulnerado, estos son:

1. La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario al trabajador a quien se imputan las conductas posibles de sanción.
2. La formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias.
3. Poner en conocimiento al trabajador de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
4. La indicación de un término durante el cual trabajador pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.

⁵ COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia de inconstitucionalidad 593 del 20 de agosto de 2014. Magistrado Ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Bogotá D.C.

5. El pronunciamiento definitivo del empleador o quien haga sus veces, mediante un acto motivado y congruente.

6. La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron y la posibilidad de que el trabajador pueda controvertir mediante los recursos pertinentes todas y cada una de las decisiones.

Del mismo modo, el Código Sustantivo del Trabajo desde su artículo 104 hasta el 125, indica todo lo concerniente al Reglamento Interno del Trabajo, lo anterior debido a la importancia que tiene el ya mencionado estatuto dentro del proceso disciplinario laboral. El reglamento interno tal y como lo establece el Código Sustantivo del Trabajo, promueve las garantías del trabajador, ya que, este es orientado al respeto por el debido proceso al momento de implementar alguna sanción. De ahí su gran importancia, ya que contiene las faltas, su escala de gravedad y las sanciones que podrán ser impartidas en caso de ser procedentes por el empleador.

Concluyendo según lo desarrollado por la Corte Constitucional y por lo contenido en el Código Sustantivo del Trabajo, se encuentra que, como base fundamental del derecho laboral en Colombia, se encuentra la búsqueda por la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, con el fin de lograr una relación trabajador-empleador; más justa y equilibrada.

7.3 MARCO CONCEPTUAL

Ahora bien, a continuación, se definirán los términos utilizados dentro de la práctica Jurídica, los cuales fueron de especial relevancia en la misma:

- **Trabajo.** Este concepto ha logrado tener un desarrollo jurisprudencial muy amplio; tal y como se evidencia la sentencia C-593 del 2014⁶, la cual argumenta la triple dimensión del concepto de trabajo:

“(...) En palabras de la Corporación la “lectura del preámbulo y del artículo 1º superior muestra que el trabajo es valor fundante del Estado Social de Derecho, porque es concebido como una directriz que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno empleo como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio. En segundo lugar, el trabajo es un principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura Social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias (artículo 53 superior). Y, en tercer lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta, el trabajo es un derecho y un deber social que goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social (...).”

- **INTERMEDIACIÓN LABORAL.** El Ministerio del Trabajo mediante resolución 2021 del 2018, definió la intermediación laboral como: el envío de trabajadores en misión a empresas o instituciones con el fin de colaborar temporalmente a el desarrollo de sus actividades. Así mismo, aclara el Ministerio que quienes están autorizados para desarrollar esta actividad, serán únicamente las personas jurídicas que se constituyan y se acrediten como Empresas de Servicios Temporales.

⁶ COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia de inconstitucionalidad 593 del 20 de agosto de 2014. Magistrado Ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Bogotá D.C.

- **EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES.** La Ley 50 de 1990, por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones, define en su artículo 71 a las E.S.T. como aquellas empresas que contratan la prestación de servicios con terceros beneficiarios, con el fin de colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades. Esta colaboración se lleva a cabo a través de personas naturales, que son contratadas por la empresa de servicios temporales, quienes desde ese momento adquieren el carácter de empleador en relación a estas.
- **USUARIOS.** La definición de Usuario, se encuentra en el artículo 73 de la Ley 50 de 1990, el cual versa de la siguiente manera: “Se denomina usuario, toda persona natural o jurídica que contrate los servicios de las empresas de servicios temporales.”⁷
- **TRABAJADOR.** Es toda persona natural, que se obliga personalmente mediante un contrato de trabajo a desarrollar una actividad lícita con el fin de recibir una contraprestación, esto bajo la subordinación del empleador.

Según lo anterior, es necesario diferenciar los dos tipos de trabajadores que hacen parte de una E.S.T., estos son:

- **TRABAJADOR PLANTA:** Es aquel que desarrolla sus labores y cumple su jornada de trabajo dentro de las instalaciones de la empresa de servicios temporales. Por lo general se vinculan mediante contrato a término indefinido.
- **TRABAJADOR EN MISIÓN:** Es quien, para el desarrollo de sus funciones, debe ser enviado en misión a las dependencias de los Usuarios, lo anterior con el fin de colaborar en el cumplimiento del objetivo misional de estos.

⁷ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. 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., 1991, no. 39618.

Es necesario aclarar qué, la diferencia entre el trabajador planta y el trabajador en misión, no radica en el tipo de contrato utilizado para su vinculación, esta se encuentra en las funciones que desarrollan.

- **CONTRATO DE TRABAJO.** Medio de vinculación verbal o escrito, a través del cual una persona natural se obliga de manera voluntaria; a cumplir con el desarrollo de una labor que se sujeta a las órdenes de un empleador, con el fin de recibir una contraprestación.

Para lograr identificar si realmente existe o no contrato de trabajo, deben existir los siguientes elementos:

- Que la prestación del servicio sea de manera personal.
 - Que exista una subordinación.
 - Que exista un pago o contraprestación.
-
- **REGLAMENTO INTERNO DEL TRABAJO.** El reglamento interno del trabajo se encuentra definido en el artículo 104 del Código Sustantivo del Trabajo, como el conjunto de normas que determinan las condiciones a las cuales deben sujetarse tanto empleador como trabajador al momento de prestar el servicio. Así mismo, es necesario hacer hincapié en la importancia que representa este reglamento para los trabajadores, ya que este regula las faltas, sus escalas de gravedad y las sanciones que pueden ser aplicadas a estos, lo anterior con el fin de mantener los derechos fundamentales del trabajador intactos.
-
- **PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL.** Es un proceso administrativo interno que realiza el empleador en conjunto con el trabajador, el cual tiene como finalidad mantener un principio de orden al interior de la organización al ejercer la facultad disciplinaria cuando existen indicios de la ocurrencia de una falta. Si

llevado a cabo este proceso se evidencia la ocurrencia de alguna, el empleador tiene la facultad de imponer la sanción respectiva de acuerdo a la escala de faltas.⁸

- **FACULTAD DISCIPLINARIA:** Es el derecho que tiene el empleador de investigar, analizar, aclarar y si es necesario sancionar al trabajador, por recaer en alguna conducta que configure una falta, lo anterior con el fin de mantener el orden y el correcto funcionamiento de su empresa.
- **OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO DE LA EST.** La Oficina de Control Interno Disciplinario es la dependencia encargada de adelantar las Investigaciones y aplicar las sanciones a que haya lugar en contra de los empleados planta o enviados en misión, con el fin de garantizar el correcto funcionamiento de la empresa y el cumplimiento del objeto misional de la misma.

⁸ GENTE ÚTIL Todo lo que debes saber sobre el proceso disciplinario laboral. Gente Útil [En línea] [citado el 16 de octubre de 2018] Disponible en Internet: https://www.genteutil.net/documentos/INDUCCION_DISCIPLINARIOS.pdf

8. CRONOGRAMA

Tabla 1. Cronograma

ACTIVIDAD	Septiembre				Octubre				noviembre				Diciembre			
	Semanas															
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Etapa 1: Análisis jurídico																
Etapa 2: Elaboración																
Etapa 3: Actualización																

Fuente: Creación Propia

9. ESTRUCTURA DEL PROYECTO

El desarrollo de la práctica jurídica tuvo como finalidad, brindar apoyo en materia disciplinaria y contractual a la empresa de servicios temporales Gente Útil S.A., ejecutando actividades encaminadas a apoyar la gestión realizada por el área jurídica y de manera conexas orientando el proceso de actualización de la plataforma GRUPPO, frente a la inclusión de la información disciplinaria de los trabajadores.

Para el cumplimiento de los objetivos planteados inicialmente, fue necesario implementar un plan de trabajo que se dividió en tres etapas:

9.1 ETAPA 1: ANÁLISIS JURÍDICO

En esta etapa se identificaron los tipos de contratos laborales con el fin de encontrar las adecuaciones que requieren de conformidad con las normas aplicables actualmente en materia laboral, así mismo se estudió el funcionamiento de la oficina de control interno disciplinario de la empresa GENTE ÚTIL S.A, y se determinó el proceso a seguir a la hora de incluirla en la plataforma GRUPPO.

9.2 ETAPA 2: ACTUALIZACIÓN NORMATIVA Y APOYO A LA GESTION.

Realizada la fase anterior, se procedió a ejecutar las adecuaciones a los contratos laborales con el fin de reajustarlos normativamente, así mismo, se dio cuenta de las actividades ejecutadas en el área jurídica de la E.S.T. Gente Útil S.A.

9.3 ETAPA 3: ACTUALIZACIÓN DEL SISTEMA

Culminadas las etapas 1 y 2 descritas, se procedió a diseñar un documento guía que orientó jurídicamente al área de sistemas en el proceso de inclusión de la información correspondiente al área disciplinaria en la plataforma GRUPPO, y en igual sentido se verificó la ejecución del trabajo por parte del departamento de sistemas de la empresa GENTE ÚTIL S.A.

10. INFORMES

10.1 PRIMER INFORME: ANÁLISIS JURÍDICO

Dentro de las labores desplegadas por el área jurídica de Gente Útil S.A., se encuentran principalmente, la elaboración de contratos comerciales y laborales y la ejecución de diligencias de naturaleza disciplinaria.

Así las cosas, fue necesario enfocar la práctica jurídico empresarial por una parte, a brindar apoyo integral a todas las actividades que en razón a las funciones previamente establecidas correspondan a esta área, propendiendo por la óptima prestación de los servicios y el cumplimiento integral del objeto social de la empresa; y por otra, en el marco del proceso de actualización de la plataforma digital de almacenamiento de información GRUPPO, a orientar jurídicamente la inclusión de la información relacionada con el proceso disciplinario interno que maneja de la entidad, puesto que, en la actualidad la dependencia no posee la facultad de ingresar o modificar dicho contenido, pues carece de un espacio que integre las diligencias que esta lleva a cabo. Destacándose el hecho de que la información respecto del área disciplinaria no tiene un soporte que vaya más allá de los documentos físicos que se emiten.

Teniendo en cuenta lo anterior y luego de un análisis preliminar se concluyó la necesidad de apoyar en materia contractual y disciplinaria al área jurídica de la empresa gente útil S.A orientando al departamento de sistemas para una correcta inclusión en la plataforma GRUPPO de la totalidad de la información correspondiente al proceso sancionatorio que en la actualidad maneja la entidad.

Con el fin de dar cumplimiento al primer objetivo planteado, correspondió realizar un análisis del marco jurídico y legal en el que se fundamenta la contratación y el proceso disciplinario en la empresa Gente Útil S.A. y se determinó su necesidad de actualización normativa, y se procedió a dar inicio a las diligencias correspondientes ejecutando el desarrollo de las mismas en dos fases:

La primera correspondió al acercamiento conceptual-legal al modelo de contratación de la empresa Gente útil S.A, identificando los tipos de contratos laborales empleados por la entidad, al igual que el trámite establecido para el proceso sancionatorio laboral y el funcionamiento de la oficina de control interno disciplinario de la entidad.

Y la segunda relacionada con la necesidad de actualización normativa de los contratos laborales empleados por la entidad, y las modificaciones u observaciones a que haya lugar respecto del proceso disciplinario, esto con el fin, de que la inclusión de la información en la plataforma se lleve a cabo de manera correcta desde el punto de vista jurídico.

La ejecución de actividades dio inicio el día 10 de septiembre de 2018, con la inducción realizada por parte de la tutora de la empresa respecto de los siguientes puntos:

- Funcionamiento interno del área Jurídica de la empresa GENTE UTIL S.A.
- Funcionamiento interno de la empresa GENTE UTIL S.A.
- Relaciones comerciales y laborales de la empresa GENTE UTIL S.A.
- Procedimiento de ingreso de los trabajadores.

Posterior a la inducción, se precisaron las tareas a desempeñar dentro del área jurídica de la empresa:

- Revisión y elaboración de contratos laborales y comerciales.
- Elaboración de citaciones a diligencia de descargos y actas de descargos.

- Práctica de diligencia de descargos.
- Apoyo jurídico en contestaciones de acciones de tutela.

Así las cosas, inició la ejecución de la primera fase de la etapa práctica la cual se denominó

10.1.1 Acercamiento conceptual: En esta etapa se buscó un acercamiento desde el punto de vista jurídico y conceptual al proceso interno de contratación de una E.S.T. Identificando los tipos de contrato empleados y su naturaleza.

- **NATURALEZA JURIDICA DE LAS E.S.T.**

Las empresas de servicios temporales encuentran su sustento normativo en la Ley 50 de 1990; disposición que introdujo reformas al Código Sustantivo del Trabajo y a través de la cual se establece su naturaleza y funcionamiento.

De manera general y de acuerdo a lo establecido en el Artículo 71 de la citada norma dichas entidades se encuentran facultadas única y exclusivamente para contratar la prestación de servicios con terceros beneficiarios de forma temporal, con el fin de colaborar en el desarrollo de sus actividades, para lo cual, se suscriben contratos con personas naturales respecto de las cuales la E.S.T ostenta la calidad de empleador.

Así las cosas, su principal característica es prestar ayuda al usuario (empresa o persona natural) en el desarrollo de actividades que de acuerdo a circunstancias previamente determinadas así lo ameriten.

Teniendo en cuenta lo anterior el artículo 77 de la ley 50 de 1990, consagra las tres posibilidades en las cuales se faculta a un usuario para contratar con una Empresa de Servicios Temporales:

“1. Cuando se trate de las 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”⁹

En este punto, es necesario aclarar la relación existente entre los Usuarios, los trabajadores en misión y la E.S.T. ya que este tipo de vinculación suele ser un poco confusa. Al respecto la Ley 50 de 1990, nos presenta estos conceptos así:

- Usuario: toda persona jurídica o natural que contrate los servicios de la E.S.T.
- Trabajadores en misión: Son aquellos trabajadores contratados por la E.S.T., los cuales son enviados a las dependencias de los Usuarios para que ayuden a cumplir la tarea o servicio contratado por estos.
- Trabajadores planta: son aquellos trabajadores que cumplen con el desarrollo de su actividad en las dependencias de la E.S.T.

Ahora bien, aclarado lo anterior, es pertinente explicar el tipo de vinculación contractual existente entre los sujetos anteriormente descritos y la E.S.T. GENTE ÚTIL S.A.

⁹ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 50 de 1090 (28, diciembre, 1990) Por medio de la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Diario oficial. Bogotá. D.C. 1990.

- **RELACIÓN CONTRACTUAL ENTRE LA E.S.T GENTE UTIL S.A. Y UN USUARIO.**

La relación existente entre un Usuario y GENTE UTIL S.A. se rige por el derecho comercial. El acuerdo suscrito en razón a la naturaleza del vínculo, se denomina CONTRATO COMERCIAL DE COLABORACIÓN. A través del cual GENTE UTIL S.A., se compromete a enviar trabajadores en misión con el fin de cumplir con el servicio contratado por parte del Usuario, pues como se indicó se contrata un servicio, no a un trabajador.

- **RELACIÓN CONTRACTUAL ENTRE LA E.S.T. GENTE UTIL S.A. Y LOS TRABAJADORES.**

En material laboral, la relación existente entre GENTE UTIL S.A. y los trabajadores, ya sea de planta o en misión no varía, pues la naturaleza en ambos casos es la misma, esto significa que, los derechos, obligaciones y deberes están presentes en las dos modalidades de contratación utilizados por la empresa (Contrato a término indefinido y por duración de la obra o labor). La distinción radica en la duración del contrato a través del cual el trabajador se vincula con GENTE UTIL S.A, pues el suscrito con los empleados planta es un contrato a término indefinido, mientras que el utilizado con los trabajadores en misión, es un contrato por la duración de la obra o labor determinada.

La razón por la cual existe diferencia sólo en la duración del contrato, tiene su justificación en que el empleado en misión tal y como lo indica la norma, es enviado por GENTE UTIL S.A. para colaborar con la exigencia del Usuario, pues como se explicó anteriormente, la facultad de contratar con Empresas de Servicios Temporales se limita a situaciones de necesidad que al Usuario le resulta imposible cubrir con sus empleados planta de manera que requiere un apoyo temporal, por ende, dicha relación puede terminar en cualquier momento.

Ahora bien, el trabajador en misión enviado por GENTE UTIL S.A. Podrá colaborar con un Usuario por un término de seis (6) meses, el cual es prorrogable por seis meses más, es decir que el periodo máximo en el que un trabajador puede prestar sus servicios es de un año, si terminado este plazo, la necesidad del Usuario persiste, este no podrá contratar con GENTE UTIL S.A, ni con otra empresa que preste los mismos servicios, obligando así al Usuario a asumir el papel de empleador, contratando directamente; con esto se busca que la figura de la E.S.T. no pierda su naturaleza jurídica.

- **CONTRATOS LABORALES EMPLEADOS POR LA E.S.T GENTE UTIL S.A**

De acuerdo a lo anterior se tiene que la Empresa de Servicios Temporales Gente Útil S.A. actualmente emplea dos tipos de contrato laboral para la vinculación de sus trabajadores así:

Figura 2. Contratos laborales.

Fuente: Creación propia.

Realizada esta precisión, a continuación, se indican las principales características de esta clase de contratos, pues tal y como se indicó al inicio corresponderá a esta