

**Regulación de las Empresas de Servicios Temporales: Apoyo al  
Departamento Jurídico de Gente Útil S.A. respecto a la aplicabilidad legal en  
la intermediación laboral ejercida por esta empresa.**

**VICTOR RAFAEL REY SOTO**

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

**2017**

**Regulación de las Empresas de Servicios Temporales: Apoyo al  
Departamento Jurídico de Gente Útil S.A. respecto a la aplicabilidad legal en  
la intermediación laboral ejercida por esta empresa.**

**VICTOR RAFAEL REY SOTO**

**Trabajo de grado para optar al título de Abogado**

**Directora**

**JACKELINE GRANADOS FERREIRA**

**Abogada**

**Tutora**

**SILVIA JULIANA TORRES FERREIRA**

**Abogada**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER**

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS**

**ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA**

**BUCARAMANGA**

**2017**

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	10
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	13
2. ALCANCE DEL TRABAJO.....	15
3. OBJETIVOS.....	16
3.1 OBJETIVO GENERAL .....	16
3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	16
4. METODOLOGÍA .....	17
5. INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA .....	19
5.1 OBJETO SOCIAL .....	19
5.2 RESEÑA HISTORICA.....	19
5.3 MISION .....	20
5.4 VISIÓN.....	20
5.5 ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA.....	21
5.6 PRINCIPALES SOCIOS .....	21
5.7 OBJETIVOS INSTITUCIONALES.....	22
6. MARCOS DE REFERENCIA .....	23
6.1. ANTECEDENTE HISTÓRICO .....	23
6.1.1 HISTORIA DEL DERECHO LABORAL.....	23
6.1.2 HISTORIA EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORAES .....	25
6.2. PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO LABORAL COLOMBIANO Y ALCANCE NORMATIVO .....	28
6.3 MARCO TEÓRICO .....	37
6.4 MARCO CONCEPTUAL .....	43

6.5 DESARROLLO JURISPRUDENCIAL .....	48
7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	57
8. ACTIVIDADES REALIZADAS.....	58
8.1 PONER EN CONOCIMIENTO A LOS TRABAJADORES DE PLANTA Y EN MISIÓN UN BREVE SUMARIO QUE RESALTA LA INFORMACIÓN MÁS BÁSICA Y RELEVANTE QUE DEBEN SABER EN RELACIÓN AL PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL.....	58
8.2 PROYECCIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS A TRABAJADORES EN MISIÓN ATENDIENDO LA ESCALA DE FALTAS ESTABLECIDAS EN EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.....	59
8.3 EVALUACIÓN DE RIESGO LEGAL EN LA PROCEDENCIA DE SOLICITUDES DE EMBARGO DE SALARIOS .....	61
8.4. ELABORACIÓN DE OTROSÍ A LOS CONTRATOS DE LOS TRABAJADORES EN MISIÓN .....	62
8.5. PROYECCIÓN DE CONTESTACIONES CONTRA ACCIONES DE TUTELA .....	64
8.6 ESTUDIO DE REQUISITOS DE CONTRATOS A CELEBRARSE ENTRE GENTE ÚTIL S.A. Y LOS USUARIOS.....	64
8.7 ELABORACIÓN DE FOLLETO DE INDUCCIÓN PARA EL TRABAJADOR EN MISIÓN .....	66
9. CONCLUSIONES GENERALES .....	68
10. RECOMENDACIONES.....	70
BIBLIOGRAFÍA.....	71
ANEXOS.....	76

## LISTA DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
ANEXO A. Sumario Proceso Disciplinario Laboral .....	76
ANEXO B. Sanciones Disciplinarias a Trabajadores en Misión .....	77
ANEXO C. Evaluación de Riesgo Legal en Solicitudes de Embargo .....	80
ANEXO D. Elaboración de Otrosí .....	83
ANEXO E. Proyección de Contestación contra Acción de Tutela.....	85
ANEXO F. Folleto de Inducción a Trabajadores en Misión.....	90

## RESUMEN

**TITULO:** Regulación de las Empresas de Servicios Temporales: Apoyo al Departamento Jurídico de Gente Útil S.A. respecto a la aplicabilidad legal en la intermediación laboral ejercida por esta empresa. \*

**AUTOR:** VICTOR RAFAEL REY SOTO\*\*

**PALABRAS CLAVE:** empresas de servicios temporales, trabajadores en misión, usuario, intermediación laboral, flexibilización laboral, contrato de trabajo, contrato de prestación de servicios, servicio de colaboración.

### DESCRIPCIÓN

La práctica jurídica empresarial como modalidad para optar por el título de abogado se desarrolló mediante el apoyo prestado al departamento jurídico de Gente Útil S.A. respecto a la aplicabilidad legal en la intermediación laboral permitida únicamente a este tipo de empresas y sobre la forma de contratar y prestar servicios de colaboración a empresas usuarias a través de esta figura.

La ejecución de la práctica jurídica empresarial se desarrolló mediante el estudio de conceptos, sustento normativo y jurisprudencia requerida para asesorar a la empresa respecto a la forma de contratar haciendo uso de la figura de la intermediación laboral. Así mismo, se estudió los requisitos legales de los contratos de prestación de servicios suscritos con las empresas usuarias, se desarrollaron actividades propias de un empleador y se elaboró un folleto de inducción dirigido a los trabajadores en misión, en el cual se buscó brindar asesoría respecto a sus derechos y deberes al momento de contratar con una empresa de servicios temporales.

Al finalizar la práctica académica se pudo elaborar, aplicar y ejecutar de manera idónea y eficaz las actividades propias de estas empresas garantizando en plena medida los derechos de los trabajadores en misión y construyendo el camino para la realización de los objetivos institucionales de Gente Útil S.A a través del apoyo jurídico prestado sobre la forma de contratar haciendo uso de la intermediación laboral y se brindó sustento e información a los trabajadores en misión sobre sus derechos, deberes y el rol que desempeñan en la relación laboral.

---

\*Trabajo de grado en la modalidad de Práctica Jurídica Empresarial.

\*\*Facultad de Ciencias Humanas, Escuela de Derecho y Ciencia Política. Directora: Jackeline Granados Ferreira. Tutora: Silvia Juliana Torres Ferreira.

## **ABSTRACT**

**TITLE:** Regulation of Temporary Services Companies: Support to the Legal Department of Gente Útil S.A. regarding the legal applicability in the labor intermediation exercised by this company.\*

**AUTHOR:** VICTOR RAFAEL REY SOTO\*\*

**KEY WORDS:** Temporary service companies, workers on mission, user, labor intermediation, labor flexibility, labor contract, service contract, collaboration service.

### **DESCRIPTION**

The corporate legal practice as a modality to opt for the title of lawyer was developed through the support provided to the legal department of Gente Útil S.A. regarding the legal applicability in the labor intermediation allowed only to this type of companies and on the form of contracting and to provide services of collaboration to user companies through this figure.

The execution of the corporate legal practice was developed through the study of concepts, normative support and jurisprudence required to advise the company on how to contract using the figure of labor intermediation. Also, the legal requirements of the contracts of services rendered with the user companies were studied, an employer's own activities were developed and an induction brochure was prepared for the workers on mission, in which it was sought to provide advice regarding to their rights and duties when contracting with a temporary services company.

At the end of the academic practice, it was possible to develop, implement and execute in an appropriate and effective manner the activities of these companies, fully guaranteeing the rights of workers on mission and building the road to the achievement of the corporate objectives of Gente Útil S.A. through the juridical support provided on the way of hiring using labor intermediation and provided support and information to workers on mission about their rights, duties and the role they play in the employment relationship.

---

**\*Undergraduate Project in the modality of Corporate Legal Practice.**

**\*\* Faculty of Humanities. School of Law and Political Science. Director: Jackeline Granados Ferreira. Tutor: Silvia Juliana Torres Ferreira**

## INTRODUCCIÓN

La irrupción de la tecnología aplicada a todas las esferas en las que interactúa el ser humano ha agilizado la dinámica constante de la sociedad o aldea global durante el último siglo, logrando que se produzcan cambios en la forma como nos relacionamos, regulamos e intercambiamos productos o servicios.

En aras de acoger esta transición de manera ventajosa y prevenir la ocurrencia de obstáculos, la comunidad internacional ha trazado ciertas políticas para que los estados puedan alcanzar dichos objetivos. Estas políticas hacen uso de la ciencia jurídica como herramienta que facilite la materialización de estos ideales, de tal manera que el sistema jurídico se adapte continuamente a los cambios constantes de la sociedad globalizada y permita una relación armónica, productiva y acorde con los intereses de los gobiernos, empleadores y trabajadores.

Durante el transcurso del último siglo, el Estado colombiano en su afán de ponerse al día con una de las consecuencias de la dinámica económica global como lo es la flexibilización laboral, ha optado por la suscripción de tratados de libre comercio con diferentes países y por la creación e implementación de legislación que satisfaga las necesidades del mercado y al mismo tiempo se garanticen aquellos derechos fundamentales expresados en la Constitución Política de Colombia de 1991.

Es por lo anterior, que se profirió la Ley 50 de 1990 como mecanismo ideal de adaptación a las necesidades del momento. Dicha normativa consagró dentro de su articulado a las empresas de servicios temporales como una de las figuras innovadoras que flexibilizaron la forma de contratar a personal calificado y no calificado para la prestación de servicios bajo eventos específicos a personas naturales o jurídicas.

Sin embargo, ante la creación de esta figura se presentan grandes inconvenientes por interpretación y aplicación errónea de la ley, los cuales deben ser intervenidos por la jurisprudencia de las altas cortes. Dichos excesos se presentan en casos donde las empresas de servicios temporales y usuarios tergiversan el rol que ocupan en el desarrollo de este vínculo y desconocen el papel que juega el trabajador en misión como persona a quien debe dársele el mismo trato que se le da a los demás trabajadores durante la prestación del servicio, vulnerando o desdibujando con su actuar los objetivos de la figura y por ende derechos fundamentales laborales.

El presente documento busca analizar y detallar a través del estudio de antecedentes históricos, conceptos indispensables, regulación normativa, fallos judiciales y ciertas experiencias adquiridas durante práctica empresarial suscrita entre la Universidad Industrial de Santander y Gente Útil S.A. como empresa de servicios temporales, si el actuar de esta última efectúa la prestación de servicios a usuarios para colaborar temporalmente en sus actividades mediante labor desarrollada por personas naturales, adaptándose y respetando las directrices proferidas por el legislador enunciadas mediante la Ley 50 de 1990 y demás normas concordantes, así como también proveer información relevante e indispensable a los trabajadores en misión, de tal manera que conozcan sus derechos y deberes durante la ejecución del contrato laboral.

A partir de lo anterior, en el desarrollo de la práctica empresarial como modalidad de grado para obtener el título de abogado, se brindó apoyo al departamento jurídico de Gente Útil S.A. en convenio con la Universidad Industrial de Santander en actividades tales como: A) Proveer a los trabajadores de planta y en misión un breve sumario de la información básica y relevante que deben saber en relación al proceso disciplinario laboral; B) el ejercicio de la potestad disciplinaria del empleador atendiendo la escala de faltas establecido en el reglamento interno de trabajo mediante la proyección de llamados de atención, acompañamiento en diligencias de descargos y sustanciación de sanciones correspondientes; C)

evaluación del riesgo legal en la procedencia de embargo de salarios; D) elaboración de otrosi a los contratos laborales de los trabajadores en misión dadas las necesidades de la obra o labor para la que fue contratado; E) defensa jurídica en labores como proyecciones de contestaciones contra acciones de tutela y demandas laborales; F) estudios de requisitos legales de contratos comerciales entre Gente Útil S.A. y los usuarios del servicio y G) elaboración de un folleto de inducción dirigido a los trabajadores en misión encaminado a suministrarles información relacionada a su función, derechos y deberes como trabajadores en misión y papel que tiene la empresa de servicios temporales en la relación laboral.

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A raíz del fenómeno de la flexibilización laboral surgido a nivel mundial como consecuencia de las estrategias implementadas para promover mayor competitividad de las empresas, se regulan las empresas de servicios temporales en Colombia a través de la Ley 50 de 1990, las cuales venían demostrando gran influencia en el mundo haciendo frente al creciente desempleo emanado de la rigidez de las formas contractuales del mercado laboral.

Es así como de manera reciente, se ha incrementado la demanda de servicios prestados por las empresas de servicios temporales como persona jurídica creadora de empleo y como prestadora de servicios de colaboración a usuarios bajo ciertos eventos contemplados en la ley. Tal es el caso de Gente Útil S.A., empresa de servicios temporales ubicada en la ciudad de Bucaramanga, la cual en aras de posesionarse como una de las EST con mayor relevancia en el país a través del desarrollo y expansión de su modelo de negocio, busca establecer mayores relaciones comerciales a través de vínculos contractuales con personas jurídicas y naturales del territorio colombiano que necesiten de la prestación del servicio temporal. Sin embargo, ha de tenerse en cuenta que para lograr dichas metas se requiere aumentar la contratación de personal calificado que desarrolle la prestación del servicio temporal de colaboración según las exigencias de los usuarios y dadas las situaciones legales. En consecuencia, Gente Útil S.A. ha de realizar un estudio acucioso de las normas jurídicas que regulan las empresas de servicios temporales para ceñirse y dar aplicación a lo reglamentado por estas, de tal manera que se desarrolle la prestación del servicio de manera armónica y respetar los derechos de los trabajadores.

En vista de los objetivos planteados, se han acrecentado las labores del departamento jurídico de Gente Útil S.A. respecto al control, seguimiento y alcances de la vinculación que tienen los trabajadores en misión con la empresa

de servicios temporales y de los contratos comerciales suscritos con los usuarios. Es por esto, que se hace necesaria la práctica empresarial en el departamento jurídico de Gente Útil S.A. como colaboración de la Universidad Industrial de Santander para brindar apoyo jurídico que garantice la consecución de los objetivos planteados por la empresa de servicios temporales con sujeción a la ley y respetando plenamente las garantías constitucionales laborales.

## **2. ALCANCE DEL TRABAJO**

El alcance de la práctica jurídico empresarial se basa fundamentalmente en la adquisición y manejo conceptual, legal y jurisprudencial de la regulación jurídica que enmarca la labor que desarrollan las empresas de servicios temporales y respecto de las funciones encomendadas al departamento jurídico con relación a al control, seguimiento y alcances de la vinculación que tienen los trabajadores en misión con la empresa de servicios temporales y de los contratos comerciales suscritos con los usuarios.

Dados los parámetros anteriores y una vez se cuente con el sustento jurídico que regule las actividades de las empresas de servicios temporales, se constituye como uno de los fines de esta práctica proveer apoyo jurídico al departamento jurídico de Gente Útil S.A. de tal manera que las actividades de la empresa se realicen respetando los postulados legales y jurisprudenciales, sumado al respeto de las garantías provistas a los trabajadores de este tipo de empresas.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1 GENERAL**

Brindar apoyo y asesoría jurídica al departamento Jurídico de Gente Útil S.A. respecto al manejo y regulación normativa de las empresas de servicios temporales.

#### **3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Analizar y estudiar conceptos relevantes, normatividad, y desarrollo jurisprudencial de las Empresas de Servicios Temporales en Colombia.
- Acompañar y asesorar a la empresa Gente Útil S.A. sobre la forma de contratar a través de esta figura.
- Verificar que los contratos celebrados entre Gente Útil S.A. y los usuarios cumplan con los requisitos señalados en la normatividad vigente.
- Elaborar un folleto de inducción básico para el trabajador en misión de los derechos y deberes que le asisten al momento de ser contratado bajo esta figura.

#### 4. METODOLOGÍA

Para alcanzar el cumplimiento de los objetivos propuestos, se considera pertinente la aplicación de la siguiente metodología en la ejecución de la práctica jurídica empresarial, teniendo en cuenta las siguientes fases:

- **Fase de Apropiación Normativa:** Durante esta etapa se pretende analizar e investigar el componente normativo que regula las funciones de una empresa de servicios temporales, del departamento jurídico y de las funciones, deberes y derechos que les asisten a los trabajadores en misión.
- **Fase de Análisis y Estudio:** Realizar análisis y estudio de la forma en la que se contrata y se da inicio a la relación laboral de los trabajadores en misión con Gente Útil S.A., teniendo en cuenta la normatividad laboral vigente y los requisitos establecidos en la ley para la contratación de las empresas de servicios temporales con los usuarios.
- **Fase de Seguimiento:** Teniendo en cuenta los datos recopilados durante las fases anteriores, se realizará seguimiento a los trabajadores en misión de la empresa respecto de su conocimiento acerca de sus derechos y deberes como trabajadores en misión.
- **Fase de Producción y Elaboración de Informe Final:** Una vez recolectados los datos y realizado el seguimiento en las fases precedentes, se planea diseñar y elaborar un folleto de inducción para los trabajadores en misión, que les permita familiarizarse con las funciones que les competen, así como también de los derechos y deberes que les asisten, de tal manera que se ejecute un trabajo armónico entre ambas partes y se adecuen las relaciones jurídicas de acuerdo a lo reglado por la normatividad laboral.

Es de resaltar que sumado a lo anterior, durante la práctica se orientara, apoyara y asesorara a la empresa Gente Útil S.A. respecto a las funciones jurídicas propias del departamento jurídico.

## **5. INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA**

- **NOMBRE O RAZÓN SOCIAL:** GENTE ÚTIL S.A.

Nit. 804004319-9

- **REPRESENTANTE LEGAL:** SONIA HERNANDEZ SILVA

### **5.1 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.

### **5.2 RESEÑA HISTÓRICA**

La organización presta sus servicios en todo el país y cuenta con oficinas en Cúcuta, Barrancabermeja, Bogotá y sus áreas de influencia, centralizando las actividades administrativas en Bucaramanga. 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.

Gente Útil S.A. recibió aprobación del Ministerio de la Protección Social según resolución N° 1976.

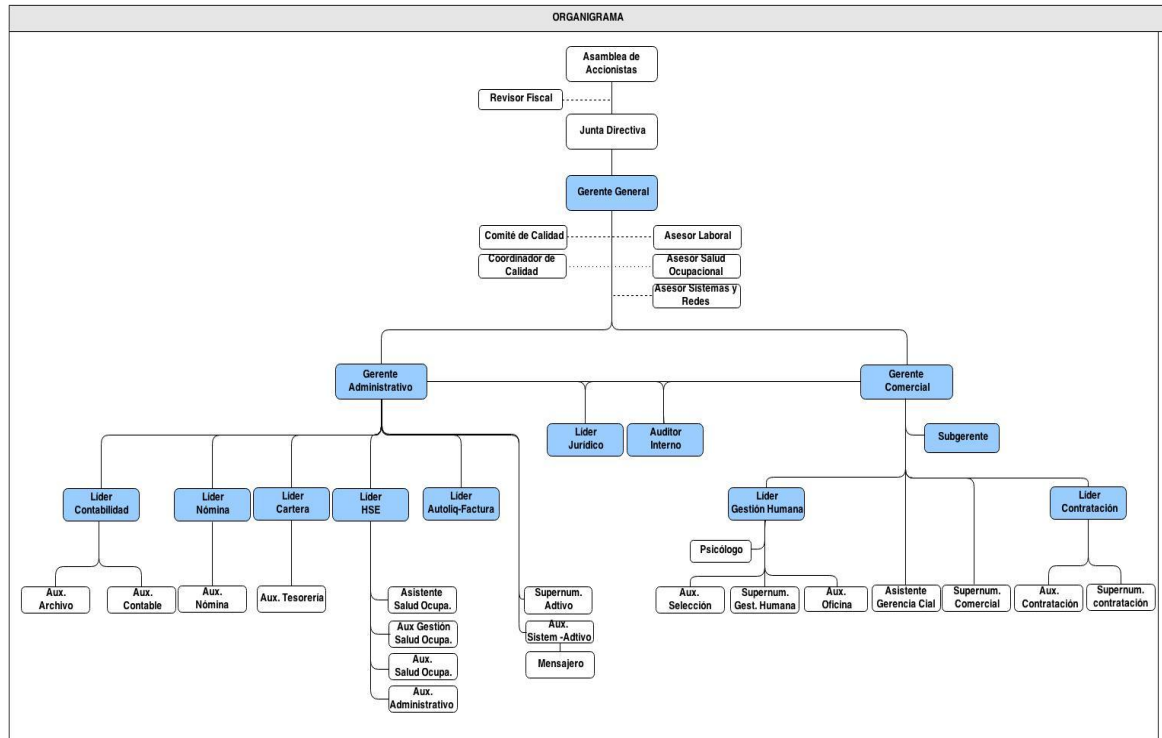
### **5.3 MISIÓN**

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 Usuaria.

### **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 ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA



## 5.6 PRINCIPALES SOCIOS

- MARÍA SOL HERNÁNDEZ SILVA
- MARTHA PATRICIA ESPINEL GARCÍA
- LILIANA ORTIZ VÁSQUEZ
- YOLANDA ORTIZ VÁSQUEZ
- ELSA ORTIZ VÁSQUEZ

## **5.7 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.

## 6. MARCOS DE REFERENCIA

### 6.1 ANTECEDENTE HISTÓRICO

**6.1.1 Historia del Derecho Laboral:** El derecho laboral tiene una noción histórica muy particular y una caracterización que resalta a los ojos de aquellos curiosos de su nacimiento. Resultando así destacar de manera peculiar el hecho de que este nace a partir de la escisión del derecho civil y que tal noción se le reconoce muy tarde en el tiempo.

En palabras del ilustre profesor Umberto Romagnoli "... al Derecho del Trabajo se le reconoce muy tarde un status académico distinto al de un 'intruso no autorizado'.

Nacido de una costilla del Derecho Privado, hasta mediados del siglo XX fue una disciplina accesoria también en la organización universitaria del saber jurídico, aunque esta había dado paso a las especializaciones desde finales del siglo XIX"<sup>1</sup>

Según el jurista Alejandro Gómez Restrepo en su obra *La Carga Dinámica de La prueba en el Procedimiento Laboral Colombiano*, afirma que la génesis del derecho laboral fue más legal que constitucional. Lo anterior si se tiene en cuenta que con la constitución de 1886 se introdujeron apenas unas cuantas disposiciones sobre el derecho al trabajo, tales como las enunciadas en el artículo 44, 46, 77 y 79 referidas a los derechos de las personas de escoger cualquier oficio u ocupación, las funciones de las autoridades, la exigencia de títulos de idoneidad para ejercer algunas profesiones y la génesis de los derechos sindicales.

---

<sup>1</sup> ROMAGNOLI, Umberto. *El Derecho, el trabajo y la historia*. Madrid: Consejo Económico y Social, 1997, p. 20. ISBN: 978-84-81-8804-41

Igualmente se debe resaltar la reforma del año 1936 en la cual se dispuso que el trabajo era una obligación social con especial protección del Estado. Sin embargo, los cambios más importantes se concretaron gracias a los innumerables reclamos de la clase obrera que se vieron atendidos después de una regulación posterior a 1915.<sup>2</sup>

Posteriormente durante la etapa histórica denominada “República Liberal” se expidieron leyes de suma importancia como la Ley 83 de 1931, el Decreto 1 de 1934 que estableció la jornada laboral de 8 horas; la Ley 1ª de 1932 que estipula la jubilación para trabajadores; la Ley 10 de 1934 que habla sobre el contrato de trabajo; la Ley 38 de 1937 que establece el descanso remunerado el 1º de mayo, día del trabajo; la Ley 96 de 1938 que creó el Ministerio del Trabajo; la Ley 165 de 1941 que modificó el artículo 2495 del Código Civil, para disponer que los salarios y prestaciones sociales estaban dentro de los créditos de primera clase y la Ley 6ª de 1945.

Cabe resaltar que si bien durante los primeros años del siglo XX en países europeos como Alemania ya se producían debates sobre el derecho laboral que se enfrascaba en dos temas importantes como lo son la relación laboral y el contrato de trabajo,<sup>3</sup> solo hasta mediados del siglo pasado se expidió el Código Sustantivo del Trabajo.<sup>4</sup>

Finalmente con la expedición de la Constitución Política de 1991 se consolidó una gran victoria en materia de garantías para la protección y desarrollo de las relaciones laborales en nuestro país al elevar con rango constitucional varios derechos laborales y de mayor importante aún, establecer como fin y mandato constitucional el derecho al trabajo para sus integrantes.

---

<sup>2</sup> RESTREPO, Alejandro. La Carga Dinámica de la Prueba en el Procedimiento Laboral Colombiano. [En Línea]. Universidad de Medellín. 2015. (Recuperado en 24 de abril de 2017). Disponible en [Http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/2209/TG\\_EDPC\\_13.pdf?sequence=1](http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/2209/TG_EDPC_13.pdf?sequence=1)

<sup>3</sup> JARAMILLO, Ivan. Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia En: Opinión Jurídica, Medellín. Julio-Diciembre de 2010, Vol. 9, N° 18, p. 57-74.

<sup>4</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto Ley 2663 (5, agosto, 1950). Por la cual se crea el código sustantivo del trabajo. Diario Oficial. Bogotá. D.C., 1950, no. 27.407.

De esa manera es como a través del artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, contiene una serie de principios como postulados del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas que se relacionan con el mismo funcionamiento del Estado.

**6.1.2 Historia de las Empresas de Servicios Temporales:** Según el tratadista Miguel Pérez García, el servicio temporal tuvo sus inicios en Estados Unidos con la creación de la multinacional Manpower en 1948, haciendo parte inicial de los procesos de flexibilización a los que más acuden las empresas en el mundo para obtener personal calificado y no calificado que les permita atender determinadas actividades dentro de los marcos legislativos de cada país y atendiendo los parámetros del convenio 181 de 1997 de la OIT, “Sobre las Agencias de Empleo Privadas”<sup>5</sup>.

Las empresas de servicios temporales surgieron en Colombia hacia mediados de la década de los años sesenta en ejercicio de la libertad de empresa, como una modalidad de trabajo por medio de la cual un empresario suministra en forma independiente trabajadores a una empresa usuaria, para que, sin perder la condición de verdadero empleador de dichos trabajadores, presten servicios subordinados al usuario.<sup>6</sup> En dicha época las empresas de servicios temporales se confundían con las agencias de colocación o empleo reglamentadas por el Decreto 2676 de 1971.

Posteriormente, mediante el decreto 1433 de 1983, se estableció la naturaleza y características de la prestación del servicio temporal en Colombia, adquiriendo status legal con la Ley 50 de 1990 de reforma laboral. En desarrollo de los parámetros establecidos por esta Reforma, se expidieron los Decretos

---

<sup>5</sup> PEREZ, Miguel. Contratación Laboral, Intermediación y Servicios. Bogotá D.C. Legis, 2012. P 307. ISBN 978-958-767-008-0

<sup>6</sup> BLANCO, Oscar. Las Empresas de Servicios Temporales en Colombia En: Revista Latinoamericana de Derecho Social julio-diciembre, 2007. No. 5., P. 231-237

Reglamentarios 1707 de julio de 1991, 024 de enero de 1998 y el 503 de marzo de 1998, donde se define el alcance de la temporalidad al referirse a ésta como al servicio contratado por la empresa usuaria y no al contrato laboral de la Empresa de Servicios Temporales con sus trabajadores, de los cuales es su verdadero empleador, y por lo mismo, responde no sólo del pago de sus salarios sino de todas sus prestaciones, proporcional al tiempo laborado cualquiera que éste sea, y demás prerrogativas que concede la legislación laboral a cualquier trabajador.

Mediante el Decreto 4369 de diciembre de 2006, se actualizó la normatividad basada en criterios de Protección Socio-Laboral, flexibilización de mercado de trabajo y descentralización de competencias del Ministerio, donde se reglamenta todo lo referente a las actividades de las Empresas de Servicios Temporales, especialmente en los siguientes aspectos:

- Se establecen normas sobre la razón social que impide la utilización nombres que se confundan con otros ya existentes.
- Incluye normas sobre los trabajadores de planta y misión.
- Indican los casos en los cuales se puede contratar con otras empresas de esta naturaleza.
- Establece requisitos para obtener la autorización de funcionamiento por parte del Ministerio de la Protección Social, ahora ministerio del trabajo.
- Estipula las obligaciones de estas empresas, entre otras.
- Contempla la Constitución de una Póliza de Garantía, en cuantías mayores, con una compañía de seguros para asegurar el pago de los salarios y prestaciones sociales de los trabajadores en misión.
- Prohíbe que las Cooperativas de Trabajo Asociado utilicen esta figura para hacer intermediación laboral.

- Responsabiliza a las Empresas de Servicios Temporales de los procesos de salud ocupacional en aplicación del Decreto 1530 de 1996, en materia de Riesgos Profesionales y Salud Ocupacional.
- Precisa las funciones de las Direcciones Territoriales del Ministerio de la Protección Social en materia de Empresas de Servicios Temporales en cuanto a inspección, vigilancia y control, autorización de funcionamiento para estas empresas, cancelación, suspensión e imposición de multas y de recolección de datos estadísticos que las empresas temporales deben allegar trimestralmente.

Así mismo, el decreto recoge los pronunciamientos de las Altas Cortes y la reglamentación existente, para garantizar la protección de los trabajadores y su estabilidad laboral, además de actualizar algunos temas como el procedimiento para hacer efectivas las pólizas de garantía y la actualización de sus montos.<sup>7</sup>

Finalmente, se debe mencionar que resultan sumamente curiosos tres hechos que Miguel Pérez García señala en su obra “*Contratación laboral, intermediación y servicios*” con relación al nacimiento de esta figura; el primero radica en el hecho de que fueron dos abogados tributaristas norteamericanos Sheinfield y Winter los fundadores de Manpower, una de las actuales empresas de servicios temporales más importantes a nivel mundial; el segundo, que el nacimiento de esta figura empresarial data ya de más de 50 años y el último, tal vez el más importante, la manera u origen tan simple de su nacimiento, el cual principia en la necesidad de estos precursores de contratar para atender sus necesidades secretariales a una señora que en dos tardes a la semana les ponía al día el archivo. Esta señora no disponía de más tiempo y ellos tampoco requerían de más trabajo.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> COLOMBIA, MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Empresas de Servicios Temporales: Una Estrategia de Vinculación Laboral en el Mercado de Trabajo Colombiano. [En línea]. Bogotá D.C. 2008. (Recuperado en 24 abril 2017.) Disponible en [http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc\\_download/606-14-empresas-de-servicios-temporales-direccion-general-de-promocion-del-trabajo.html](http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/606-14-empresas-de-servicios-temporales-direccion-general-de-promocion-del-trabajo.html)

<sup>8</sup> PEREZ, Miguel. *Contratación Laboral, Intermediación y Servicios*. Bogotá D.C. Legis, 2012. P 127. ISBN 978-958-767-008-0

## 6.2 PRINCIPIOS RECTORES DEL DERECHO LABORAL COLOMBIANO Y ALCANCE NORMATIVO

Antes de entrar a esbozar los principios laborales, es necesario aterrizar en que se entiende por principios en el derecho. Para esto, resulta útil lo que en palabras de Robert Alexy se debe entender como principios: *“normas que ordenan que se realice algo en la mayor medida posible, en relación con las posibilidades jurídicas y fácticas. Los principios son, por consiguiente, mandatos de optimización que se caracterizan porque pueden ser cumplidos en diversos grados y porque la medida ordenada de su cumplimiento no sólo depende de las posibilidades fácticas, sino también de las posibilidades jurídicas. El campo de las posibilidades jurídicas está determinado a través de principios y reglas que juegan en sentido contrario”*<sup>9</sup>

Ahora bien, teniendo en cuenta la noción que plantea Robert Alexy, se puede evidenciar sin dubitación alguna, que los principios son de cierta manera aquella luz o camino que demarca las actuaciones de servidores públicos y de los particulares para materializar los mandatos constitucionales teniendo en cuenta las particularidades fácticas de cada caso y la maniobrabilidad permitida por el ordenamiento jurídico

En consecuencia, si se desea analizar los principios que deben regir las relaciones de índole laboral atendiendo la carta política como paso fundamental, se considera prudente y necesario examinar los apartados de la misma, la cual en su artículo 53 enumera cuales son las bases del derecho laboral y a partir del cual el legislador se basó para la construcción del Estado Social de Derecho y consecuentemente del Estatuto del Trabajo, el cual se encuentra en mora de expedirse por parte del Congreso de la República.

---

<sup>9</sup> ALEXY, Robert. Sistema jurídico, principios jurídicos y razón práctica. DOXA. Cuadernos de Filosofía del Derecho. Publicaciones Periódicas No. 5, 1988. p 143. (Recuperado en 24 abril 2017). Disponible en <http://www.cervantesvirtual.com/obra/sistema-jurdico-principios-juridicos-y-razn-prctica-0/>

Para un mejor entendimiento, se debe transcribir y analizar detenidamente el artículo 53 constitucional<sup>10</sup> que reza:

*“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.”*

A partir de una lectura detallada del texto y de la interpretación de la honorable Corte Constitucional en sentencia C-237 de 2014, se pueden enumerar once (11) principios básicos como lo 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

---

<sup>10</sup> COLOMBIA. Constitución Política de 1991. Artículo 53. Bogotá, D.C.

7. Favorabilidad (‘en el caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho, la situación más favorable al trabajador.
8. Realidad, ‘primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales
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 (Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad).

A partir de la lectura del artículo se logra extraer que estos principios se evidencian la amplia y generosa protección que irradia la carta política a los trabajadores, incluyendo convenios internacionales ratificados por Colombia e incluso fija la libertad, dignidad y derechos de los trabajadores como límites a la ley y a la voluntad del empleador y empleado al suscribir contratos, acuerdos y convenios de trabajo. Sin embargo, a pesar de la existencia de ese numeroso catálogo de principios, la corte constitucional a través de su jurisprudencia como último interprete de la carta política, expande la protección de las relaciones laborales al extender los principios básicos constitucionales que deben regir las relaciones laborales como la dignidad y la justicia, resaltando el preámbulo de la constitución y sus artículos 1º y 2º con relación al deber del Estado de asegurar, promover e incentivar la construcción de un orden justo, y la necesidad de entender e interpretar el derecho al trabajo desde esta perspectiva.<sup>11</sup>

En última medida, lo que se puede observar y dilucidar de lo enunciado por la Constitución Política de Colombia de 1991 a partir del rango constitucional otorgado a los principios antes enumerados, no es más que la de integrar el ordenamiento jurídico para una correcta interpretación, de tal manera que los operadores judiciales y particulares encaminen sus conductas y actuaciones

---

<sup>11</sup> COLOMBIA. Corte constitucional. Sentencia de Constitucionalidad No. 237 del 9 de abril del 2014. M. P. María Victoria Calle Correa.

dentro de lo que debe ser las relaciones laborales ideales basadas en el respeto a la dignidad humana, coordinación económica y equilibrio social.

Ahora bien, en lo que tiene que ver con su alcance normativo, es menester empezar por esbozar lo preceptuado en la carta política como norma fundamental y como norte hacia donde debe apuntar la legislación laboral en razón de armonizar los derechos y deberes establecidos en esta.

Desde su preámbulo se puede examinar el trabajo como valor fundante de Colombia al establecerlo como una de las finalidades del articulado constitucional:

*EL PUEBLO DE COLOMBIA,*

*en ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, (...)* (Negrilla y subrayado fuera de texto)

De manera subsiguiente se puede observar al trabajo como principio fundante del estado social de derecho al estar incorporado en el primer artículo constitucional, de tal manera que se resalta lo siguiente:

**ARTICULO 1.** *Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.* (Negrilla y subrayado fuera de texto)

Con la misma dinámica se puede descender al artículo 25 donde se expresa de manera clara la protección especial que se le da al derecho fundamental al trabajo y demás derechos conexos derivados de este, dicho artículo reza:

**ARTICULO 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.*

Así mismo, en el artículo 53 se establecen los principios fundamentales para enmarcar las relaciones laborales, la inclusión de convenios internacionales y la demarcación de los límites que deben respetar empleadores y empleados al pactar o suscribir las condiciones como se desarrollará dicha relación laboral.

**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.*

Ahora bien, no solo es necesario abordar el derecho al trabajo como pieza fundamental para el desarrollo de las empresas de servicios temporales en Colombia, también se debe resaltar y exaltar el derecho a la libertad de empresa e iniciativa privada como pieza importante y parte de la armoniosa simbiosis que se puede desarrollar para crear figuras que busquen dar un balance en la ejecución y garantía de estos dos derechos fundamentales.

El artículo 333 permite a las personas en Colombia la creación de empresa como parte de la materialización de sus intereses personales o colectivos para la satisfacción de necesidades. Dicho artículo estipula lo siguiente:

**ARTICULO 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. (...)*

Si se le realiza un breve análisis al artículo en mención se puede establecer que si bien el derecho a la iniciativa privada se estipula libre, encuentra como limite el bien común y las obligaciones que se pueden generar de la función social y demás derechos fundamentales con los cuales pueda tener conexidad.

De esa manera es como los jueces constitucionales deben realizar juicios de ponderación y de proporcionalidad cuando de ciertos supuestos de hecho y dadas sus particularidades, no se puede establecer con claridad la preeminencia de un derecho fundamental sobre otro al presentarse conflicto entre el ejercicio y garantía de alguno.

Siguiendo con la misma metodología, se presenta necesario descender y analizar las leyes y decretos que desarrollan las directrices constitucionales para un correcto entendimiento del servicio temporal en Colombia.

En efecto, la figura de las empresas de servicios temporales encuentra fundamento en la Ley 50 de 1990 en sus artículos 71 a 94. Norma que nació a la vida con el objeto incentivar la promoción de empleo a partir de modificaciones legislativas para hacer menos costosa la contratación y el despido de personal.

Es importante mencionar en este punto, que la legislación colombiana se adelantó en la regulación de dichas empresas antes que la Organización Internacional del Trabajo mediante el convenio No. 181 de 1997, legislación que resultaba necesaria para la regulación de las relaciones laborales de dicha época.

Es así como la Ley 50 en su artículo No. 71 establece la definición de lo que se debe entender por empresa de servicios temporales así: *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.*

Igualmente en esta norma se establecen otros aspectos concernientes al desarrollo de la figura como lo son:

- La constitución de la empresa de servicios temporales y su objeto exclusivo para dicha actividad (Art. 72)
- Las partes de la relación jurídica y sus correspondientes vínculos jurídicos como lo son la EST con el trabajador, la EST con la empresa usuaria y el trabajador con la empresa usuaria. (Arts. 73 y 77)
- Así mismo se establece los tipos de trabajadores de las EST como lo son los trabajadores de planta y en misión. (Arts. 74)
- Las obligaciones de la EST con los trabajadores y derechos que se deben garantizar a estos. (Arts. 75,76,78 y 79)
- Condiciones de la prestación del servicio por parte de la EST a las usuarias y requisitos de los contratos entre estas. (Arts. 80, 81 y 89)
- Solicitud de autorización de funcionamiento con sus correspondientes formalidades por parte de las EST dirigida al ministerio del trabajo y comunicación de parte de la EST al ministerio cuando se presente reforma estatutaria. (Art. 82, 83 y 90)
- Presentación de reglamento interno de trabajo ante el ministerio del trabajo. (Art. 85)
- Demás requisitos de funcionamiento e informes estadísticos por parte de las EST. (Arts. 86 - 88)

- Vigilancia, control y sanciones a lugar por parte del ministerio del trabajo. (Arts. 91 – 93)
- Exclusión de la reglamentación a empresas que prestan servicios de suministro de alimentación y labores de aseo. (Art. 94)

Para garantizar el desarrollo de la Ley 50 de 1990 y garantizar el trato igualitario que se le otorgó a los trabajadores en misión, se expidieron una serie de decretos como 1707 de julio de 1991, 024 de enero de 1998 y el 503 de marzo de 1998, donde se define el alcance de la temporalidad al referirse a ésta como al servicio contratado por la empresa usuaria y no al contrato laboral de la Empresa de Servicios Temporales con sus trabajadores, de los cuales es su verdadero empleador, y por lo mismo, responde no sólo del pago de sus salarios sino de todas sus prestaciones, proporcional al tiempo laborado cualquiera que éste sea, y demás prerrogativas que concede la legislación laboral a cualquier trabajador.<sup>12</sup>

De manera posterior a la Ley 50 y de los enunciados decretos, se expidió el decreto 4369 de 2006 que reglamentó en su mayoría el servicio temporal como un contrato de naturaleza comercial que requiere vinculaciones laborales por parte de las empresas de servicios temporales<sup>13</sup>. En dicho decreto se buscó actualizar la normatividad basada en criterios de Protección Socio-Laboral, flexibilización de mercado de trabajo y descentralización de competencias del Ministerio, donde se reglamenta todo lo referente a las actividades de las Empresas de Servicios Temporales.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> COLOMBIA, MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Empresas de Servicios Temporales: Una Estrategia de Vinculación Laboral en el Mercado de Trabajo Colombiano. p.7. [En línea]. Bogotá D.C. 2008. (Recuperado en 24 abril 2017.) Disponible en [http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc\\_download/606-14-empresas-de-servicios-temporales-direccion-general-de-promocion-del-trabajo.html](http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/606-14-empresas-de-servicios-temporales-direccion-general-de-promocion-del-trabajo.html)

<sup>13</sup> FERNANDEZ MONTALVO, Ana Lucia y SANINT ESCOBAR, Juan Davis. Aplicación de la temporalidad a los contratos de prestación de servicios de colaboración propios de las empresas de servicios temporales. Tesis para optar al título de abogados. Bogotá D.C.: Pontificia Universidad Javeriana. Departamento de Derecho Laboral, 2009.

<sup>14</sup> COLOMBIA, MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Cartilla “Empresas de Servicios Temporales: Una Estrategia de Vinculación Laboral en el Mercado de Trabajo Colombiano”. Bogotá D.C. 2008. p. 7

De manera reciente se ha expedido decretos como el 1072 de 2015 “Decreto Único Reglamentario del sector Trabajo” que busca fijar ciertos lineamientos en pro de los trabajadores en misión y referente a la afiliación de estos a las administradoras de riesgos laborales por parte de las EST, inclusión de estos en los programas de seguridad y salud en el trabajo por parte de las empresas usuarias y del reporte que deben hacer estas a las ARL cuando suceda algún accidente de trabajo o enfermedad laboral a los trabajadores en misión.

Finalmente, tenemos el Decreto No. 583 de 2016 por el cual se adiciona al título 3 de la parte 2 del libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, reglamenta el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y el artículo 74 de la Ley 1753 de 2015, el cual buscó fijar ciertos parámetros que le permitan al Ministerio del Trabajo realizar inspecciones más eficientes que evidencien la correcta actuación de las personas contratantes de servicios de tercerización laboral en el marco de los derechos laborales constitucionales. Sin embargo, durante el transcurso de la presente práctica, el presente decreto ha causado cierto descontento y polémica, dado que se considera, en palabras del presidente de Acoset Miguel Pérez García, *“asegura que, en la práctica, quiere decir que (los beneficiarios del servicio temporal) pueden tener los mismos trabajadores para realizar las mismas actividades, no bajo la contratación directa sino a través de proveedores, siempre y cuando le hayan comunicado por escrito al trabajador. Una interpretación que comparte la directora de Defensa de Derechos de la ENS, Sandra Muñoz.”*<sup>15</sup>

Sin embargo, será el honorable Consejo de Estado quien decida si dicho decreto resulta acorde con la constitución y demás normas concernientes al servicio temporal en Colombia.

---

<sup>15</sup> Tomado el 24 de abril de 2017 de: <http://www.portafolio.co/economia/gobierno/decreto-tercerizacion-laboral-despierta-polemica-494793>

### 6.3 MARCO TEÓRICO

Dejando instituida la génesis normativa de las empresas de servicios temporales, es pertinente establecer y estudiar las corrientes teóricas que acogen y desarrollan el nacimiento del servicio temporal, como un fenómeno consecuencia de cambios sociales, económicos o jurídicos.

La primera, se asienta en el nacimiento del Estado Social de Derecho, el cual se erige a causa de la concepción e irradiación de la Constitución Política de Colombia 1991. En dicha cláusula como suele ser llamada por algunos doctrinantes, se suscitan pugnas entre dos caras del Estado; una donde figura como aquel intervencionista que se entromete entre las relaciones de particulares, con la finalidad de hacer prevalecer el interés general por encima de las necesidades y voluntad de aquellos; la otra donde permite la libre competencia y acompaña al desarrollo del modelo económico y político neoliberal.

Es en la segunda faceta donde tiene cabida el nacimiento del servicio temporal como una de las necesidades incontenibles de la amplia dinámica social, al demandar de las ramas del poder público la creación, regulación y administración de justicia de los que se erige como uno de los avances más significativos en materia de las relaciones laborales entre los distintos actores sociales.

Bajo esa concepción, se ha visto de manera notoria el papel de la constitución en la actividad económica al trazar un marco económico ontológicamente cualificado que parte de la base del reconocimiento de las desigualdades sociales, de valores como los de justicia y paz social, y de principios como los de igualdad y solidaridad, para fijar unas reglas que regulen la actividad económica de los particulares y determinen unas pautas de actuación para el Estado.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> URUETA ROJAS, Juan Manuel. La dimensión cuantitativa de la cláusula del Estado social de derecho en Colombia. [Base de datos en línea]. Estudios Socio-Jurídicos, 6(2), 326-350. (Recuperado en 24 abril 2017)

Verbigracia de la naturaleza económica de la carta magna y de la interacción de las dos facetas del Estado, se puede dar cuenta del papel que juega la libre iniciativa privada, donde puede manifiesta el derecho a emprender una empresa con ánimo de lucro entre el mismo sistema económico de libre mercado y se protege la libre empresa no solo en su ejercicio, sino en su acceso bajo parámetros de igualdad. Propendiendo así, por la promoción de condiciones sociales y económicas básicas en el marco del Estado Social de Derecho.<sup>17</sup>

Por otro lado, se erige la teoría de la flexibilización laboral, la cual se tomará como fundamento de la presente práctica para analizar la naturaleza de las empresas de servicios temporales abordando en el contexto global el surgimiento y ocurrencia de fenómenos en los cuales se gesta esta figura. De ahí la manera como esta teoría se enfoca a partir del surgimiento de la globalización y del modelo económico neoliberal.

Para finales del siglo XX estos dos fenómenos entran al entorno global para dar un vuelco total a lo que significó el papel del Estado en la economía y de cómo las relaciones entre los demás actores económicos debían regirse por iniciativa propia o por el interés de realizar ciertos intercambios para satisfacer necesidades propias.

En palabras del presidente de la Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales en uno de sus textos, relata que sin lugar a dudas existieron grandes modificaciones en el cambio del siglo XX al siglo XXI. Se pasó de un sistema socioeconómico basado en la producción en serie, en el que la rigidez en la misma y el trabajo era lo característico, a un modo de producción que se basa

---

Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-05792004000200011&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-05792004000200011&lng=en&tlng=es)

<sup>17</sup> MONGUÍ MERCHÁN, Nubia Catalina. Intervención del Estado en La Libertad Económica, La Libertad de Empresa y Las Garantías Constitucionales. En: Revista Iter Ad Veritatem 10. Universidad Santo Tomás. Tunja. 2012.

en la sociedad de la información en el que se impone la utilización de tecnologías integradoras con una producción flexible, versátil y efectiva, con innovaciones en la gestión del trabajo y los mecanismos de control que se utilizan al interior de las empresas.<sup>18</sup>

Con el fin de dar un correcto análisis al presente trabajo, debe entenderse por globalización como la búsqueda del desarrollo de un nuevo proceso al interior de la economía mundial a través de la universalización de los medios de comunicación y de algunos valores culturales.<sup>19</sup> Y por neoliberalismo como la oportunidad para desregular la economía, de tal manera que se estimule la libre circulación de bienes y capital, como elementos necesarios para dinamizar el libre mercado.<sup>20</sup>

Sin lugar a dudas el efecto de la globalización y el neoliberalismo no son ajenos al entorno laboral, dado que a partir de su influencia se ha buscado la modificación de las relaciones o vínculos contractuales entre el empleador y los trabajadores, de tal manera que estas relaciones se adapten a las necesidades de la industria y del mercado actual.

Es así como de manera posterior a la aparición de dichos fenómenos, se produjo el nacimiento de un concepto conocido como flexibilización laboral, el cual resulta ser una serie de estrategias que permiten a las empresas alcanzar un mayor nivel de competitividad al otorgar la posibilidad de moldear los vínculos establecidos con los trabajadores de acuerdo con su realidad económica.

---

<sup>18</sup> PEREZ, Miguel. Contratación Laboral, Intermediación y Servicios. Bogotá D.C. Legis, 2012. p 8. ISBN 978-958-767-008-0.

<sup>19</sup> SUBGERENCIA CULTURAL DEL BANCO DE LA REPÚBLICA. El neoliberalismo. [En línea]. Bogotá D.C. (Recuperado en 24 abril 2017). Disponible en [http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ayudadetareas/politica/el\\_neoliberalismo](http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ayudadetareas/politica/el_neoliberalismo)

<sup>20</sup> VARGAS, José. Liberalismo, Neoliberalismo y Postneoliberalismo. [En línea]. Subgerencia Cultural del Banco de la República. Bogotá D.C. 2015. (Recuperado en 24 abril 2017) Disponible en [http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ayudadetareas/politica/el\\_neoliberalismo](http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ayudadetareas/politica/el_neoliberalismo)

La flexibilización laboral se ha planteado como campo de acción el derecho al trabajo, esto debido a la rigidez que han propuesto las instituciones, a saber: los mínimos inviolables que se erigen, tales como prestaciones económicas obligatorias y necesarias en los diferentes tipos de relaciones laborales.<sup>21</sup>

Gerardo Arenas Monsalve a través de su obra “La Contratación de Trabajadores a través de Empresas de Servicios Temporales”, se encargó de realizar un detallado análisis de la génesis de las empresas de servicios temporales en Colombia a partir de los cambios suscitados a finales del siglo XX. En dicha obra establece que la flexibilización laboral en diferentes países ha contado con ciertos elementos comunes tales como la flexibilidad de los salarios, la flexibilidad de la duración del trabajo, la flexibilidad de la organización del trabajo y la flexibilidad de la contratación laboral con la finalidad de dar cabida a las nuevas relaciones económicas y laborales. Según el autor, el último elemento es el que ha contado con mayor impacto en la ejecución de dicho concepto al contar dentro de sus formas de flexibilización de la contratación con modalidades en la que se presta el trabajo. Es en este aspecto donde se encuentran las relaciones de trabajo triangulares y entre ellas la intermediación de las agencias de trabajo temporal<sup>22</sup>.

En Colombia, la flexibilización laboral tiene sus pequeños vestigios con la aparición ley 50 de 1990, la cual se creó con la finalidad de la promover el empleo a partir de modificaciones legislativas para hacer menos costosa la contratación y el despido de personal. Entre las disposiciones más importantes estuvieron la flexibilización de los contratos temporales, la facilitación del despido, la adopción de un sistema de salario que integrara todas las remuneraciones para los trabajadores de mayores ingresos y la eliminación de sobrecostos que implicaba el

---

<sup>21</sup> CARDONA, Ana María Y TRUJILLO, Sebastián. El concepto de flexibilización laboral, una mirada a partir del ordenamiento jurídico colombiano. Tesis para optar al título de abogados. Medellín: Universidad EAFIT. Escuela de Derecho, 2009. P. 25

<sup>22</sup> ARENAS MONSALVE, Gerardo. La Contratación de Trabajadores a través de Empresas de Servicios Temporales. Precedente. En: Revista Jurídica. 2002, p. 207-222.

anterior régimen de cesantías.<sup>23</sup> Sumado a lo anterior y de manera posterior, surgió de manera palmaria la entrada en vigor de la flexibilización laboral con la expedición de la ley 782 del 27 de diciembre de 2002, la cual buscaba el beneficio tanto de empresarios como de trabajadores debido a la reducción de costos laborales tales derivados de la ampliación de la jornada laboral, reducción del cargo por trabajo dominical y el recorte de indemnizaciones por despido sin justa causa, que como consecuencia se esperaba verse representada en mayor competitividad para las empresas y la generación de más de 160 mil empleos anuales para un total de 640 mil en un lapso de 4 años.<sup>24</sup>

Es así como a partir de la génesis de las empresas de servicios temporales enmarcada dentro de la Ley 50 de 1990 como una modalidad de trabajo en la que no existe vínculo directo entre quien se beneficia del trabajo y la persona que lo realiza, sino que se trata de un vínculo laboral indirecto: en efecto, existe una vinculación laboral, que supone formalmente todos los derechos para el trabajador, pero ese vínculo lo tiene el trabajador con una empresa especializada en esa actividad y bajo un marco legal específico. Se reitera que el nacimiento de las empresas de servicios temporales surge como consecuencia de las necesidades imperantes en el mundo y de las cuales Colombia no podía ser ajena so pena de quedar rezagada y fuera de todo nivel de competitividad.<sup>25</sup>

Por otro lado, cabe mencionar que no siempre se ha visto a las empresas de servicios temporales como creadoras o promotoras de empleo. Han existido detractores quienes señalan como la expansión de los contratos temporales desemboca en la contracción del consumo y consiguientemente de la producción, en la escasa cualificación y experiencia de la mano de obra, en la obstaculización

---

<sup>23</sup> ISAZA CASTRO, Jairo Guillermo. Flexibilización laboral: Un análisis de sus efectos sociales para el caso colombiano. En: *Equidad y Desarrollo*. Noviembre, 2010, no. 1., p. 9-40 [En línea]. (Recuperado en: 24 abril 2017) Disponible en: <https://revistas.lasalle.edu.co/index.php/ed/article/view/398>.

<sup>24</sup> COLOMBIA. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Proyecto de Ley por el cual se dictan normas para promover empleabilidad y desarrollar la protección social. [En línea]. Bogotá, D.C. 2002. (Recuperado en: 24 abril 2017) Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/paginicial.html>

<sup>25</sup> ARENAS MONSALVE, Gerardo. La Contratación de Trabajadores a través de Empresas de Servicios Temporales. Precedente. En: *Revista Jurídica*. 2002, p. 207-222.

de la introducción de nuevas tecnologías, en la pérdida de eficacia del sistema productivo al estar basado éste cada vez más en trabajos no estables, en el incremento de la siniestralidad laboral.<sup>26</sup>

En consonancia con lo anterior, es importante mencionar que la flexibilización laboral no puede significar la libertad total del empresario de manipular las relaciones laborales a bien le parezca, sino ha de ser vista como la representación de un margen más grande de maniobrabilidad donde como límite se establecen las garantías o derechos fundamentales de los trabajadores reafirmados por la jurisprudencia de las altas cortes y los tratados internacionales ratificados por Colombia.

Así mismo ha de considerarse la flexibilización laboral y consecuentemente a las empresas de servicios temporales como una de las herramientas predilectas para satisfacer el manejo de recurso humano en circunstancias especiales, mientras por otro lado se han convertido en un importante empleador.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> MONTOYA MELGAR, Alfredo. Estabilidad en el empleo: cara y cruz de un principio. En: Derecho Social. Colegio de Abogados del Trabajo, Bogotá. Marzo. 1999, no. 50, p. 1 y ss.

<sup>27</sup> FERNANDEZ MONTALVO, Ana Lucia y SANINT ESCOBAR, Juan Davis. Aplicación de la temporalidad a los contratos de prestación de servicios de colaboración propios de las empresas de servicios temporales. Tesis para optar al título de abogados. Bogotá D.C.: Pontificia Universidad Javeriana. Departamento de Derecho Laboral, 2009. p. 100

## 6.4 MARCO CONCEPTUAL

Una vez establecidas y estudiadas brevemente las teorías que trazan el surgimiento de las empresas de servicios temporales en Colombia, se debe exponer una serie de conceptos claves que sirven de referencia a la hora de desarrollar el tema central de la presente práctica jurídica.

Al evidenciarse y tener presente el fenómeno de la flexibilización laboral en el marco de la función de intermediación laboral realizada por las empresas de servicios temporales según la facultad única que otorga la ley colombiana y sus decretos reglamentarios en torno al trabajo como derecho, principio y valor estipulado en la Constitución Política de Colombia, resulta necesario y útil dejar analizar y estudiar el concepto trabajo para la realidad socioeconómica globalizada e internacionalizada para el sistema laboral imperante, explicar lo que se debe entender por intermediación laboral, establecer el surgimiento y esencia de las empresas de servicios temporales y delimitar los elementos esenciales del contrato de trabajo.

- **Trabajo:** El concepto trabajo ha resultado bastante fluctuante a lo largo de la historia de la humanidad. Dicha concepción ha dependido principalmente del valor que se le asigne en razón de su actividad transformadora de la naturaleza, en palabras de Enrique de la Garza Toledo en su artículo titulado “El papel del concepto de Trabajo en la teoría social del siglo XX”. En dicho trabajo el autor señala que el concepto trabajo ha de estudiarse desde una perspectiva multidimensional, donde han de reconocerse las determinantes históricas y sociales que han marcado su transformación.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> DE LA GARZA, Enrique. El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX. The role of the labour concept in the social theory of the XX century. En: El Tratado latinoamericano de Sociología del Trabajo. México, 2000.

Por otra parte, en palabras del máximo tribunal constitucional en Colombia e intérprete de la constitución, el trabajo constituye el ejercicio de la actividad productiva tanto del empresario como la del trabajador o del servidor público, cuya definición constitucional no está circunscrita exclusivamente al derecho a acceder a un empleo sino que, por el contrario, es más amplia e incluye, entre otras, la facultad subjetiva para trabajar en condiciones dignas, para ejercer una labor conforme a los principios mínimos que rigen las relaciones laborales y a obtener la contraprestación acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada.<sup>29</sup>

- **Intermediación Laboral:** La intermediación laboral se consideraba a partir del año 1997 como la actividad organizada encaminada a poner en contacto a oferentes y demandantes de mano de obra dentro del mercado laboral para que mutuamente satisfagan sus necesidades, entendiéndose como oferentes de mano de obra las personas naturales que están disposición de ofrecer su fuerza de trabajo en un mercado laboral y, como demanda de la mano de obra, el reconocimiento de las diferentes unidades económicas para que sus vacante, sean ocupadas por personas calificadas para el desempeño de las mismas.<sup>30</sup>

En palabras de Armando Mario Rojas Chávez en su artículo titulado “La Intermediación Laboral” enuncia que dentro de la intermediación laboral siempre participan tres elementos, y de no presentarse alguno de ellos,

---

<sup>29</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia de Constitucionalidad No. 593 del 20 de agosto de 2014. M. P. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB.

<sup>30</sup> COLOMBIA, MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO. Decreto 3115 de 1997. Por el cual se reglamenta la actividad del ejercicio de la intermediación laboral y el cual derogó el Decreto 2676 de 1971. Bogotá, D.C., 1997.

deviene en otra relación jurídica: el oferente, el demandante y el intermediario.<sup>31</sup>

Sin embargo, dicho concepto se transformó para el año 2015, donde según la normatividad laboral colombiana, la intermediación laboral supone o se entiende como el envío de trabajadores en misión para prestar servicios a empresas o instituciones. Igualmente define que dicha actividad solo puede ser prestada por las empresas de servicios temporales y que se prohíbe a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado desarrollar dicha labor.<sup>32</sup>

Igualmente con la transformación de dicho concepto, se produjo también un cambio en las denominaciones respecto de las partes que interactúan en la ejecución de dicha figura, entre las cuales podemos encontrar al empleador o empresa de servicios temporales, el trabajador en misión y el usuario(a) como toda persona natural o jurídica que contrate los servicios de las empresas de servicios temporales.

- **Empresas De Servicios Temporales:** La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoció la regulación obsoleta que se venía aplicando a la realidad dinámica de la sociedad en las últimas décadas, razón por la cual resultó necesario regular las diferentes formas que surgieron para evitar abusos y distorsiones en el manejo adecuado del recurso humano.<sup>33</sup> En consecuencia, se expidió el convenio No. 181, por medio del cual se regulan y se define la agencia de empleo privada, la cual puede ser toda persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que

---

<sup>31</sup> ROJAS, Armando Mario. La Intermediación Laboral. En: Revista De Derecho, Universidad Del Norte, 2007, no. 22., p. 187-210.

<sup>32</sup> COLOMBIA, MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá, D.C., 2015.

<sup>33</sup> PEREZ, Miguel. Contratación Laboral, Intermediación y Servicios. Bogotá D.C. Legis, 2012. ISBN 978-958-767-008-0.

presta uno o más de los servicios siguientes en relación con el mercado de trabajo: (a) servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo privada pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse; (b) servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (en adelante "empresa usuaria"), que determine sus tareas y supervise su ejecución; (c) otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas.<sup>34</sup>

Las empresas de servicios temporales es una figura que tiene sus primeros vestigios en Colombia a partir de 1976 con el decreto 62, sin embargo, el momento en el que madura dicho concepto se origina con la aparición de la ley 50 de 1990, donde se define en su artículo 71 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.<sup>35</sup>

Adicionalmente, resulta oportuno mencionar la clasificación o denominación que se les otorga según dicha normativa a los trabajadores vinculados a las empresas de servicios temporales. Según el artículo 74 de la ley antes mencionada, se les denomina trabajadores de planta a los que desarrollan sus labores en las dependencias propias de la empresa de servicios

---

<sup>34</sup> SUIZA, ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio No. 181 Por medio del cual se regula sobre las agencias de empleo privadas. Ginebra, 1997.

<sup>35</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 50 de 1990. Por medio de la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Bogotá, D.C., 1990.

temporales y trabajadores en misión a aquellos que la EST envía a las dependencias de los usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por estos.

Resalta ostensible e imprescindible el papel que juegan los trabajadores en misión como pieza fundamental en el esquema de acción especial que se les atribuye a las empresas de servicios temporales en el sistema jurídico laboral colombiano. Lo anterior, debido que sin estos, dicha figura carecería de un eslabón primordial para su aplicabilidad y practicidad.

- **Elementos Esenciales del Contrato de Trabajo:** Según la legislación laboral y la jurisprudencia constitucional se ha establecido que los elementos esenciales del contrato de trabajo son i) la prestación de servicios u oficios de manera personal, ii) la subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador y, iii) la contraprestación a los dos anteriores que se denomina salario<sup>36</sup>. Sin embargo, con la creación de la figura de las empresas de servicios temporales se presenta modificación en el elemento de la subordinación, por cuanto esta es delegada a la empresa usuaria o beneficiaria del servicio de colaboración prestado por la empresa de servicios temporales. Dicha empresa usuaria le corresponde ejercer la potestad de subordinación frente a los trabajadores en misión de manera que está facultado para exigirles el cumplimiento de órdenes, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo. Pero esta facultad se ejercita no por derecho propio sino en virtud de delegación o representación de la EST.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia de Constitucionalidad No. 614 del 02 de septiembre de 2009 M. P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

<sup>37</sup> COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia de Abril 24 de 1997. Radicado No. 9435. M. P. Francisco Escobar Henríquez

## 6.5. DESARROLLO JURISPRUDENCIAL

Ahora bien, una vez contemplados los conceptos pilares y fundamentales para el correcto entendimiento de las actividades realizadas por las empresas de servicios temporales, se hace necesario analizar, estudiar y extraer las directrices de la Jurisprudencia, al dirimir conflictos entre empleadores y trabajadores e interpretar las normas aplicables al servicio de la actividad temporal en Colombia.

Dado lo anterior, el presente marco jurisprudencial busca resaltar las sentencias hito de la Corte Suprema de Justicia que más han aportado y nutrido a la correcta concepción e interpretación de las empresas de servicios temporales y todo lo que su ejecución conlleva al momento de la relación entre EST, trabajador y empresa usuaria.

A continuación se realizará una breve enunciación de la identidad de la sentencia, un pequeño aparte del asunto que se encuentra en *Litis* y al finalizar cada sentencia un recuento de los argumentos más importantes y que han resaltado en los aportes de dicha jurisprudencia.

- Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral

Radicado No. 9435

Fecha: 24 de Abril de 1997

Magistrado Ponente: FRANCISCO ESCOBAR HENRÍQUEZ

**Asunto Bajo Litigio:** Se decide recurso de casación en contra de fallo emitido por el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Medellín en el cual se confirmó la decisión emitida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Medellín el 21 de

mayo de 1996, en el sentido de condenar a la Empresa Nacional de Recursos Humanos Limitada a pagar a los demandantes indemnización de perjuicios materiales y morales derivados del accidente de trabajo que acabó con la vida del señor Arnoldo Antonio Ángel Muñoz y absolver a la compañía procesadora San Martín S.A..

Lo anterior, argumentando que la Empresa Nacional de Recursos Humanos Ltda. según artículo 71 y siguientes, aquella actuó como único patrono en su calidad de Empresa de Servicios Temporales y como tal, ha de responsabilizarse por la salud ocupacional de los trabajadores en misión.

Dicho recurso tiene la finalidad de revocar la absolución realizada por el tribunal a la empresa San Martín S.A. y en su lugar condenar solidariamente a la citada empresa en la misma forma y cuantía como condenó a la Empresa Nacional de Recursos Humanos.

**Argumentos Jurisprudenciales Relevantes:** (...) Las E.S.T. a cambio de determinada remuneración, se comprometen a remitir el personal requerido por el usuario, para lo cual han de enganchar los pertinentes trabajadores mediante la modalidad contractual laboral que se acomode a la respectiva necesidad de servicio. Pero si esto persiste para el correspondiente servicio contratado una vez agotados los plazos máximos permitidos por la ley, ya no podrá utilizar válidamente los servicios de una E.S.T, la misma que venía contratando o de otra

Son responsables de la salud ocupacional de los trabajadores en misión, aun cuando el servicio se preste en actividades particularmente riesgosas, solo que en esta hipótesis y cuando los trabajadores requieran de un adiestramiento particular o sea indispensable que se les suministre elementos de protección especial, la ley exige que en el contrato de prestación de servicios se determine expresamente la forma como se atenderán estas obligaciones.

**Responsabilidad Del Usuario:** Al usuario le corresponde ejercer la potestad de subordinación frente a los trabajadores en misión de manera que está facultado para exigirles el cumplimiento de órdenes, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo. Pero esta facultad se ejercita no por derecho propio sino en virtud de delegación o representación de la E.S.T, pues el personal enviado depende exclusivamente de ella.

(...) la usuaria hace las veces de representante convencional del patrono E.S.T, con el alcance previsto por artículo 1, inciso 1 del Decreto 2351 de 1965 (C.S.T art 32) esto es que lo obliga frente a los trabajadores, al paso que ante éstos los representantes (usuarios para el caso) no se obligan a título personal, sino que su responsabilidad se contrae tan solo frente al representado, en caso de incumplir lo estipulado en el respectivo convenio que autoriza la representación.

**Diferencias Contratista vs Empresa de Servicios Temporales:** La E.S.T. es persona jurídica cuyo funcionamiento autoriza el Ministerio del Trabajo, organismo que siempre debe controlar su actividad, mientras el contratista independiente puede ser persona natural o jurídica cuya labor no se halla controlada por dicho Ministerio.

La E.S.T. según la ley se compromete en un contrato de prestación de servicios, pero no se obliga a un particular resultado o a ejecutar en realidad una definida prestación de servicio, sino a facilitar al usuario el servicio de determinados trabajadores, mientras que el contratista se obliga directamente a construir una obra o a prestar un servicio.

Aunque el contratista y la E.S.T. son empleadores, aquél ejerce directamente la subordinación con respecto de los trabajadores comprometidos en el contrato de obra o de prestación de servicios, mientras que esta delega en el usuario la subordinación relativa a los trabajadores en misión.

El contratante o beneficiario responde solidariamente con el contratista de las obligaciones laborales adquiridas por este, mientras que el usuario de la E.S.T. no responde por los derechos laborales de los trabajadores en misión.

**Diferencias E.S.T. vs Intermediarios:** Los intermediarios, cualquiera que sea su modalidad, no son el empleador sino su representante para efectos de la contratación (C.S.T, art 32) e incluso algunos son meros corredores de colocación (...) es decir personas naturales o jurídicas cuya actividad radica en postular trabajadores a solicitud de un eventual empleador interesado, quien, si lo estima pertinente, vinculará directamente al postulado caso en el cual deberá cancelar un monto establecido al agente.

Las E.S.T. son empleadores y actúan como tales, mientras que los intermediarios, aunque ocasionalmente pueden comportarse como patronos nunca lo son en realidad.

Las E.S.T. responden de los derechos de los trabajadores, al paso que los intermediarios no se obligan a título personal sino en representación del patrono, y solo son responsables por solidaridad cuando ocultan su carácter para revestirse de la apariencia patronal.

A diferencia de las E.S.T. los intermediarios pueden ser personas naturales o jurídicas, normalmente su actividad se ejerce sin el control forzoso de la autoridad administrativa del trabajo, salvo en lo que toca con las agencias de colocación.

- Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral

Radicado No. 25717

Fecha: 09 de Agosto de 2006

Magistrado Ponente: Carlos Isaac Nader

**Asunto Bajo Litigio:** Entra a decidir la Corte si se violó de manera directa una norma jurídica sustancial por parte del juzgador de segundo grado al confirmar la decisión del *a quo* quien absolvió al INSTITUTO DE FOMENTO INDUSTRIAL IFI CONCESIÓN DE SALINAS Y SERVIVARIOS LTDA. al encontrar inexistente el contrato laboral entre la demandante y la primera entidad y que la E.S.T. actuó como intermediaria. Lo anterior, al declarar probada la inexistencia de la obligación.

La recurrente tiene como objetivo que se case dicha sentencia, por cuanto considera que son equivocadas las conclusiones del Tribunal referentes a que la superación del plazo y la prórroga a que se refiere el ordinal 3° de la Ley 50 de 1990, no la convierte en servidora pública, de manera que no le son aplicables las normas de los trabajadores oficiales y que el incumplimiento del límite referido no convierte a la empresa usuaria del servicio en empleadora directa del trabajador en misión.

**Argumentos Jurisprudenciales Relevantes:** (...) frente a la contratación fraudulenta, por recaer sobre casos distintos para los cuales se permite la vinculación de trabajadores en misión, por los artículos 77 de la Ley 50 de 1990 y 13 del Decreto Reglamentario 24 de 1998, o, también, cuando se presenta el desconocimiento del plazo máximo permitido en estos preceptos, sólo se puede catalogar a la empresa de servicios temporales como un empleador aparente y un verdadero intermediario que oculta su calidad en los términos del artículo 35-2 del C. S. del T., lo cual determina necesariamente que el usuario sea ficticio y por ende deba tenerse como verdadero empleador.

Ello es así, en tanto las normas que regulan el trabajo humano son de orden público, luego los pactos que las infrinjan por ser ilegales o ilícitos se consideran ineficaces, de acuerdo con principios intrínsecos que contienen los artículos 43 del C.S. del T; común por su naturaleza tanto para las personas que presten sus

servicios en el sector privado u oficial, 2º del Decreto 2615 de 1942 y 18 del Decreto 2127 de 1945, aplicables a los trabajadores oficiales, pero conforme al primero de los preceptos citados, todo trabajo ejecutado en virtud de un convenio ineficaz, que corresponda a una actividad lícita, faculta al trabajador para reclamar el pago de sus salarios y prestaciones legales.

- Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral

Expediente No. 32410

Fecha: 06 de Julio de 2011

Magistrado Ponente: JORGE MAURICIO BURGOS RUIZ

**Asunto Bajo Litigio:** Respecto a esta sentencia, en el recurso de casación se plantearon varios cargos de los cuales solo entraré a detallar el que por motivos de la presente práctica interesa, esto es el tocante a lo que a Empresas de Servicios Temporales se refiere.

Entra a resolver la Corte Suprema de Justicia mediante recurso extraordinario de casación contra sentencia del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, sobre si se cometió violación por vía directa en la modalidad de interpretación errónea de la ley sustancial por el ente colegiado al declarar en favor de la accionante a Ecopetrol S.A. como único empleador y a la sociedad Organización Servicios y Asesorías Ltda. como simple intermediario. Lo anterior, aduciendo el tribunal que dichas sociedades vulneraron la normatividad vigente en materia de servicios temporales como lo es la ley 50 de 1990, al suscribir nueve contratos con la demandante que desconocían sus derechos laborales, desempeñando el mismo cargo durante nueve años y cuya naturaleza era propia de la beneficiaria del servicio.

**Argumentos Jurisprudenciales Relevantes:** Transcribe al efecto el artículo 77 de la señalada Ley 50 de 1990, para advertir que el legislador creó las empresas de servicios temporales sin dejar de lado el expreso propósito de amparar el interés del trabajador, su dignidad y sus derechos mínimos; de tal manera que la jurisprudencia nacional ha sido enfática en desconocer la naturaleza de contrataciones laborales que revestidas formalmente del carácter temporal desconocen implícitamente la naturaleza y los fines de la misma.

Cuando se quebrantan los supuestos temporales del inciso tercero del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 o, la contratación tiene un objeto diferente a aquél que de manera exclusiva la autoriza; son solidariamente responsables respecto a las obligaciones laborales al paso que la segunda se convierte en empleador directo del trabajador.

\*En el anterior párrafo se hace referencia a la empresa usuaria o beneficiaria cuando se hace alusión a “*que la segunda se convierte en empleador directo del trabajador*”.

- Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral

Fecha: Noviembre 16 de 2016

Radicado No. 47977

Magistrada ponente: Clara Cecilia Dueñas Quevedo

**Asunto Bajo Litigio:** Se recurre en recurso extraordinario de casación para que la Corte Suprema de Justicia se pronuncie sobre si existió violación indirecta de la

ley sustancial por error de hecho por parte del juzgador de segunda instancia. Lo anterior, debido a que dicho órgano colegiado absolvió a las demandadas al pago de la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y la indemnización por despido sin justa causa.

La parte que interpone dicho recurso argumenta que el tribunal cometió los siguientes errores de hecho:

- Dar por demostrado, sin estarlo, que no hay lugar a la indemnización moratoria por cuanto la demandada con razones atendibles entendió que se trataba de una trabajadora en misión.
- Dar por demostrado, sin estarlo, que el demandado obró de buena fe en el cumplimiento de sus obligaciones laborales con la demandante.
- No dar por demostrado, estándolo, que el contrato de trabajo terminó sin justa causa por parte del empleador.
- No dar por demostrado estándolo que la demandante tiene derecho al pago de la indemnización por la terminación unilateral del contrato de trabajo verbal a término indefinido, sin justa causa por parte del empleador.
- No dar por demostrado, estándolo, que la actuación del demandado de no pagar salarios prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo no tuvo justificación y por lo mismo, fue de mala fe.

**Argumentos Jurisprudenciales Relevantes:** De la disposición transcrita se tiene que uno de los elementos esenciales de este tipo de acuerdos es la temporalidad del servicio de colaboración contratado. Quiere decir esto que el contrato comercial que suscribe la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales lo es para prestar un servicio restringido en el tiempo de apoyo o colaboración en los eventos consagrados en la ley.

Ahora, la colaboración o apoyo temporal objeto del contrato solo es procedente en las específicas hipótesis de que trata el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, a saber:

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 prorrogable hasta por seis (6) meses más.

Así, el contrato comercial celebrado entre la empresa usuaria y la EST debe observar, reconducirse y explicarse en función de estas tres posibilidades de provisión de servicios temporales, lo cual significa que el uso de esta figura para vincular personal en misión en el marco de un proceso que no encaje en estas causales o que desborde los límites en ella previstos, socava su legalidad y legitimidad, y hace desaparecer el sustento contractual-normativo que justifica la presencia de los trabajadores en misión en la empresa beneficiaria. Por ello, ante la falta de un referente contractual válido, la EST pasa a ser un simple intermediario en la contratación laboral, que no confiesa su calidad de tal (ficto o falso empleador), y la empresa usuaria adquiere la calidad de verdadero empleador.

## 7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	Noviembre			Diciembre				Enero				Febrero				Marzo
	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
<i>Fase de Apropiación Normativa</i>																
<i>Fase de Análisis y Estudio</i>																
<i>Fase de Seguimiento</i>																
<i>Fase de Producción y Elaboración de Informe Final.</i>																

Finalmente se realizará un recuento y breves conclusiones de las actividades desarrolladas durante el apoyo prestado al departamento jurídico de Gente Útil S.A., durante las fases anteriormente señaladas en el marco de la práctica empresarial desarrollada suscrita entre Gente Útil S.A. y la Universidad Industrial de Santander.

## **8. ACTIVIDADES REALIZADAS**

### **8.1. PONER EN CONOCIMIENTO A LOS TRABAJADORES DE PLANTA Y EN MISIÓN UN BREVE SUMARIO QUE RESALTA LA INFORMACIÓN MÁS BÁSICA Y RELEVANTE QUE DEBEN SABER EN RELACIÓN AL PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL**

Durante esta fase, se buscó darle a conocer a los trabajadores de planta y en misión presentes y futuros los derechos y deberes que ostentan al momento de aplicarse un proceso disciplinario laboral, junto con las posibles consecuencias y recursos pertinentes.

Lo anterior atendiendo dentro del marco del Código Sustantivo del Trabajo, la jurisprudencia de la Corte Constitucional y el Reglamento Interno de Trabajo de GENTE ÚTIL S.A.

Cabe resaltar sobre este último en particular, debido a que en el año precedente se modificó dicho reglamento y se adecuó teniendo en cuenta las obligaciones enunciadas por la Corte Constitucional en sentencia C-593 de 2014.

Ahora bien, aterrizando en lo que se hizo en ese pequeño compendio de lo más básico que debe conocer un trabajador cuando se ve incurso dentro de un proceso disciplinario laboral a través de pequeñas y simples preguntas. En dicho entregable se explicó de manera sucinta y concreta cuestiones como:

- ¿Qué es el proceso disciplinario laboral?
- ¿Qué es una falta y donde están estipuladas?
- ¿Qué es la facultad disciplinaria?

- ¿Qué se debe tener en cuenta cuando se realiza un proceso disciplinario?
- ¿Qué es el derecho al debido proceso y el derecho de defensa?
- Etapas del Proceso disciplinario

Para una mayor ilustración, se puede evidenciar el breve sumario que se les entrega a los trabajadores al momento de suscribir contrato con GENTE ÚTIL S.A. en el Anexo A y que a su vez reposa en la página web de la empresa <http://www.genteutil.co/> para su continua revisión y puesta en conocimiento.

## **8.2 PROYECCIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS A TRABAJADORES EN MISIÓN ATENDIENDO LA ESCALA DE FALTAS ESTABLECIDAS EN EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

Teniendo en cuenta la facultad o prerrogativa que según jurisprudencia de la Corte Constitucional tiene el empleador de imponer sanciones o castigos bajo las observaciones o formalidades mínimas que integran el debido proceso<sup>38</sup>, se proyectaron llamados de atención y/o sanciones una vez se surtieron las debidas garantías constitucionales.

Una vez corroboradas las comisiones de las faltas, se procedió a proyectar llamados de atención y sanciones por faltas relacionadas a retardos injustificados, inasistencias a laborar, omisión a procesos y procedimientos estipulados en las empresas usuarias y otros asuntos. Estas sanciones se sujetaron a los lineamientos establecidos en la escala de faltas y sanciones disciplinarias y el procedimiento para la comprobación de faltas y formas de aplicación de las

---

<sup>38</sup> COLOMBIA. Corte constitucional. Sentencia de constitucionalidad No. 593 del 20 de agosto del 2014. M. P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

sanciones disciplinarias estipuladas en el capítulo XIII del Reglamento Interno de Trabajo de Gente Útil S.A.

En razón de lo anterior y para mejor ilustración, se anexa tabla en la cual se evidencia una relación de sanciones realizadas a los trabajadores en misión durante los meses de enero a marzo del presente año:

<b>Proceso</b>	<b>Cantidad</b>
ACTA DE DESCARGOS	145
RECOMENDACIÓN	4
RECORDATORIOS	11
SANCIÓN	31
VERSIÓN LIBRE	1
<b>Total general</b>	<b>192</b>

Igualmente, se anexan dos (2) proyecciones de sanciones disciplinarias para su verificación y estudio, las cuales pueden ser consultadas en el Anexo B.

### **8.3 EVALUACIÓN DE RIESGO LEGAL EN LA PROCEDENCIA DE SOLICITUDES DE EMBARGO DE SALARIOS**

Conforme se había anunciado en el segundo informe, se evaluó la procedencia de solicitudes de descuento y embargos de salario solicitado por medio de orden judicial o por cooperativas legalmente autorizadas y por entidades operadoras de libranzas.

Esta actividad propia de los empleadores encuentra fundamento en los artículos 154, 155 y 156 del Código Sustantivo del Trabajo. Sumado a lo anterior, se debe tener en cuenta lo expresado en la ley 50 de 1990 en sus artículos 71 y 75 que regula lo atinente a las empresas de servicios temporales. Dicha norma estipula que las E.S.T. fungen como empleador de los trabajadores en misión y que a estos se les aplicará en lo pertinente lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas del régimen laboral. En consecuencia, las E.S.T. como empleadores están llamadas y facultadas por la norma para realizar descuentos a los trabajadores previo estudio de comprobación de ciertos requisitos que estipula la normatividad laboral.

Para la procedencia de dichas solicitudes de embargo, se estudiaron los requisitos establecidos por la jurisprudencia de la corte constitucional en materia de descuentos, embargos y libranzas, y circular externa No. 0007 de 2001 por la Superintendencia De La Economía Solidaria Para dicho efecto se estableció las condiciones preceptuadas por la sentencia T- 891 del año 2013.

Respecto de los embargos de salario con ocasión a obligaciones adquiridas con cooperativas legalmente autorizadas, se tuvo en cuenta el límite de hasta el 50% del salario devengado por el trabajador y la mediación de orden judicial para proceder a efectuar dicho embargo.

En relación a las solicitudes de descuento autorizadas por el trabajador y créditos por libranza, se observó las siguientes condiciones: (I) Que la entidad operadora de libranza contara con autorización legal para el manejo de los aportes o ahorros de sus asociados, o aquella que, sin estarlo estuviera organizada como Instituto de Fomento y Desarrollo, sociedad comercial, sociedades mutuales, o como cooperativa y que indicara en su objeto social la realización de operaciones de libranza; (II) La existencia de autorización expresa por parte del trabajador y (III) que el descuento que se efectuara al trabajador no superase el 50% del neto de su salario.

Igualmente, se continúa con la dinámica de mostrar de manera material lo anunciado en precedencia, de manera que se puede estudiar en el Anexo C copias de las evaluaciones proyectadas.

#### **8.4 ELABORACIÓN DE OTROSÍ A LOS CONTRATOS DE LOS TRABAJADORES EN MISIÓN**

Esta actividad por parte del empleador encuentra asidero en el artículo 15 de la Ley 50 de 1990 que modificó el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo al establecer que entre por mera liberalidad el empleador y trabajador se pueden pactar sumas que no constituyen salario para el desempeño a cabalidad de las funciones de este.

Como se enunció anteriormente, la elaboración de otrosí a los contratos de los trabajadores en misión tienen como finalidad ayudar al empleado a desempeñar a cabalidad sus funciones, teniendo en cuenta la obra o labor contratada y el objeto contractual pactado entre la E.S.T y las empresas beneficiarias.

Cabe resaltar que estas sumas ocasionales y por mera liberalidad del empleador derivan en beneficio de los trabajadores y de contera en la relación E.S.T. -

Empresa beneficiaria al contar con personal complacido con su labor y altamente productivo.

En este sentido en materia de otrosí, se puede traer a colación lo plasmado por la Corte Constitucional en sentencia C-016 de 1998 cuando plantea el límite que encuentra la autonomía de la voluntad al momento de elaborar los contratos de trabajo.

La restricción de la autonomía de las partes para establecer las condiciones que regirán su relación laboral, no implica que ésta se anule por completo, pues en ejercicio de la misma y de la libertad contractual de las cuales son titulares, pueden alcanzar un acuerdo de voluntades que rija una específica situación laboral, y optar para el efecto por una de las alternativas que prevé la ley, siempre y cuando tal acuerdo se establezca acogiendo y respetando, primero los postulados básicos del paradigma de organización jurídico-política por la que optó el Constituyente, el del Estado social de derecho, y segundo, la normativa jurídica de orden público que rige ese tipo de relaciones (...)

Por otra parte, se debe adicionar que para poder dar aplicación a esta posibilidad que plantea el Código Sustantivo del trabajo, se contempló lo dispuesto por la ley 1393 de 2010 y argumentos esbozados en sentencia C – 710 de 1996 y C – 510 de 1995 en tratándose del límite impuesto por el legislador respecto a los pagos no constitutivos de salario, fijándolos en no más del 40% del total de la remuneración recibida por el trabajador.

Continuando con la dinámica de los numerales anteriores, se adjunta en el Anexo D un par de otrosí elaborados durante la ejecución de la práctica para una mejor apreciación.

## **8.5 PROYECCIÓN DE CONTESTACIONES CONTRA ACCIONES DE TUTELA E IMPUGNACIONES**

En consonancia con el derecho de defensa se realizó proyecciones de contestaciones contra acciones de tutela e impugnaciones contra estas, que en su mayoría versaban sobre estabilidad laboral reforzada, pago de prestaciones sociales, cotizaciones al sistema de seguridad social, licencia de maternidad y de paternidad.

Igualmente se anexa al presente escrito copia de una de las proyecciones realizadas en el Anexo E.

## **8.6 ESTUDIO DE REQUISITOS DE CONTRATOS A CELEBRARSE ENTRE GENTE ÚTIL S.A. Y LOS USUARIOS**

Teniendo en cuenta los requisitos establecidos en el artículo 81 de la Ley 50 de 1990<sup>39</sup> y el artículo 8 del decreto 4369 de 2006<sup>40</sup>, se estudió uno a uno los

---

<sup>39</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 50 de 1990 Artículo 81 “Los contratos celebrados entre las empresas de servicios temporales y los usuarios, deberán: 1. Constar por escrito.2. Hacer constar que la empresa de servicio temporal se sujetará a lo dispuesto por la ley para efectos del pago de salarios, prestaciones sociales, horas extras, recargos diurnos y nocturnos, dominicales y festivos.3.Especificar la compañía aseguradora, el número de la póliza, vigencia y monto con la cual se garantiza el cumplimiento de las obligaciones laborales de las empresas de servicios temporales con los trabajadores en misión.4. Determinar la forma de atención de las obligaciones que en materia de salud ocupacional se tiene para con los trabajadores en misión, cuando se trate de las circunstancias establecidas en el artículo 78. de la presente ley.” Bogotá, D.C., 1990.

<sup>40</sup> COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 4369 de 2006 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

contratos que Gente Útil S.A. como empresa de servicios temporales debía tener en cuenta al momento de suscribirlos y se procedió a analizar las cláusulas de dichos contratos.

Una vez se analizaron los contratos, se evidenció que como común denominador se contaba con las siguientes cláusulas en dichos documentos:

- Identificación de Partes
- Objeto Contractual
- Obligaciones de la E.S.T.
- Obligaciones del Usuario o Beneficiario
- Valor del Contrato (A.I.U.)
- Forma de Pago
- Derechos de los Trabajadores En Misión
- Reajuste del Valor Del Contrato
- Seguridad y Salud En El Trabajo
- Subordinación
- Manejo de Valores y Vehículos
- Salario
- Duración
- Póliza De Cumplimiento
- Inexistencia De Solidaridad
- Cláusula De Aceptación
- Terminación
- Sujeción al Decreto 4369 De 2006
- Confidencialidad
- Gastos Impositivos Compartidos o a Prorrata

---

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.” Bogotá, D.C., 2006.

Una vez analizado el clausulado y los requisitos de la normatividad ya enunciada se evidenció que Gente Útil S.A. contaba con el pleno cumplimiento de dichas condiciones salvo en una oportunidad donde se pudo constatar que por aumento en el número de trabajadores en misión, el valor de la póliza de garantía debió ajustarse teniendo en cuenta los parámetros fijados en el artículo 17 del Decreto 4369 de 2006.

Por último, me gustaría comentar que en este tipo de contrato comercial o de prestación de servicios debe existir un equilibrio y convivir en el mismo modelo las condiciones establecidas por normatividad y el uso de la autonomía de la voluntad, dadas las condiciones y necesidades particulares de cada usuario. Sumado a lo anterior, se remarca lo previsto en la cláusula que se refiere al valor del contrato en lo que tiene que ver con la administración, imprevistos y utilidades (A.I.U.) que se utiliza para la determinación del impuesto sobre las ventas, concepto que resultó conocido durante el estudio de los contratos que realiza la EST con las empresas usuarias y demuestra la afluencia que tiene las ramas del derecho laboral, comercial y tributario en un tema tan crucial como lo es un contrato.

## **8.7 ELABORACIÓN DE FOLLETO DE INDUCCIÓN PARA EL TRABAJADOR EN MISIÓN**

Tal y como se planteó en los objetivos de la presente práctica se procedió a elaborar un breve y didáctico folleto de inducción dirigido a los trabajadores en misión con aquellos temas o aspectos importantes que deben conocer al momento de vincularse a una empresa de servicios temporales. Dichos tópicos se desarrollan incluidos en preguntas y respuestas básicas como: ¿Qué es una empresa de servicios temporales?, ¿Qué derechos tienes como trabajador en misión? Las cuales tienen como finalidad dar a conocer a estos trabajadores el

objeto y la esencia de este tipo de empresas, con qué derechos y deberes cuentan al vincularse a una E.S.T. mediante un contrato de trabajo y si existe diferencia entre el rol que estos juegan en la empresa y los trabajadores de planta.

Los interrogantes y respuestas desarrollados surgieron como herramienta que busca brindar sustento e información vital a los trabajadores en misión antes de realizar su vinculación y durante el desarrollo de su actividad laboral para evitar futuros inconvenientes o traumatismos por falta de información o posible tergiversación de esta. Lo anterior, debido a que en el transcurso de la práctica y a partir de la interacción con los trabajadores en misión se evidenció que no estaban muy familiarizados con este tipo de empresas y con la labor desarrollada dentro de estas.

Se espera que con el conocimiento de este pequeño folleto de inducción, los trabajadores en misión se familiaricen con información útil y veraz que pueda desembocar en el desarrollo armónico de trabajadores plenamente informados de sus derechos, deberes y del rol tan importante que desempeñan en estas figuras *sui generis* como lo son las empresas de servicios temporales.

Para mayor del presente folleto de inducción, se puede encontrar en el Anexo E.

## 9. CONCLUSIONES GENERALES

Una vez finalizada esta gratificante experiencia, se puede expresar firmemente el arribo a la consecución de los objetivos propuestos durante la práctica empresarial mediante convenio suscrito entre la Universidad Industrial de Santander y Gente Útil S.A. para el apoyo prestado a su departamento jurídico en lo que respecta a la regulación de las empresas de servicios temporales.

Estas conclusiones se obtuvieron o extrajeron mediante la interacción constante con el departamento jurídico de Gente Útil S.A., sus trabajadores en misión y usuarios del servicio prestado por esta empresa.

Para un mejor entendimiento, se pueden enunciar en varios acápites u observaciones que se realizan de manera subsiguiente:

A través del estudio y cumplimiento estricto de la normatividad laboral concerniente a las empresas de servicios temporales, se pudo elaborar, aplicar y ejecutar de manera idónea y eficaz las actividades propias de estas empresas garantizando en plena medida los derechos de los trabajadores en misión y construyendo el camino para la realización de los objetivos institucionales de Gente Útil S.A., cual es ser líder en la atención personalizada de servicios en mantenimiento y mejoramiento de procesos, basados en tecnología de punta y talento humano que crece con la organización para satisfacer las necesidades de los clientes.

Igualmente se logró cumplir con el objetivo de verificar y asesorar a Gente Útil S.A. en la forma de contratar haciendo uso y cabal cumplimiento de las condiciones establecidas en la Ley 50 de 1990 y decreto 4369 de 2006, de tal manera que se fortalezca la empresa desde el ámbito jurídico y se prevenga la ocurrencia o acaecimiento de riesgo legal, entendiendo este último como la posibilidad de

pérdida por ser sancionado, multado u obligado a pagar daños como resultado del incumplimiento de normas o regulaciones.

Por otra parte se logró constatar a través de acercamientos previos con los trabajadores en misión las principales falencias en materia de conocimiento de sus derechos y deberes dada su calidad durante su vínculo con la empresa de servicios temporales Gente Útil S.A.. Dado lo anterior, se procedió a elaborar un breve y didáctico folleto de inducción, de tal manera que al momento previo a la contratación, se les hiciera entrega de este y se enteraran de algunos de los aspectos más relevantes que deben conocer al momento de vincularse con esta entidad que resulte útil y en gran medida contribuya a un mejor desempeño de trabajadores plenamente informados de sus derechos, deberes y el rol desempeñado en este tipo de empresas.

Por último, se logró analizar a través del estudio de jurisprudencia hito en materia de empresas de servicios temporales y de la asistencia a audiencias como espectador, que la corriente predominante asumida al momento de dirimir un litigio por parte de jueces y órganos colegiados han sido las siguientes: a) reafirmar el carácter de verdadero empleador por parte de las empresas de servicios temporales durante la ejecución del contrato laboral con los empleados en misión; b) que la colaboración o apoyo temporal objeto del contrato solo es procedente en las específicas hipótesis consagradas por la ley; c) la solidaridad de las EST y usuarios del servicio temporal respecto a las obligaciones laborales para con el trabajador en misión por quebrantamiento de la ley y d) establecer que la naturaleza de las empresas de servicios temporales representa numerosas ventajas en materia laboral, siempre y cuando se actúe conforme a la voluntad del legislador y en respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores.

## 10. RECOMENDACIONES

De la experiencia e investigación jurídica realizadas en la empresa, se proponen las siguientes recomendaciones a Gente Útil S.A., tendientes a la optimización de sus labores, prevención de riesgos legales y alcance de sus objetivos misionales:

- Actualización constante a los diferentes departamentos de Gente Útil S.A. respecto a nuevas creaciones legales y pronunciamientos jurisprudenciales que afecten directamente la labor desempeñada por la empresa. Esto con la finalidad de contar con a la vanguardia, de tal manera que los procesos y procedimientos que se ejecuten en la empresa estén acordes con la normatividad y jurisprudencia actuales.
- Implementación de trazabilidad de procesos o comunicaciones relevantes no compartidos entre departamentos con el fin de evitar traumatismos administrativos internos que puedan desembocar en posibles litigios o conflictos con los trabajadores y/o usuarios que como consecuencia termine recargando al departamento jurídico.
- Recalcar la importancia de plasmar y delimitar el objeto y duración del servicio de colaboración en los contratos comerciales entre Gente Útil S.A. y los usuarios con la finalidad de reducir el riesgo legal.
- Recordar la constante actualización y/o adquisición de pólizas de garantía atendiendo las directrices emanadas de la ley y sus decretos reglamentarios, teniendo en cuenta la cuantía establecida en base al número de trabajadores en misión.

## BIBLIOGRAFÍA

- ALEXY, Robert. Sistema jurídico, principios jurídicos y razón práctica. DOXA. Cuadernos de Filosofía del Derecho. Publicaciones Periódicas No. 5, 1988. p 143. (Recuperado en 24 abril 2017). Disponible en <http://www.cervantesvirtual.com/obra/sistema-juridico-principios-juridicos-y-razn-prctica-0/>.
- ARENAS MONSALVE, Gerardo. La Contratación de Trabajadores a través de Empresas de Servicios Temporales. Precedente. En: Revista Jurídica. 2002, p. 207-222.
- BLANCO, Oscar. Las Empresas de Servicios Temporales en Colombia En: Revista Latinoamericana de Derecho Social julio-diciembre, 2007. No. 5., P. 231-237.
- CARDONA, Ana María Y TRUJILLO, Sebastián. El concepto de flexibilización laboral, una mirada a partir del ordenamiento jurídico colombiano. Tesis para optar al título de abogados. Medellín: Universidad EAFIT. Escuela de Derecho, 2009. P. 25
- COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto Ley 2663 (5, agosto, 1950). Por la cual se crea el código sustantivo del trabajo. Diario Oficial. Bogotá. D.C., 1950, no. 27.407.
- COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 50 de 1990 (1, enero, 1991). Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Bogotá, D.C., 1990. no. 39618.
- COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA Ley 1393 de 2010 (12, julio, 2010). Por la cual se definen rentas de destinación específica para la salud, se adoptan medidas para promover actividades generadoras de recursos para la salud, para evitar la evasión y la elusión de aportes a la salud, se

redireccionan recursos al interior del sistema de salud y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 2010. no. 47768.

- COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA Ley 1429 de 2010 (29, diciembre, 2010). Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 2010. no. 47937.
- COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 4369 de 2006 (4, diciembre, 2006). Por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá, D.C. 2006. no. 46472.
- COLOMBIA MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 1072 de 2015 (26, mayo, 2015) Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 2015. no. 49523.
- COLOMBIA, CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sentencia 24 de abril de 1997, Radicado No. 9435, M.P. Francisco Escobar Henríquez, Bogotá, D.C., 1997.
- COLOMBIA, CORTE SUPREMA DE JUSTICIA , Sentencia 09 de agosto de 2006, Radicado No. 25717, M.P. Carlos Isaac Nader, Bogotá, D.C., 2006.
- COLOMBIA, CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sentencia 06 de julio de 2011, Radicado No. 32410, M.P. José Mauricio Burgos Ruiz, Bogotá, D.C., 2011.
- COLOMBIA, CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sentencia 16 de noviembre de 2016. Radicado No. 47977, M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, Bogotá D.C., 2016.
- COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-823 de 2006. M.P. Jaime Córdoba Triviño, Bogotá D.C., 2006
- COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-614 de 2009. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, Bogotá D.C., 2009.
- COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-774 de 2012. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, Bogotá D.C., 2012.




- COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C- 593 de 2014. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, Bogotá, D.C., 2014.
- COLOMBIA, MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Empresas de Servicios Temporales: Una Estrategia de Vinculación Laboral en el Mercado de Trabajo Colombiano. [En línea]. Bogotá D.C. 2008. (Recuperado en 24 abril 2017.) Disponible en [http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc\\_download/606-14-empresas-de-servicios-temporales-direccion-general-de-promocion-del-trabajo.html](http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/606-14-empresas-de-servicios-temporales-direccion-general-de-promocion-del-trabajo.html).
- COLOMBIA. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Proyecto de Ley por el cual se dictan normas para promover empleabilidad y desarrollar la protección social. [En línea]. Bogotá, D.C. 2002. (Recuperado en: 24 abril 2017) Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/paginicial.html>
- DE LA GARZA, Enrique. El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX. The role of the labour concept in the social theory of the XX century. En: El Tratado latinoamericano de Sociología del Trabajo. México, 2000.
- FERNANDEZ MONTALVO, Ana Lucia y SANINT ESCOBAR, Juan Davis. Aplicación de la temporalidad a los contratos de prestación de servicios de colaboración propios de las empresas de servicios temporales. Tesis para optar al título de abogados. Bogotá D.C.: Pontificia Universidad Javeriana. Departamento de Derecho Laboral, 2009.
- JARAMILLO, Iván. Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia En: Opinión Jurídica, Medellín. Julio-Diciembre de 2010, Vol. 9, N° 18, p. 57-74.
- MONGUÍ MERCHÁN, Nubia Catalina. Intervención del Estado en La Libertad Económica, La Libertad de Empresa y Las Garantías Constitucionales. En: Revista Iter Ad Veritatem 10. Universidad Santo Tomás. Tunja. 2012.

- MONTOYA MELGAR, Alfredo. Estabilidad en el empleo: cara y cruz de un principio. En: Derecho Social. Colegio de Abogados del Trabajo, Bogotá. Marzo. 1999, no. 50.
- PEREZ, Miguel. Contratación Laboral, Intermediación y Servicios. Bogotá D.C. Legis, 2012. p 8. ISBN 978-958-767-008-0.
- PINEDA, Saúl y AYALA, Ricardo. La Apertura en Colombia: agenda de un proceso. Cámara de Comercio de Bogotá, Bogotá, D. C. 1993.
- RESTREPO, Alejandro. La Carga Dinámica de la Prueba en el Procedimiento Laboral Colombiano. [En Línea]. Universidad de Medellín. 2015. (Recuperado en 24 de abril de 2017). Disponible en [Http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/2209/TG\\_EDPC\\_13.pdf?sequence=1](Http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/2209/TG_EDPC_13.pdf?sequence=1)
- ROJAS, Armando Mario. La Intermediación Laboral. En: Revista De Derecho, Universidad Del Norte, 2007, no. 22., p. 187-210.
- ROMAGNOLI, Umberto. El Derecho, el trabajo y la historia. Madrid: Consejo Económico y Social, 1997, p. 20. ISBN: 978-84-81-8804-41.
- SUBGERENCIA CULTURAL DEL BANCO DE LA REPÚBLICA. El neoliberalismo. [En línea]. Bogotá D.C. (Recuperado en 24 abril 2017). Disponible en [http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ayudadetareas/politica/el\\_neoliberalismo](http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ayudadetareas/politica/el_neoliberalismo).
- SUIZA, ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio No. 181. Por medio del cual se regula sobre las agencias de empleo privadas. Ginebra, 1997.
- URUETA ROJAS, Juan Manuel. La dimensión cuantitativa de la cláusula del Estado social de derecho en Colombia. [Base de datos en línea]. Estudios Socio-Jurídicos, 6(2), 326-350. (Recuperado en 24 abril 2017) Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-05792004000200011&lng=en&tIng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-05792004000200011&lng=en&tIng=es)

- VARGAS, José. Liberalismo, Neoliberalismo y Postneoliberalismo. [En línea]. Subgerencia Cultural del Banco de la República. Bogotá D.C. 2015. (Recuperado en 24 abril 2017) Disponible en [http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ayudadetareas/politica/el\\_neoliberalismo](http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ayudadetareas/politica/el_neoliberalismo)

## ANEXOS

### Anexo A. Sumario Proceso Disciplinario Laboral

<p><b>¿QUE ES EL PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL?</b></p> <p>Es un proceso administrativo interno que se realiza en conjunto con el trabajador y la empresa beneficiarias, 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 una falta, el empleador tiene la facultad de imponer la sanción respectiva de acuerdo a la escala de faltas.</p>  <p><b>¿QUE ES UNA FALTA Y DONDE ESTAN ESTIPULADAS?</b></p> <p>Es toda acción u omisión contraria a los objetivos exigidos para la realización de la labor encomendada en el contrato. Las faltas se encuentran estipuladas o previstas en el reglamento interno de trabajo, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contrato de trabajo y demás normas legales.</p> <p><b>¿QUE ES LA FACULTAD DISCIPLINARIA?</b></p>  <p>Es el derecho o prerrogativa que tiene el empleador de investigar, aclarar, analizar y si es el caso, imponer sanciones o castigos para mantener el orden al interior de la empresa.</p> <p><b>¿QUE SE DEBE TENER EN CUENTA CUANDO SE REALIZA UN PROCESO DISCIPLINARIO?</b></p> <p>Al momento de llevarse a cabo un proceso disciplinario, se debe garantizar el derecho al debido proceso y a la defensa de los trabajadores.</p> <p>_____ Firma Trabajador y C.C.</p> <p>_____ Fecha</p>	<p><b>¿QUE ES EL DERECHO AL DEBIDO PROCESO Y EL DERECHO DE DEFENSA?</b></p>  <p>El derecho al debido proceso es un derecho constitucional estipulado en el artículo 29, cuya finalidad radica en que las actuaciones del empleador se sujeten a los procedimientos o etapas señaladas en el reglamento interno de trabajo y normas legales. El derecho de defensa es la facultad que tiene el trabajador para conocer el proceso disciplinario que se le adelante e impugnar o contradecir las pruebas y las decisiones que le sean desfavorables a sus intereses.</p> <p><b>ETAPAS DEL PROCESO DISCIPLINARIO</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario al trabajador a quien se imputan las conductas posibles de sanción;</li><li>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;</li><li>3. Poner en conocimiento al trabajador de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.</li><li>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.</li><li>5. El pronunciamiento definitivo del empleador o quien haga sus veces, mediante un acto motivado y congruente.</li><li>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.</li></ol> <p><b>REGLAMENTO INTERNO DEL TRABAJO</b></p> <p>El Reglamento Interno de Trabajo, es una herramienta indispensable para resolver los conflictos que se llegaren a presentar dentro de la empresa.</p> <p>Documento Integral que se puede descargar en nuestra pagina web: <a href="http://www.genteutil.net">www.genteutil.net</a>. Donde adicionalmente se encuentra: desprendibles de nomina, aportes al SGSS, pago de liquidación, normatividad, políticas, sistema de gestión, etc..</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## Anexo B. Sanciones Disciplinarias a Trabajadores en Misión



Bucaramanga, 03 de marzo de 2017

Señor(a)  
**VLADIMIR DUARTE DUARTE**  
Trabajador(a) en misión GENTE UTIL S.A.  
En [REDACTED] S.A.S.  
Ciudad

**Asunto:** Llamado de atención

Por medio de la presente me permito llamar su atención por las fallas que se presentaron en el desarrollo de las funciones que Usted realiza como nuestro trabajador en misión en la Empresa Usuaria [REDACTED] S.A.S., lo que está generando inconformidad con la prestación del servicio.

Me refiero específicamente a que los días 28 de febrero y 1 de marzo de la presente anualidad, Usted no se presentó a laborar sin que a la fecha se conozca justa causa para ello; lo que constituye un incumplimiento a sus obligaciones laborales.

Se le recuerda que debe reportar a tiempo y en debida forma cualquier eventualidad que le impida asistir a laborar.

Por lo anterior, me permito informarle que una vez analizada la situación, GENTE UTIL S.A. y nuestra Empresa Usuaria a donde usted fue enviado a laborar en misión, no encuentran justificación alguna a dicha anomalía, razón por la cual GENTE UTIL S.A. ha tomado la decisión de hacerle un **fuerte llamado de atención, descontarle el los días (2) no laborados con su respectivo dominical** y avisarle que este tipo de situaciones no se pueden repetir.

Esperamos que este llamado de atención sea suficiente para que usted recapacite sobre sus deberes, responsabilidades y obligaciones laborales, y que las situaciones aquí calificadas no se vuelvan a presentar, con el fin de evitar medidas disciplinarias más drásticas.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'S.J.T.F.', with a horizontal line underneath.

**SILVIA JULIANA TORRES FERREIRA**  
Líder Departamento Jurídico

CC. Gerencia [REDACTED] S.A.S./ Hoja de Vida GENTE UTIL S.A.

Calle 59 N° 30-80 Bucaramanga  
PBX- 6573760 - Fax 6475770  
e-mail : juridica@genteutil.net

Bucaramanga, 9 de febrero de 2017

Señor(a)  
**MANUEL DIAZ ROJAS**  
Trabajador en misión GENTE UTIL S.A.  
En [REDACTED] Ltda.  
Ciudad

Señor Díaz:

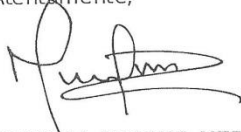
Con base en los descargos realizados el día de hoy, se corroboraron las faltas en que incurrió en el desarrollo de sus funciones, incumpliendo de esta manera con sus obligaciones laborales de acuerdo a las normas legales, contractuales y reglamentarias concordantes.

Por lo anterior, me permito informarle que una vez analizados los descargos, GENTE UTIL S.A. y nuestra Empresa Usuaria donde Usted fue enviada a laborar en misión, no encuentran justificación alguna a dicha conducta, en consecuencia GENTE UTIL S.A. ha tomado la decisión de **aplicarle una sanción de suspensión por un (01) día correspondiente al 10 de febrero de 2017**, de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y demás normas legales, contractuales o reglamentarias concordantes.

Esperamos que esta sanción sea suficiente para que usted recapacite sobre sus deberes y obligaciones laborales, y que las situaciones aquí calificadas no se vuelvan a presentar ya que perjudica el buen funcionamiento de las actividades de [REDACTED] Ltda., razón por la que en caso de reincidir se tomarán medidas más drásticas.

Contra la presente procede el Recurso de Apelación ante la Gerencia General de GENTE UTIL S.A..

Atentamente,



**MARTHA LILIANA HERRERA UTRERA**  
Líder de Gestión Humana

Recibido:

\_\_\_\_\_

Interpone Recurso Apelación:

SI

NO

Argumento:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Se confirma Sanción:

SI

NO

FIRMA:

c.c. Gerencia  Ltda. / Hoja de Vida

## Anexo C. Evaluación de Riesgo Legal en Solicitudes de Embargo



Bucaramanga, 10 de febrero de 2017

Señores(as)  
**COOPERATIVA MULTIACTIVA DEL FONCE COOMULFONCE**  
Atte. Dr. Julio Iván Jaramillo  
Departamento Jurídico  
Carrera 15 No. 37 - 103  
Bucaramanga - Santander

**ASUNTO:** Solicitud de descuentos de nómina **LUIS ENRIQUE PINTO CARDENAS**

En atención a la solicitud presentada por Ustedes y radicada en las oficina de GENTE ÚTIL S.A. el día 9 de febrero de la presente anualidad y con relación a la realización de descuentos de nómina sobre el salario mensual devengado por nuestro(a) trabajador(a) en misión **LUIS ENRIQUE PINTO CARDENAS**, identificado(a) con cédula de ciudadanía No. 1.090.371.169, me permito manifestar lo siguiente:

**Primero:** El derecho fundamental al mínimo vital ha sido reconocido desde 1992 en forma extendida y reiterada por la jurisprudencia constitucional de la Corte como un derecho que se deriva de los principios de Estado Social de derecho, dignidad humana y solidaridad, en concordancia con los derechos fundamentales a la vida, a la integridad personal y a la igualdad en la modalidad de decisiones de protección especial a personas en situación de necesidad manifiesta, dado el carácter de derechos directa e inmediatamente aplicables de los citados derechos.

**Segundo:** El objeto del derecho fundamental al mínimo vital abarca todas las medidas positivas o negativas constitucionalmente ordenadas con el fin de evitar que la persona se vea reducida en su valor intrínseco como ser humano debido a que no cuenta con las condiciones materiales que le permitan llevar una existencia digna.

**Tercero:** El Estado no puede, al ejercer la potestad jurisdiccional, pasar por alto si está creando medidas que ineludible y manifiestamente impliquen traspasar el límite inferior constitucionalmente establecido para garantizar la supervivencia digna de la persona, dadas las políticas sociales existentes y los efectos de las mismas.

**Cuarto:** Si bien, por mandato del artículo 156 establece que **todo salario**, en el que naturalmente se debe incluir también el salario mínimo, es embargable hasta en un 50% para los casos que allí se exponen. Es también claro, que iría en contra de lo dispuesto en nuestra CONSTITUCION POLITICA COLOMBIA del año 91. Sentencia T-664 de 2008.

**Quinto:** Por normatividad (Tal como se aduce el artículo 155 del C.S.T.) y antecedentes jurisprudenciales; se ha establecido que el excedente del salario mínimo solo es embargable hasta en una quinta parte, sin importar el monto del salario.

---

Calle 59 N° 30 - 80 Bucaramanga  
PBX - 6573760 - Fax 6475770  
e-mail: juridica@genteutil.net



**Sexto:** Ahora bien, en la Circular Externa No. 0007 de 2001 por la Superintendencia De La Economía Solidaria, se dispuso: "(...) Fue así como atendiendo a la especialidad de la relación que se da entre **los asociados (trabajadores), dueños y gestores de la cooperativa** y a la vez usuarios de los servicios de la misma, se redactaron los artículos 142 y 143 de la Ley 79 de 1988, que consagran la obligación a las empresas o entidades públicas o privadas de deducir y retener de cualquier cantidad que haya de pagar a sus trabajadores o pensionados, las sumas que éstos adeuden a la cooperativa, y que la obligación conste en libranza, títulos valores, o cualquier otro documento suscrito por el deudor, **quien para el efecto deberá dar su consentimiento previo**". (subrayado y negrita de Gente Util S.A.)

En la misma CIRCULAR se dispone: "En consecuencia, el poder embargar las pensiones de los deudores de cooperativas, excepcionalmente sólo sería viable en desarrollo de actos cooperativos, es decir, cuando se trate de deudas de asociados con las cooperativas, siempre y cuando el **deudor - asociado haya expresamente aceptado y autorizado al pagador para que le efectúen los respectivos descuentos** con las formalidades legales previstas.". (subrayado y negrita de Gente Util S.A.)

**Séptimo:** Vale la pena aclarar, que para celebrar este tipo de contratos de mutuo con interés con dicha cooperativa, es dable ser: **cooperado, cancelar una cuota de afiliación, participar de utilidades y entre otras, para acceder a ésta clase de servicios (crédito); elementos que no fueron allegados tal como lo exige el artículo 156 del C.S.T.** (subrayado y negrita de Gente Util S.A.)

Dado lo anterior y teniendo en cuenta que **NO SE APORTAN LAS DOCUMENTALES IDÓNEAS** no se procederá a embargar y retener suma alguna a nuestro colaborador.

Atentamente,

**SILVIA JULIANA TORRES FERREIRA**  
Departamento Jurídico

---

Calle 59 N° 30 - 80 Bucaramanga  
PBX - 6573760 - Fax 6475770  
e-mail: jurídica@genteutil.net



Bucaramanga, 01 de Febrero de 2017

Señores(as)

**JUZGADO CUARTO CIVIL MUNICIPAL DE BUCARAMANGA**

Atte. Dr. Juan Felipe Salcedo Roa

Secretario

Oficina 219A

Ciudad

ASUNTO:	Embargo y retención salarios EFRAIN GUERRERO BUENAHORA
Proceso:	Ejecutivo Singular
Radicado:	68001-40-03-004-2016-00696-00
Demandante:	Jose Oltman Jaimés Jaimés

En atención al oficio No. 00132 y radicado en nuestras instalaciones a enero 26 de 2017 y con relación al EMBARGO Y/O RETENCIÓN DE SALARIOS devengado por nuestro(a) trabajador(a) **EFRAIN GUERRERO BUENAHORA** identificado(a) con cédula de ciudadanía No. 91.519.300, me permito realizar las siguientes acotaciones:

**Primero:** Se toma nota del embargo y retención de la quinta parte que exceda del salario mínimo y demás factores salariales que devenga nuestro trabajador en misión **EFRAIN GUERRERO BUENAHORA** identificado(a) con cédula de ciudadanía No. 91.519.300.

**Segundo:** El embargo y retención de la quinta parte que exceda del salario mínimo y demás factores salariales se limitara a la suma de CUATRO MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS MCTE (\$4'500.000).

**Tercero:** El embargo y retención de la quinta parte que exceda del salario mínimo y demás factores salariales se efectuara a partir de la primera quincena del mes de febrero de 2017.

**Cuarto:** Nuestro trabajador en misión **EFRAIN GUERRERO BUENAHORA** fue notificado por parte de Gente Útil S.A. del embargo y retención de la quinta parte que exceda del salario mínimo y demás factores salariales ordenado por su despacho.


Atentamente,

**SILVIA JULIANA TORRES FERREIRA**

Líder Departamento Jurídico

Calle 59 N° 30 - 80 Bucaramanga  
PBX- 6573760 - Fax: 6475770  
e-mail: juridica@genteutil.net

## Anexo D. Elaboración de Otrosí

OTRO SI N°1	
Página 1 de 1	

### ACUERDO SOBRE CAMBIO DE SALARIO

GENTE UTIL S.A. y el TRABAJADOR EN MISIÓN ANGYE JULIANA BARRIOS HERNANDEZ, al servicio de nuestra empresa XXXXXXXXXX a través de la empresa ANDES GROUP S.A.S., expresamente han acordado lo siguiente:

Entre los suscritos, **SONIA HERNANDEZ SILVA**, identificada con la cédula de ciudadanía No. 63.312.374 de Bucaramanga, quien obra en nombre y representación de GENTE UTIL S.A, con NIT No. 804.004.319-9, en su carácter de Representante Legal, y estatutariamente autorizada para celebrar esta clase de contratos, sociedad que en adelante se llamará en este otrosí al contrato: E.S.T., por una parte, y por la otra, **ANGYE JULIANA BARRIOS HERNANDEZ**, identificado(a) con cédula de ciudadanía No. 1.100.896.019, quien para los efectos del presente otrosí al contrato de trabajo por el término que dure la realización de la obra o labor determinada se llamará EL TRABAJADOR, hemos convenido realizar un OTROSI al contrato. Este OTROSI se regirá por las siguientes cláusulas: **CLAUSULA PRIMERA.** Las partes voluntariamente acuerdan que a partir del 16 de febrero de 2017, EL TRABAJADOR recibirá como salario básico mensual la suma de OCHOCIENTOS VEINTE MIL PESOS (\$820.000) M/CTE. **CLAUSULA SEGUNDA.** Las cláusulas incluidas en el presente acuerdo modifican cualquier cláusula que le sea contraria, o adicionan cualquier cláusula que verse sobre el mismo asunto en el Contrato de Trabajo Inicial o sus posteriores modificaciones. Las demás cláusulas del Contrato de Trabajo continúan vigentes y surtiendo todos sus efectos por el término que dure la realización de la obra o labor determinada entre **ANGYE JULIANA BARRIOS HERNANDEZ, y GENTE ÚTIL S.A.**, que no hubieren sido modificados mediante el presente Otrosí No. 01.

Para constancia se firma a los 16 días del mes de febrero de dos mil diecisiete (2017)

LA E.S.T.

EL TRABAJADOR



NIT. \_\_\_\_\_

C.C. \_\_\_\_\_

OTRO SI N°2



Página 1 de 1

**ACUERDO SOBRE RECONOCIMIENTO DE AUXILIOS EXTRALEGALES (No Constitutivo de Salario - Art. 128 del C.S.T.; Ley 344/96 Art. 17)**

GENTE UTIL S.A. y el TRABAJADOR EN MISIÓN RAMIRO ERNESTO DOMINGUEZ VARGAS, al servicio de nuestro beneficiario [REDACTED] S.A.S., expresamente han acordado lo siguiente:

Entre los suscritos, **SONIA HERNANDEZ SILVA**, identificada con la cédula de ciudadanía No. 63.312.374 de Bucaramanga, quien obra en nombre y representación de GENTE UTIL S.A. con NIT No. 804.004.319-9, en su carácter de Representante Legal, y estatutariamente autorizada para celebrar esta clase de contratos, sociedad que en adelante se llamará en este otrosí al contrato: E.S.T., por una parte, y por la otra, **RAMIRO ERNESTO DOMINGUEZ VARGAS**, identificado(a) con cédula de ciudadanía No. 1.095.926.262, quien para los efectos del presente otrosí al contrato de trabajo por el término que dure la realización de la obra o labor determinada se llamará EL TRABAJADOR, hemos convenido realizar un OTROSI al contrato. Este OTROSI se registrará por las siguientes cláusulas:

**CLAUSULA PRIMERA.** Las partes voluntariamente acuerdan que a partir del 01 de diciembre de la presente anualidad, el empleador otorgara un (1) auxilio(s) extralegal(es) mensual en dinero. Dicho auxilio aunque será de carácter habitual, es de naturaleza extralegal y sobre estas las partes disponen que **no constituye salario**, teniendo que dichos valores no tienen el sentido de enriquecer, aumentar o ingresar el patrimonio del trabajador, sino que es para desempeñar de manera integral las labores asignadas y ayudarlo en el desempeño de sus funciones según el art. 128 del C.S.T.:

Auxilio Extralegal de Transporte Especial por SETECIENTOS CINCUENTA MIL PESOS M/CTE (\$750.000)

**CLAUSULA SEGUNDA.** Las partes acuerdan que las sumas así recibidas no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales; pues como se dijo anteriormente, estos no constituyen salario y podrá **ser revocado en cualquier momento**, ya que se entiende como un auxilio extralegal y voluntario para mejorar la prestación del servicio. **CLAUSULA TERCERA.** Las cláusulas incluidas en el presente acuerdo modifican cualquier cláusula que le sea contraria, o adicionan cualquier cláusula que verse sobre el mismo asunto en el Contrato de Trabajo Inicial o sus posteriores modificaciones. Las demás cláusulas del Contrato de Trabajo continúan vigentes y surtiendo todos sus efectos por el término que dure la realización de la obra o labor determinada entre **RAMIRO ERNESTO DOMINGUEZ VARGAS** y **GENTE UTIL S.A.**, que no hubieren sido modificados mediante el presente Otrosí No. 01.

Para constancia se firma a los 01 días del mes de diciembre de dos mil dieciséis (2016)

LA E.S.T.

EL TRABAJADOR



NIT. \_\_\_\_\_

C.C. \_\_\_\_\_

## Anexo E. Proyección de Contestación contra Acción de Tutela



Señor  
JUZGADO VEINTICINCO CIVIL MUNICIPAL DE BUCARAMANGA  
E. S. D.

Ref:	Impugnación Fallo de Tutela Radicado: 2016-302
Accionante:	JENNY KATHERINE SANCHEZ AGUDELO
Accionada:	GENTE UTIL S.A.

SILVIA JULIANA TORRES FERREIRA, mayor de edad, identificada con Cédula de Ciudadanía No. 63.450.421 de Floridablanca, tarjeta profesional No. 139.704 del C. S. de la Jud., actuando como Representante Legal para asuntos Judiciales y Administrativos de la EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES GENTE UTIL S.A. con NIT: 804.004.319-9,

en la oportunidad señalada por el decreto 2591 de 1991, Art. 31, **IMPUGNO**, la decisión de ese despacho, de fecha diecinueve (19) de diciembre de dos mil dieciséis (2016) sustentado bajo los siguientes argumentos:

### PRINCIPIO DE INMEDIATEZ E INOPERANCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA

Su señoría tal y como se plasmó en la contestación de la demanda, esta apoderada de manera enfática y reiterativa resalta el principio de inmediatez e igualmente la necesidad de tenerse en cuenta el uso que se le ha dado a la acción de tutela por la parte accionante como una estratagema que pretende el logro de ciertos objetivos mediante el uso de la vía inadecuada.

Existe abundante jurisprudencia constitucional donde se establece la no procedencia de este mecanismo como el adecuado cuando su interposición se arguye acudiendo a los medios que la ley ofrece para el reconocimiento de sus derechos alegando en beneficio propio la omisión o la tardanza.

Así mismo, señala la jurisprudencia que su interposición debe ser oportuna y razonable con relación a la ocurrencia de los hechos que originaron la afectación o amenaza de los derechos fundamentales invocados<sup>1</sup>. Que para el caso bajo estudio se rompe con dicho principio al evidenciarse de la verdad probatoria, la interposición tardía de la acción de tutela por parte de la accionante una vez pasados más de 20 días desde la fecha en la que se le dio a conocer de la terminación del contrato y de la negligencia de su actuar con la omisión de comunicación para la realización del examen ocupacional de retiro.

<sup>1</sup> Corte Constitucional de Colombia. Sentencia de Tutela 332 del 1 de Junio de 2015. M.P. Alberto Rojas Ríos.



Por otro lado, de tenerse en gracia que la accionante omitió tal conducta por ciertos motivos personales, habría que preguntarse:

- ¿Por qué la trabajadora en misión no reporto encontrarse en dicho estado una vez le fue notificada la terminación del contrato por finalización de la obra o labor contratada cuando se puede inferir que esta tenía más de 5 semanas de embarazo según ecografía anexada a la tutela?
- ¿Porque no se acercó a las instalaciones de Gente Útil a manifestar lo dicho en su escrito de tutela?

Para cerrar con este argumento, vale la pena recordar que la acción de tutela no ha sido concebida como una vía judicial de carácter primario de la que puede hacerse uso como mejor convenga a las aspiraciones del accionante, sino que tiene un marcado carácter residual o subsidiario que pone de manifiesto el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia, por virtud del cual resulta apenas obvio entender que esta no puede darse soslayando las vías que ofrece la jurisdicción común o especial, según sea el caso.<sup>2</sup>

**DESCONOCIMIENTO DEL ESTADO DE GRAVIDEZ AL MOMENTO DE  
TERMINACIÓN DEL CONTRATO**

De lo aportado con el escrito de tutela se puede evidenciar que la tutelante se encontraba en estado de embarazo durante la relación laboral; sin embargo, también se puede extraer que esta nunca le manifestó a GENTE ÚTIL S.A. de su estado durante la relación laboral ni después de la terminación del contrato. Por tanto no se probó la existencia del requisito de relación de causalidad entre la desvinculación del trabajador y el estado de la trabajadora, por cuanto del acervo probatorio se puede extraer que a la fecha en el que se notificó de la decisión de dar por terminada la relación laboral, la entidad por mí representada no tenía conocimiento del estado de gravidez de la tutelante y no tenía por qué saberlo puesto que la trabajadora desempeña sus labores en lugar distinto de la sede administrativa de Gente Útil S.A. y de las semanas de gestación probadas en la tutela no se puede considerar su estado como un hecho notorio.

Esbozado lo anterior, GENTE ÚTIL S.A. no encuentra razón para que el *a quo* haya resuelto ordenar el reintegro de la accionante, cuando la empresa que represento no conocía del estado de la tutelante al momento de comunicar la terminación del contrato, ni cuando se terminó dicho vínculo.

<sup>2</sup> Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Civil y Agraria. M.P. Silvio Fernando Trejos Bueno. Sentencia del 1º de septiembre de 1999. Expediente No. 6971



Aunado a lo escrito en precedencia, de las pruebas allegadas con la acción de tutela no se prueba la subsistencia de las causas que dieron origen al contrato laboral para ordenar el reintegro laboral de la accionante. Como puede evidenciarse de las pruebas allegadas por la entidad que represento, a la tutelante se le vinculó por medio de contrato de obra o labor determinada para la ejecución del cargo de AUXILIAR ADMINISTRATIVA POR INCREMENTO TEMPORAL DE TRABAJO y que GENTE ÚTIL S.A. dio por terminado dicho vínculo laboral amparada en la legislación laboral y a causa del incumplimiento de las expectativas laborales para dicho cargo.

Se reitera una vez más lo dicho por la jurisprudencia constitucional la cual ha establecido que de no existir nexo de causalidad entre el embarazo y la finalización de la relación laboral las pretensiones de la accionante no pueden ser acogidas.<sup>3</sup> Y que para solicitar el reintegro laboral debe probarse en sede de tutela que subsisten las causas que dieron origen al contrato laboral. Situaciones que NO fueron probadas en la presente acción constitucional.

Del mismo modo, no es coherente y resulta dudoso que una vez pasados más de 20 días después de la terminación del contrato (08/11/2016) se acuda a la realización de una prueba de embarazo (01/12/2016) y que esta evidencie la existencia de 9 semanas de gestación aproximadamente.

Nace el siguiente interrogante para esta apoderada: **¿Sabía la accionante JENNY KATHERINE SANCHEZ AGUDELO de su estado de embarazo durante la ejecución del contrato o para la época de la terminación del mismo como para omitir la comunicación de dicha situación?**

Es de anotar que se tendría más de 5 semanas de gestación para dicha época. Tiempo suficiente para que la futura madre experimentase síntomas o existieran indicios que indicaran la existencia de un embarazo.

#### TERGIVERSACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL CON RELACIÓN AL REINTEGRO LABORAL

Es claro que la jurisprudencia constitucional ha procurado garantizar la protección de la maternidad a través de una serie de beneficios que amparan a las madres trabajadoras. Como muestra de lo anterior y para el caso en concreto, se avizora en la Sentencia de Unificación 70 del 13 de Febrero de 2013 de la H. Corte Constitucional su postura respecto a las obligaciones impuestas al empleador en caso de terminar la relación laboral bajo el

<sup>3</sup> Corte Constitucional de Colombia. Sentencia de Tutela No. 132 del 14 de Febrero de 2008. M.P. Marco Fernando Monroy Cabra.



contrato a término fijo y contrato de obra cuando se desconoce el estado de gestación de sus trabajadoras. Esta es:

*Cuando el empleador NO conoce en desarrollo de esta alternativa laboral el estado de gestación de la empleada, se presentan tres alternativas:*

- *Si la desvincula antes del cumplimiento de la obra, sin alegar justa causa: En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el período de gestación; y la renovación del contrato sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato de obra no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela.*
- *Si la desvincula antes del cumplimiento de la obra PERO alega justa causa distinta a la modalidad del contrato: En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el período de gestación; y la discusión sobre la configuración de la justa causa se debe ventilar ante el juez ordinario laboral.*
- *Si la desvincula una vez cumplida la obra, alegando esto como una justa causa: En este caso la protección consistiría mínimo en el reconocimiento de las cotizaciones durante el período de gestación; y la renovación del contrato sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato de obra no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela (NEGRILLA Y SUBRAYADO FUERA DE TEXTO)*

Teniendo en cuenta lo dicho por la H. Corte Constitucional, se debe tener en cuenta los supuestos que rodean el despido de la trabajadora, para determinar si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral. De analizarse el caso en particular y del acervo probatorio, es mandatorio que el juez de tutela tenga en cuenta lo siguiente:

- Que de las pruebas allegadas se evidencia el desconocimiento de GENTE ÚTIL S.A. del estado de la trabajadora tanto durante la ejecución del contrato de trabajo como al momento de finiquitar la relación laboral.
- Que la trabajadora fue vinculada para un cargo de temporada (Auxiliar Administrativa por incremento de trabajo) y que la finalización del contrato se dio a causa del incumplimiento de las expectativas laborales para el cargo. Por tanto solo se haría exigible el reconocimiento de las cotizaciones durante el período de gestación mas no el reintegro laboral como pretende de manera errónea la accionante al citar la sentencia *ejudem* en una de las hipótesis esbozadas por la corte que no corresponde al vínculo laboral bajo el cual se desarrolló la relación laboral establecida con la tutelante.

#### SOLICITUD

**REVÓQUESE** el fallo proferido el pasado diecinueve (19) de diciembre de dos mil dieciséis (2016). En el cual, se ordena: a)- Conceder la acción de tutela como mecanismo transitorio que la jurisdicción ordinaria resuelva la acción que la actora debe formular o por el termino



de 4 meses; b)- Reintegrar a Jenny Katherine Sánchez Agudelo; c)- Ponerse al día con las cotizaciones a salud, pensiones y riesgos laborales de la tutelante. Dado que la accionante cuenta con la jurisdicción laboral para reclamar los derechos que considera le han vulnerado, máxime cuando no teníamos conocimiento del estado de gestación de la misma y que la terminación del contrato se produjo con justa causa.

#### NOTIFICACIONES

1. El accionante, en la dirección indicada en la acción.
2. La suscrita, en GENTE ÚTIL S.A., Calle 59 No. 30 - 80 Barrio Conucos de Bucaramanga, Teléfono: 6573760.

Del Señor Juez,

**SILVIA JULIANA TORRES FERREIRA**  
Representante Legal GENTE UTIL S.A.

## Anexo F. Folleto de Inducción a Trabajadores en Misión

### ¿Que son las empresas de servicios temporales?

Según la Ley 50 de 1990 y el decreto 2369 de 2006 se puede definir a las empresas de servicios temporales o por su siglas EST, como aquellas que contratan la prestación de servicios con terceros beneficiarios o también llamados usuarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la Empresa de Servicios Temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador. Es decir, las empresas de servicios temporales son las empleadoras de los trabajadores en misión.

### ¿Qué tipos de trabajadores existen en las empresas de servicios temporales y en que se diferencian?

Esas mismas normas dicen que existen dos tipos o categorías de trabajadores en las empresas de servicios temporales entre los cuales tenemos: (I) Esta el personal de planta que son aquellos que desarrollan su actividad en las dependencias de la empresa de servicios temporales, en este caso en Gente Útil S.A. y (II) Los trabajadores en misión a quienes va dirigido el presente folleto; son aquellos que la Empresa de Servicios Temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por estos.



### ¿Quiénes son los usuarios?

Los usuarios son toda persona natural o jurídica que contrate los servicios de la empresa de servicios temporales.

### ¿Para qué se contratan los trabajadores en misión?

- Según las normas arriba mencionadas, los usuarios pueden acudir a las empresas de servicios temporales cuando se presenten las siguientes ocasiones o eventos:
- Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
- Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más.



### ¿Qué derechos tienes como trabajador en misión?



Los trabajadores en misión tienen derecho a un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de antigüedad vigentes en la empresa usuaria. Igualmente, tendrán derecho a gozar de los beneficios que el usuario tenga establecidos para sus trabajadores en el lugar de trabajo, en materia de transporte, alimentación y recreación.

### Suele confundirse a las empresas de servicios temporales con las bolsas de empleo, ¿En qué se diferencian?

Como ya se mencionó las empresas de servicios temporales, son básicamente aquellas que contratan de manera directa a personal para prestar sus servicios en las dependencias de otra empresa denominada usuaria, mientras que las bolsas de empleo son entidades que se encargan de la selección de personal por requerimiento de una empresa. Sin embargo, hay que aclarar que la bolsa de empleo nunca tendrá la calidad de empleador, sino la empresa que le requirió la selección de personal.



### ¿Quién se encarga de la afiliación al Sistema General de Seguridad Social Integral?

Las Empresas de Servicios Temporales están obligadas a afiliarse y a pagar los aportes parafiscales y los aportes a los Sistemas de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Laborales, de acuerdo con las disposiciones legales.

### ¿Quién es el responsable del pago de tu salario? ¿La EST o la empresa usuaria?

Según la definición escrita en la primera respuesta la EST es la que tiene la calidad de empleador de los trabajadores en misión, por tanto como empleador y según el Código Sustantivo del Trabajo, tiene la obligación de pagar la remuneración o salario pactado.

### ¿Pueden los usuarios del servicio exigirte el cumplimiento en cuanto al modo, tiempo y cantidad de trabajo?

Si, los usuarios del servicio pueden imponerte el cumplimiento de funciones respecto al modo, tiempo y cantidad de trabajo, así como también el cumplimiento de su reglamento interno de trabajo. La razón de esto, por una atribución muy especial que la ley da a las empresas de servicios temporales para que deleguen esta función que les compete como empleadores a los usuarios del servicio temporal; la misma se denomina "Subordinación Delegada".