

**ACERCAMIENTO A LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES (E.S.T.)
EN LA CIUDAD DE PASTO
2010**

FRANCISCO EDMUNDO PAZ OBANDO

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS SOCIOJURÍDICOS
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL
SAN JUAN DE PASTO
2011**

**ACERCAMIENTO A LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES (E.S.T.)
EN LA CIUDAD DE PASTO
2010**

FRANCISCO EDMUNDO PAZ OBANDO

**Trabajo de Grado, presentado como requisito para optar al título de
Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social**

**Asesora de Investigación
Dra. MARÍA ANGÉLICA HERNANDEZ MONTENEGRO
Abogada Especialista en Derecho Laboral**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS SOCIOJURÍDICOS
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL
SAN JUAN DE PASTO
2011**

NOTA DE RESPONSABILIDAD

“Las ideas y conclusiones aportadas en este Trabajo de Grado son de responsabilidad exclusiva de su autor”.

Artículo 1º del Acuerdo No. 324 de Octubre 11 de 1966, emanado del Honorable Consejo Directivo de la Universidad de Nariño.

Nota de aceptación

Jurado

Jurado

Presidente de Tesis

San Juan de Pasto, Febrero de 2011

AGRADECIMIENTOS

Presento mis agradecimientos a aquellas personas que me han apoyado e impulsado en todos los proyectos y decisiones que he tomado en mi vida.

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCION.....	17
1. EL AVANCE DE LA TERCERIZACIÓN	19
1.1 CONTRATISTA INDEPENDIENTE.....	19
1.2 SIMPLE INTERMEDIARIO	21
1.3 EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES.....	22
1.4 COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	24
2. ACERCAMIENTO AL ORIGEN DE LAS E.S.T. Y SU REGLAMENTACIÓN LEGAL EN COLOMBIA	27
2.1 ETAPAS NORMATIVAS SOBRE EL TRABAJO TEMPORAL EN COLOMBIA	28
2.1.1 PRIMERA ETAPA: BAJA REGULACIÓN (1963-1983).....	28
2.1.2 SEGUNDA ETAPA: REGULACIÓN MODERADA (1983-1991).....	29
2.1.3 TERCERA ETAPA: ALTA REGULACIÓN (1991-2006)	30
2.2 EL MARCO LEGAL VIGENTE DE LAS E.S.T. (A PARTIR DE 2006).....	32
2.2.1 CONSTITUCIÓN DE LAS E.S.T.....	33
2.2.2 CONSTITUCIÓN DE UNA E.S.T. A TRAVÉS DE UNA SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA	36
2.3 DIFERENCIAS ENTRE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO Y LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	38
3. CONTRATACION CON LA E.S.T. Y DERECHOS DE SUS TRABAJADORES	44
3.1 DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN MISIÓN.....	44
3.2 EVENTOS EN QUE SE PUEDE CONTRATAR CON UNA E.S.T.	45
3.3 VINCULACIÓN CONTRACTUAL ENTRE LA EMPRESA USUARIA Y LA E.S.T.....	46

4. APROXIMACIÓN JURISPRUDENCIAL A LOS PRINCIPALES CONFLICTOS DE LAS E.S.T. Y SUS TRABAJADORES.....	48
4.1 DURACIÓN DEL VÍNCULO CONTRACTUAL DEL TRABAJADOR EN MISIÓN	48
4.2 PRESTACIÓN DEL SERVICIO TEMPORAL.....	50
4.3 COEXISTENCIA DE CONTRATOS DE TRABAJO	50
4.4 RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LA E.S.T. Y LA EMPRESA USUARIA.	51
4.5 PROTECCIÓN DEL FUERO DE MATERNIDAD	52
4.6 AFILIACIÓN DEL TRABAJADOR EN MISIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL ...	53
4.7 CAUSAS OBJETIVAS DEL DESPIDO	54
5. CONTACTO CON LA SITUACIÓN DE LAS E.S.T. EN LA CIUDAD DE PASTO	57
5.1 COMPORTAMIENTO ANUAL DE LA MANO DE OBRA A TRAVÉS DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES EN NARIÑO Y COLOMBIA.	59
5.2 COMPORTAMIENTO ANUAL DE LA MANO DE OBRA A TRAVÉS DE SERVICIOS TEMPORALES EN PASTO Y NARIÑO.....	63
6. CONFLICTOS LABORALES ORIGINADOS POR VINCULACIÓN MEDIANTE E.S.T. EN LA CIUDAD DE PASTO.....	67
6.1 JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO	67
6.2 JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE PASTO	68
6.3 JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE PASTO.....	69
7. DESARROLLO DEL TEMA EN EL CIRCUITO JUDICIAL DE PASTO	73
7.1 PROCESOS ORDINARIOS LABORALES 2007-00026 & 2007-00047	73
7.1.1 DEMANDAS.....	74
7.1.2 CONTESTACIONES.....	75
7.1.3 PROBLEMAS JURÍDICOS	75

7.1.4 RESOLUCIÓN DE LAS CONTROVERSIAS.....	76
7.2 PROCESO ORDINARIO LABORAL 2008-00144	77
7.2.1 DEMANDA.....	77
7.2.2 CONTESTACIÓN	78
7.2.3 PROBLEMAS JURÍDICOS	79
7.2.4 CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:.....	79
7.2.5 DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA	84
7.2.6 DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA.....	85
8. CONCLUSIONES	86
8.1 EN CUANTO A LA PRAXIS JURÍDICA EN LA CIUDAD DE PASTO	86
8.2 EN CUANTO A LOS ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL	88
8.3 EN CUANTO A LA AFILIACIÓN Y APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL....	89
8.4 EN CUANTO A LA LICENCIA DE MATERNIDAD	90
8.5 EN CUANTO A SALUD OCUPACIONAL.....	91
8.6 EN CUANTO AL DERECHO DE ASOCIACIÓN	92
8.7 EN SINTESIS.....	95
BIBLIOGRAFÍA.....	97

LISTA DE FIGURAS, CUADROS, TABLAS Y GRÁFICAS

Figura 1. Relaciones Jurídicas Contratista Independiente.....	20
Figura 2. Relaciones Jurídicas Simple Intermediario	22
Figura 3. Relaciones Jurídicas Empresas de Servicios Temporales	23
Figura 4. Relaciones Jurídicas Cooperativas de Trabajo Asociado	25
Cuadro 1. Diferencias entre C.T.A. y E.T.S.	39
Tabla 1. Registro de Empresas Temporales en San Juan de Pasto (Principales).58	
Tabla 2. Registro de Empresas Temporales en San Juan de Pasto (Sucursales) 58	
Tabla 3. Registro de Empresas Temporales en San Juan de Pasto (Suspendidas)	59
Tabla 4. Total Oferta Mano de Obra Años 2003 a 2009	59
Tabla 5. Total Demanda Mano de Obra Años 2003 a 2009.....	60
Tabla 6. Total Colocación Mano de Obra Años 2003 a 2009	60
Tabla 7. Total Oferta, Demanda y Colocación de Mano de Obra. Años 2003 a 2009	61
Tabla 8. Total Oferta Mano de Obra Años 2008 a 2009	63
Tabla 9. Total Demanda Mano de Obra Años 2008 a 2009.....	64
Tabla 10. Total Colocación Mano de Obra Años 2008 a 2009	64
Tabla 11. Total Oferta, Demanda y Colocación de Mano de Obra. Años 2008 a 2009.....	65
Gráfica 1. Comparativo Oferta, Demanda – Requisición, Colocados Mano de Obra a Través de E.S.T.....	62
Gráfica 2. Comparativo Oferta, Demanda – Requisición, Colocados Mano de Obra a Través de E.S.T.	65

Gráfica 3. Total Procesos contra E.S.T. radicados en el Circuito Judicial de Pasto. Años 2007 a 2010.....	71
Gráfica 4. Total Procesos contra E.S.T. según su estado y origen en el Circuito Judicial de Pasto. Años 2007 a 2010.....	72

GLOSARIO

ACOSET: Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales, fundada el 1 de abril de 1975 por 13 representantes de las principales E.S.T existentes en esa época en el país: tres de Medellín, dos de Cali, dos de Barranquilla y cinco de Bogotá.

COLABORADOR: termino fruto de una nueva cultura organizacional y de la recodificación de los conflictos en el espacio laboral. El uso de la palabra empleado tiende a desaparecer porque es sinónimo de "utilizado" lo cual se interpreta como si el dueño del capital lo explotara para su beneficio. El término colaborador es más agradable en ese sentido, pues implica que el trabajador "ayuda" a la construcción de la compañía.

CONVENIO OIT: los Convenios Internacionales de Trabajo son tratados internacionales adoptados por una mayoría de dos tercios de los delegados a la Conferencia Internacional del Trabajo. Deben ser sometidos en el término de un año, a partir de la clausura de las Conferencias por el Gobierno de cada país miembro de la OIT. Al órgano legislativo para su ratificación. Al ser ratificado constituye un instrumento internacional de cumplimiento obligatorio.

COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO (C.T.A.): son empresas solidarias en las que los asociados desarrollan personalmente las actividades propias de su objeto social, a fin de atender las obligaciones comerciales de las cooperativas con sus clientes, en los ámbitos de la producción de bienes, la ejecución de obras o la prestación de servicios, según sea el caso, generando trabajo permanente. El desarrollo de las actividades debe hacerse de manera autogestionaria, buscando un ingreso digno y justo en beneficio de los asociados.

DEMANDANTE: en este estudio, es la empresa dadora de empleo que acude a una E.S.T. con la finalidad de realizar una búsqueda entre los postulantes para cubrir un puesto laboral.

EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES (E.S.T.): desarrollan su objeto social de intermediación enviando trabajadores en misión a las empresas que requieran atender actividades transitorias, accidentales o temporales.

FLEXIBILIDAD LABORAL: hace referencia a la fijación de un modelo regulador flexible para el manejo de los derechos laborales en el interior de las empresas y organizaciones privadas. La aplicación de la flexibilidad laboral requiere de un proceso de desregulación del mercado laboral que usa de referente la libertad de contratación y el contrato individual de trabajo.

OFERENTE: en este estudio es el trabajador que inscribe su hoja de vida en la E.S.T. con la finalidad de darse a conocer entre quienes necesitan cubrir un puesto laboral.

OIT: es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en el marco de las negociaciones del Tratado de Versalles.

PRECARIZACIÓN: la precarización o precariedad laboral, en el mercado de trabajo y referido a las condiciones de empleo, subempleo y desempleo del trabajador, se refiere a la inseguridad, incertidumbre y la falta garantía de condiciones socioeconómicas mínimas y suficientes para una supervivencia digna que afecta a los trabajadores y repercute en su entorno familiar y social.

REQUISICIÓN: es el camino para obtener cotizaciones de diversos proveedores de productos y/o servicios, donde la empresa escoge la mejor opción para optimizar sus costos de operación.

SIMPLE INTERMEDIARIO: quienes contratan servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un patrono, aun cuando aparezcan como empresarios independientes; también lo son las personas que agrupan o coordinan los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos en los cuales utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de un patrono para beneficio de este en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo. El que celebre contrato de trabajo obrando como tal, debe declarar esa calidad y manifestar el nombre del patrono. Si no lo hiciere así, responderá solidariamente con el patrono por las obligaciones respectivas.

SOLIDARIDAD: para la ciencia jurídica, la solidaridad implica una relación de responsabilidad compartida, de obligación conjunta.

TALENTO HUMANO: término acuñado por los tratadistas de las Relaciones Industriales, quienes ya agotaron las definiciones: Personal, Recurso o Capital humano, derivado de la necesidad de invertir en los empleados para desarrollar su talento, sus competencias, pues finalmente sin las personas no hay empresa, sin que esto implique que esas personas adquieran la propiedad de los medios de producción.

TERCERIZACIÓN: es el proceso económico en el cual una empresa determinada mueve o destina los recursos orientados a cumplir ciertas tareas, a una empresa externa, por medio de un contrato. Esto se da especialmente en el caso de la "subcontratación con empresas especializadas", como por ejemplo las Empresas de Servicios Temporales.

TRABAJADOR DE PLANTA: son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de las empresas de servicios temporales.

TRABAJADOR EN MISIÓN: son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos.

USUARIA: toda persona natural o jurídica que necesita trabajadores con carácter transitorio y contrata los servicios de las empresas de servicios temporales, firmando un contrato de prestación de servicios con aquella.

RESUMEN

A la luz de la actual coyuntura laboral de nuestra región, vale la pena estudiar los alcances y límites de una de las formas de intermediación o tercerización laboral con más antigüedad en Colombia: la vinculación de trabajadores por medio de las Empresas de Servicios Temporales, figura que en los últimos años, ha sufrido cambios normativos con el objeto de proteger al trabajador en misión de los potenciales abusos que la empresa usuaria pueda llegar a cometer.

Entonces, se hace necesario identificar los nuevos alcances que le otorgan la ley y la jurisprudencia a esta institución, con el ánimo de observar hasta que punto las E.S.T. cumplen el objetivo para el cual fueron creadas y si en verdad las *empresas usuarias*, (beneficiarias de sus servicios), hacen un adecuado uso de esta figura, garantizando los derechos básicos de los trabajadores en misión, o si por el contrario esta forma de intermediación se emplea arbitrariamente.

Igualmente, es preciso tratar de determinar cómo ha impactado laboralmente la implementación de esta figura contractual en la ciudad de Pasto y cuál ha sido el precedente que la justicia local ha establecido en la solución de los conflictos originados por este mecanismo de tercerización del empleo.

Por lo tanto, es apropiado estudiar en su conjunto las tendencias de uno de los fenómenos de flexibilización laboral que más afecta la vida e intereses de muchos trabajadores, no sólo de nuestro medio, sino también del país.

PALABRAS CLAVE: Empresas, Servicios, Temporales, Usuaria, Trabajador, Misión, Flexibilización, Laboral, Pasto, Nariño, Colombia.

ABSTRACT

In light of the current labor situation in our region, is worthwhile to study the scope and limits of one of the older forms of mediation and labor outsourcing in Colombia: the hiring of workers through temporary employment agencies, institution that, in recent years, has undergone policy change in order to protect the workers of the potential abuses of their user enterprises.

Then, it becomes necessary to identify the new scopes that the law and the jurisprudence give on this institution, with the aim to observe the extent to which T.E.A. serve the purpose for which they were created and if the user companies (beneficiaries of their services), make an appropriate use of this figure, ensuring the basic rights of workers in mission, or if instead, this way of mediation is used arbitrarily.

Also, this study will try to determine how the workforce has been impacted by the implementation of this figure in the city of Pasto, and what has been the precedent established by the local justice when ruling conflicts arising from this mechanism of outsourcing.

Therefore, it's appropriate to consider the trends of this labor flexibility phenomenon, which affects the lives and interests of many workers, not only in our environment but also in the country.

KEYWORDS: Temporary, Employment, Agencies, Client Company, Seasonal, Worker, Awesome, Outsourcing, Pasto, Nariño, Colombia.

INTRODUCCION

Las Empresas de Servicios Temporales han estado presentes en Colombia desde hace más de cuarenta años, suministrando talento calificado a los grandes y medianos capitales generadores de empleo, constituyéndose en verdaderas agencias de intermediación laboral.

Durante estos años han experimentado diversas etapas en su regulación, la cual gradualmente se ha vuelto más rigurosa para proteger los intereses del trabajador. Sin embargo, esta forma de intermediación laboral no está libre de críticas, ya que muchos la señalan como responsable de volver aún más precaria la situación del mercado laboral del país.

El vincular talento temporal, no implica necesariamente, la tercerización de todos los riesgos laborales en cabeza de la empresa temporal, ni le garantiza a la empresa usuaria total inmunidad frente a potenciales reclamaciones laborales que instauren los trabajadores en misión, cuando vean afectados sus derechos, gracias al principio de solidaridad entre las partes.

Igualmente, no deja de ser preocupante observar como algunos de los usuarios de esta forma de intermediación laboral, acuden a ella para disfrazar verdaderos contratos de trabajo a término indefinido. Por su parte el trabajador debe estar conciente de que al vincularse con este tipo de empresas, en ningún momento renuncia a sus derechos laborales, para convertirse en un simple “colaborador”.

Este ensayo pretende abordar en la situación que afronta el trabajador en misión, desde una perspectiva tanto teórica como práctica; la primera, a través de la revisión de la evolución de las reglas tanto legales como jurisprudenciales que versan sobre este tema, y, la segunda, mediante un trabajo de campo que permitió

elaborar un diagnóstico cuantitativo del impacto que las E.S.T. tienen en el mercado laboral de nuestra región, todo esto complementado con la revisión de las causas judiciales que en contra de estas empresas se han emprendido ante los Jueces Laborales de Pasto. Lo anterior ha permitido confirmar la inmensa precariedad del mercado laboral en la capital de Nariño, lo cual influye directamente en la manera como se desarrollan y resuelven las controversias judiciales que involucran a los trabajadores en misión, a las E.S.T. y a sus empresas usuarias.

De esta forma se ha buscado aproximarse al estudio de esta forma de tercerización laboral en nuestro medio; no como un aspecto técnico-jurídico aislado, sino como una realidad que debe ser examinada en el contexto más amplio de la flexibilización que conoce hoy el mundo de las relaciones laborales.

1. EL AVANCE DE LA TERCERIZACIÓN

Nuestro ordenamiento jurídico no ha sido ajeno a instituciones legales que tienen como objeto ofrecer trabajadores calificados temporal o permanente, sea que los demandantes de mano de obra asuman o no, la calidad de contratantes del talento suministrado, siendo el agente intermediador¹ el auténtico empleador. Otra cosa muy distinta, es que con el avance de los tiempos, se haya disparado el empleo de estas formas de *intermediación laboral*, para simular la existencia de verdaderas relaciones laborales.

Es claro que dentro de la tercerización laboral siempre participan tres elementos, y de no presentarse alguno de ellos, deviene en otra relación jurídica: **el oferente, el demandante y el intermediario**. A continuación se observará que en cada una de las formas de intermediación existentes dicha relación varía.

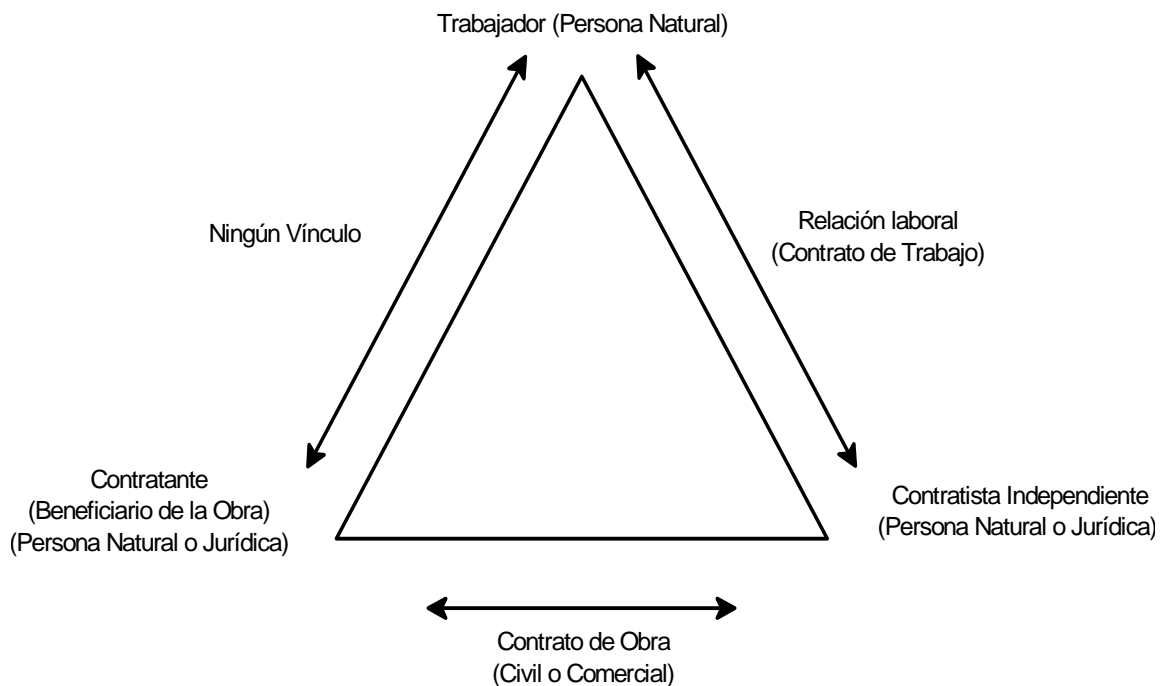
1.1 CONTRATISTA INDEPENDIENTE

De conformidad con el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, es un empleador, persona natural o jurídica que contrata la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva.

¹ El artículo 10 del decreto 3115 de 1997 presenta una definición general de intermediación laboral: «Es 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».

Por no ser esta figura una forma de intermediación laboral apropiada, se debe advertir sobre el empleo que algunas personas le han dado a este medio de prestación de trabajo como forma de intermediación y de sus consecuencias en el ámbito del derecho laboral.

Figura 1. Relaciones Jurídicas Contratista Independiente



Elaboró: Francisco E. Paz Obando. Fecha: Diciembre de 2010

Los bienes y herramientas le pertenecen al contratista. El beneficiario de la obra o del servicio responde solidariamente junto con aquel, frente a salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones de sus trabajadores, excepto que la actividad contratada no forme parte del giro ordinario de la empresa².

² C.S.T., artículo 34, inciso 1º.

La relación jurídica entre el contratista y el beneficiario de la obra o servicio es una relación contractual de carácter civil o comercial, por lo cual el beneficiario puede estipular con el contratista las garantías del caso, e igualmente el beneficiario puede repetir contra el contratista por lo pagado a sus trabajadores³.

La relación entre el contratista y sus trabajadores siempre será una relación de tipo laboral.

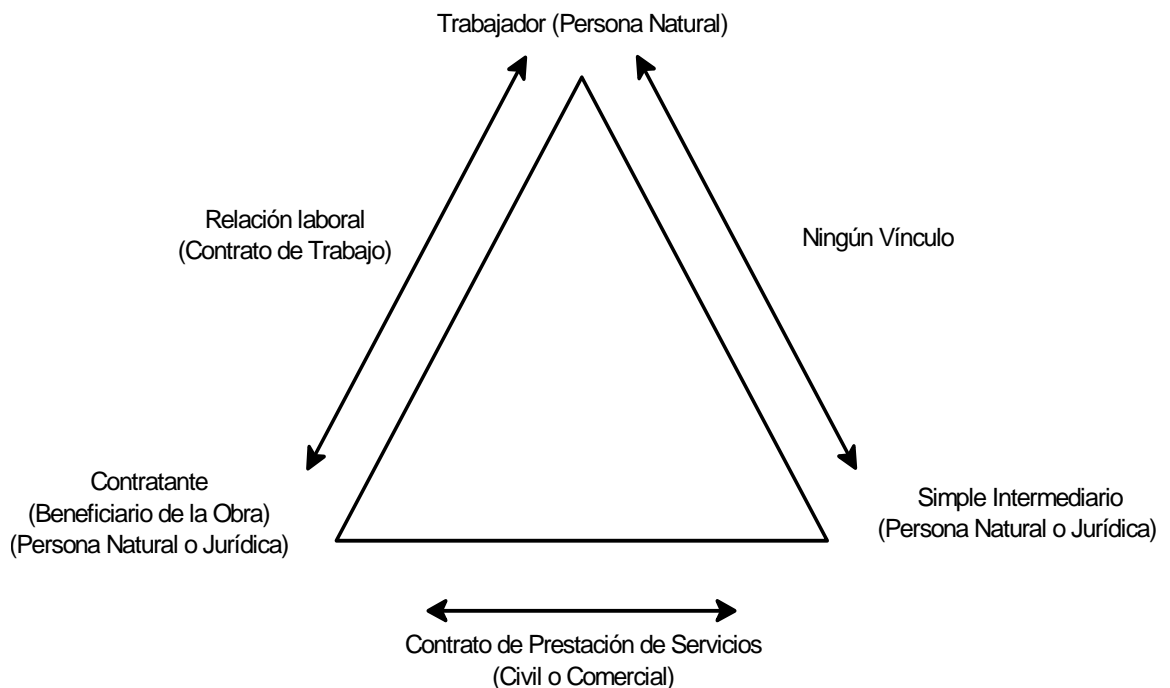
1.2 SIMPLE INTERMEDIARIO

El artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo describe dos clases de intermediarios: las personas que contratan servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un patrono; y las personas que agrupan o coordinan los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos por cuenta del empleador.

El simple intermediario, no es empleador del trabajador que engancha para prestar sus servicios a favor del demandante de la mano de obra; por lo tanto no puede ni debe impartir órdenes ni instrucciones al mismo y por su puesto, no es receptor directo del servicio personal del suministrado.

³ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala De Casación Laboral. Sentencia 33082. 3 de junio de 2009. M.P. Gustavo José Gnecco Mendoza. *«Es claro, entonces, que la culpa que genera la obligación de indemnizar es exclusiva del empleador, lo que ocurre es que, por virtud de la ley, el dueño de la obra se convierte en garante del pago de la indemnización correspondiente, no porque se le haga extensiva la culpa, sino por el fenómeno de la solidaridad, que, a su vez, le permite a éste una vez cancele la obligación, subrogarse en la acreencia contra el contratista, en los términos del artículo 1579 del Código Civil, lo que, se ha dicho, reafirma aún más su simple condición de garante.»*

Figura 2. Relaciones Jurídicas Simple Intermediario



Elaboró: Francisco E. Paz Obando. Fecha: Diciembre de 2010

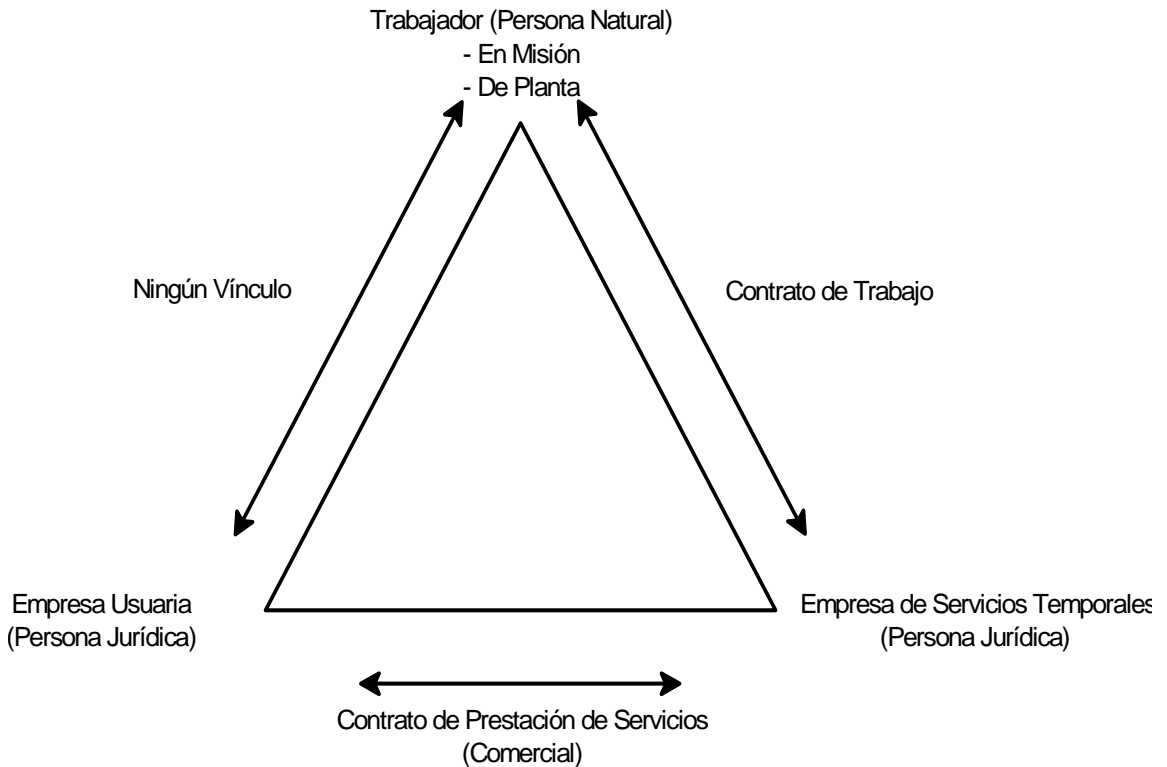
La responsabilidad del simple intermediario se presenta en el evento que el agente intermediador no cumpla con los requisitos exigidos por la ley para el ejercicio de dicha actividad o en el evento en que realice la actividad de intermediación irregularmente y puede ser condenado a pagar solidariamente salarios, prestaciones sociales o indemnizaciones si guarda silencio sobre su verdadera calidad. Los bienes y herramientas pertenecen a la obra.

1.3 EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES

Como se verá más adelante, las empresas de servicios temporales son el auténtico empleador de los trabajadores en misión, razón por la cual les corresponde cumplir con todas las obligaciones que surjan del contrato de trabajo,

como es el pago de salarios, prestaciones sociales, indemnizaciones y pago de los aportes parafiscales⁴.

Figura 3. Relaciones Jurídicas Empresas de Servicios Temporales



Elaboró: Francisco E. Paz Obando. Fecha: Diciembre de 2010

Los medios de labor son de propiedad de la empresa usuaria del servicio. Por lógica se desprende que la empresa de servicios temporales está facultada del poder subordinante frente al trabajador en misión, sin embargo, ello resultaría complejo cuando dentro de ese dúo (trabajador en misión y empresa de servicios temporales) interviene un tercero, el usuario, quien frente a la obligación de satisfacer sus expectativas administrativas y técnicas de su labor, forzosamente

⁴ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia 25717. 22 de febrero de 2006. M.P. Carlos Isaac Nader. Pascualita Epiéyu VS. Instituto de Fomento Industrial IFI Concesión de Salina y SERVIVARIOS LTDA.

debe imponerle órdenes al trabajador suministrado, y si es el del caso, imponerle el reglamento interno de trabajo. La Corte Suprema de Justicia ha solucionado esta situación señalando que la empresa de servicios temporales delega en la empresa usuaria el poder subordinante⁵.

1.4 COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

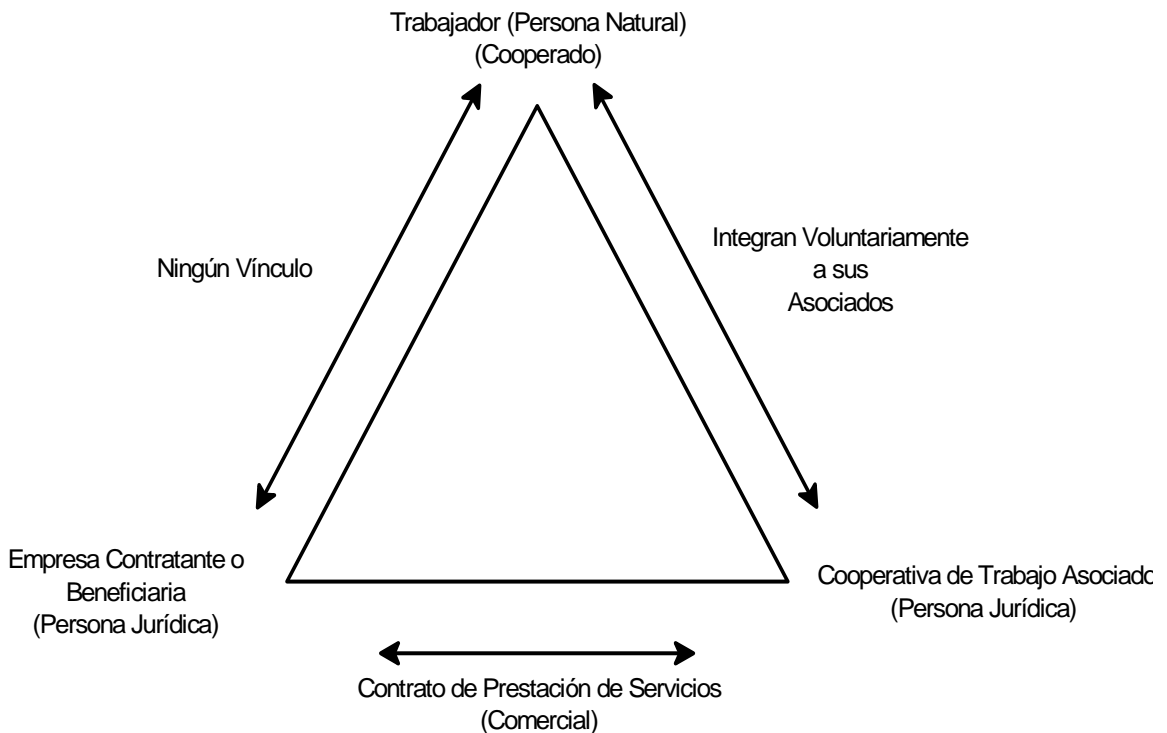
A pesar de no haber sido reconocida por la legislación del trabajo como forma de intermediación laboral, en la práctica las cooperativas de trabajo asociado fueron utilizadas como medio para el suministro de talento humano, donde sus asociados realizaban la labor bajo la subordinación del demandante del servicio, desconociendo que ese hecho configura un verdadero contrato de trabajo⁶; como consecuencia correspondía exigir el pago de salarios, prestaciones sociales y demás beneficios laborales reconocidos en el Código Sustantivo del Trabajo a cargo de la cooperativa.

⁵ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia 9435. 24 de abril de 1997. M.P. Francisco Escobar Henríquez: «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 esa facultad no se ejercita por derecho propio sino en virtud de delegación o representación de la E.S.T., pues el personal enviado depende exclusivamente de ella. En otros términos, el usuario hace las veces de representante convencional del patrono E.S.T., con el alcance previsto por el artículo 1° del inciso 1° del decreto 2351 de 1965 (C.S.T. art. 32), esto es, que lo obliga frente a los trabajadores, al paso que frente a 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 le estipulado en el respectivo convenio que autoriza la representación».

⁶ La Corte Constitucional indica que es la cooperativa de trabajo asociado la obligada en pagar las acreencias laborales a favor del cooperado a quien se le verificó la existencia de un contrato de trabajo, es decir, ella adquiere el carácter de empleador. Se destaca la Sentencia T-286 de 2003, M.P. Jaime Araújo Rentería, en la que se estableció: «La existencia de una relación entre cooperativa y cooperado no excluye necesariamente que se dé una relación laboral entre cooperativa y cooperado, y esto sucede cuando el cooperado no trabaja directamente para la cooperativa, sino para un tercero, respecto del cual recibe órdenes y cumple horarios y la relación con el tercero surge por mandato de la cooperativa; que fue lo que sucedió en este caso».

Esta situación fue común hasta la llegada de la Ley 1233 de 2008, que prohibió expresamente dicho comportamiento, en el numeral 1º del artículo 7.⁷

Figura 4. Relaciones Jurídicas Cooperativas de Trabajo Asociado



Elaboró: Francisco E. Paz Obando. Fecha: Diciembre de 2010

Las cooperativas de trabajo asociado, deben ser propietarias, poseedoras o tenedoras de los medios materiales de labor o de los derechos que proporcionen fuentes de trabajo o de los productos de trabajo, tal como lo manda el Art. 5, del Decreto 468 de 1990. Anteriormente no se había unificado una línea jurisprudencial en la justicia ordinaria que determine hasta que grado el demandante de la mano de obra estaba obligado a reconocer a favor del

⁷ «Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado no podrán actuar como empresas de intermediación laboral, ni disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a terceros o remitirlos como trabajadores en misión. En ningún caso, el contratante podrá intervenir directa o indirectamente en las decisiones internas de la cooperativa y en especial en la selección del trabajador asociado».

trabajador suministrado los beneficios laborales, cuando la C.T.A. incurría en prácticas de intermediación laboral; para la justicia constitucional como se dijo, la entidad obligada a responder era la cooperativa⁸. Desde la expedición de la Ley 1233 de 2008, ambos actores son responsables solidariamente:

“Cuando se comprueben prácticas de intermediación laboral o actividades propias de las empresas de servicios temporales, el tercero contratante y las cooperativas o las precooperativas de trabajo asociado, serán solidariamente responsables por las obligaciones que se causen a favor del trabajador (...)”⁹

⁸ Ver Corte Constitucional, Sentencia T-286 de 2003, M.P. Jaime Araújo Rentería.

⁹ Ley 1233 de 2008, artículo 7, numeral 3º.

2. ACERCAMIENTO AL ORIGEN DE LAS E.S.T. Y SU REGLAMENTACIÓN LEGAL EN COLOMBIA

Las empresas de servicios temporales (E.S.T.) surgieron en ejercicio de la libertad de empresa, en los Estados Unidos a partir de la segunda post-guerra como una modalidad de generación de riqueza 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. Es decir vinieron a satisfacer una necesidad de la vida empresarial moderna: la de resolver, en forma rápida y eficiente, las necesidades ocasionales de personal y no ocasionaban responsabilidades laborales a la empresa que utilizaba el servicio.

Con el surgimiento de las políticas flexibilizadoras en las relaciones laborales que se han descrito antes, las contrataciones de trabajadores a través de empresas temporales conocieron un incremento apreciable debido a las menores restricciones en la legislación.

Sin embargo, no todo lo que brilla es oro. Al respecto señala el laboralista Montoya Melgar:

*“la valoración sobre la experiencia de funcionamiento de esas empresas de trabajo temporal no es unánime: mientras que de un lado se destaca su valor de generación de empleo, de especialización de los servicios y de polivalencia de formación, desde el ángulo opuesto se denuncian los problemas de **precarización laboral que originan**”¹⁰.*

¹⁰ MONTOYA MELGAR. Alfredo. «Estabilidad en el empleo: cara y cruz de un principio». en Derecho Social No. 50. Colegio de Abogados del Trabajo. Bogotá. marzo de 1999. p. 1 y ss.

Los estudios históricos que se han hecho sobre el tema, señalan que en 1963 hizo su entrada en Colombia la primera empresa de servicio temporal: la multinacional “**Manpower**”, que operó en esta etapa hasta 1971, cuando se liquidó y fraccionó en varias E.S.T. con capital nacional¹¹. La empresa volvió al país en 1983 y actualmente sigue ofreciendo servicios de selección de talento humano e intermediación laboral a nivel nacional.¹²

2.1 ETAPAS NORMATIVAS SOBRE EL TRABAJO TEMPORAL EN COLOMBIA

Como se registró anteriormente, las E.S.T. en Colombia, han estado presentes en la economía colombiana desde hace cerca de cincuenta años. Frente a esta realidad nuestro ordenamiento jurídico registra varias etapas frente a las mismas: una primera etapa, que podríamos llamar de “**baja regulación**”; una etapa intermedia que sería de “**regulación moderada**” y un último período de “**alta regulación**”.

2.1.1 PRIMERA ETAPA: BAJA REGULACIÓN (1963-1983)

La característica básica de este primer período está en que el funcionamiento de las E.S.T., para variar, careció de regulación específica. Pese a que esa carencia parecía favorecer su funcionamiento, porque les permitía fijar sus propias reglas de juego, la normativa aplicable no era para nada laxa, por cuanto las E.S.T. eran vistas como un apéndice de las agencias de colocación de empleo, que en su

¹¹ DUQUE VILLEGAS. Francisco Javier y ARANA MADRIÑÁN. Luís Felipe. Las empresas de servicio Temporal. Su problemática a la luz de las actuales realidades – Un examen crítico-. Tesis de grado. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá. 1989. p. 10 y ss.

¹² Resolución de funcionamiento No. 624 de Octubre 3 de 1983 del Ministerio del Trabajo, a través de la Resolución 1526 de 22 de Agosto de 2008 del Ministerio de la Protección Social, se acepta la reforma de sus estatutos.

tiempo estaban reguladas por el Decreto 2676 de 1971, y cuya actividad estaba controlada por el Convenio 96 de la OIT¹³, entre otros.

La Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales (ACOSET), inició entonces un plan de propuesta legislativa tendiente a encontrar una regulación autónoma y más favorable para las E.S.T.

2.1.2 SEGUNDA ETAPA: REGULACIÓN MODERADA (1983-1991)

Dentro de las iniciativas para regular la actividad de las E.S.T., el Gobierno presentó al Congreso diverso proyectos de ley sobre el tema, hasta que en la administración del presidente Belisario Betancur Cuartas, el Ejecutivo llegó a la conclusión de que la regulación de las E.S.T. podía efectuarse por decreto. No es de extrañar que en la elaboración del proyecto tuviera una notable injerencia el propio gremio de la actividad, es decir, ACOSET¹⁴.

Surge entonces el Decreto 1433 de 1983, que reconoce a las E.S.T. como **“empleadores de sus trabajadores”** y no como intermediarios. El decreto establecía los requisitos de constitución de las E.S.T., y asignaba al Ministerio de Trabajo la vigilancia y control de su actividad. El mayor defecto de esta reglamentación consiste en que no se establece término alguno a la temporalidad del servicio suministrado por la E.S.T.

La regulación del Decreto 1433 de 1983 dejó satisfechas al gremio de las temporales, que ahora podían ofrecer a sus usuarios la condición de **“verdaderos patronos”** de los trabajadores temporales contratados, con el agravante que

¹³ CONFERENCIA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado). Trigésima Segunda reunión. Ginebra. 8 de junio de 1949.

¹⁴ DUQUE VILLEGAS y ARANA MADRIÑÁN. ob. cit. p. 33-54.

aquellos podían mantener indefinidamente a estos colaboradores, eludiendo así responsabilidades extralegales.

Desde el punto de vista jurídico, la legalidad de esta regulación fue cuestionada: algunos analistas consideraron que no era posible considerar, por vía de decreto reglamentario, que las E.S.T. fueran verdaderos patronos, cuando frente al marco legal general, es decir los artículos 34 y 35 del C.S.T., constituían una modalidad del “*simple intermediario*”¹⁵.

Gracias a este marco legal permisivo y favorable a sus intereses, las E.S.T. aumentaron su participación en el mercado laboral colombiano.

2.1.3 TERCERA ETAPA: ALTA REGULACIÓN (1991-2006)

Con la reforma laboral introducida por la Ley 50 de 1990 se introdujeron en la legislación laboral colombiana importantes mecanismos de flexibilidad laboral. Por ejemplo, se permitió que los empleadores contrataran directamente trabajadores por períodos cortos (contratos de trabajo a término fijo inferior a un año), situación que la normatividad anterior dificultaba, lo que a su vez estimulaba la contratación a través de las E.S.T. En ese contexto, la reforma laboral también se propuso crear un nuevo marco normativo para las mismas.

En la exposición de motivos, el Ministro de Trabajo de la época subraya la importancia de legislar sobre el asunto “**con el objeto de que esta actividad tenga un marco legal adecuado y se protejan debidamente los derechos de los trabajadores**”. Destaca que “**la temporalidad es de la esencia de tales contratos**”, así como otros aspectos del proyecto: que los contratos consten por escrito, que haya pólizas para garantizar las obligaciones de las E.S.T. con los

¹⁵ OCHOA MORENO. Benjamín. «Los intermediarios o la sobreexplotación de la mano de obra asalariada». Revista Trabajo y Derecho. No. 12-13. Bogotá. Octubre de 1984. p. 27 y ss.

trabajadores en misión, y que el Ministerio del ramo verifique sus requisitos para operar y controle permanentemente su actividad¹⁶.

En la ponencia para primer debate se señala que ***“el control de las agencias temporales de empleo es un tema clave para que la reforma laboral cumpla el objetivo de mejorar la estabilidad de los trabajadores colombianos”***. Finalmente se introduce la limitación del período máximo de contratación por 6 meses prorrogables una vez, que el proyecto original del gobierno había señalado en dos años prorrogables; el respeto al principio de igualdad salarial y finalmente el derecho proporcional del trabajador en misión a gozar de una prima de servicios y vacaciones¹⁷.

La ponencia para segundo debate insiste en que se requiere: *“una reglamentación tendiente a la eliminación de abusos que pueden cometerse en detrimento de los trabajadores”*. Y que *“se consideró necesario restringir aún más el campo de acción de estas empresas”* mientras que *“se establecen normas muy precisas tendientes a la protección de los derechos de los trabajadores temporales en cuanto a su remuneración, prestaciones sociales y salud ocupacional”*¹⁸.

Al observar las normas del proyecto original del gobierno y las modificaciones que se fueron introduciendo en el Congreso, es posible formular las siguientes observaciones:

- El proyecto original del gobierno era muy permisivo en la regulación de las E.S.T., al punto que la regulación no difería sustancialmente de la anterior.

¹⁶ MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Compilación de la Reforma Laboral. ImprentaNacional. Bogotá. 1991. p. 69.

¹⁷ *Ibid.* p. 130.

¹⁸ *Ibid.* p. 167-168.

- Pese a los mayores controles y exigencias introducidas por el legislativo, de todas maneras, la regulación de las E.S.T., tal como quedó establecida en la Ley 50 de 1990 contiene falencias.
- Estas deficiencias se han tratado de corregir primero por vía jurisprudencial, luego a través de Circulares Conjuntas de las agencias reguladoras y luego con la expedición del Decreto 4369 de 2006, como se examinará en detalle más adelante.

2.2 EL MARCO LEGAL VIGENTE DE LAS E.S.T. (A PARTIR DE 2006)

En términos generales, en una E.S.T. 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. Recapitulando, en Colombia, las fuentes normativas que ha regulado dicha figura históricamente han sido las siguientes:

- Decreto 1433 de 1983 (*Norma originaria, Derogada*)
- Ley 50 de 1990, artículos del 71 al 94 (*VIGENTE*)
- Decreto Reglamentario 1707 de 1991 (*Derogado*)
- Decreto Reglamentario 1530 de 1996 (*Riesgos Profesionales, VIGENTE*)
- Decreto Reglamentario 024 de 1998 (*Deroga expresamente al Decreto 1707 de 1991, Derogado*)
- Decreto Reglamentario 503 de 1998 (*Modifica al anterior, Derogado*)
- Circular Conjunta No. 067, Minprotección-Supersolidaria, del 27 de agosto de 2004 (*VIGENTE*)
- Decreto Reglamentario 4369 de 2006. (*Deroga los Decretos 24 y 503 de 1998, VIGENTE*)

La normatividad vigente se ocupa a grandes rasgos de los siguientes asuntos:

2.2.1 CONSTITUCIÓN DE LAS E.S.T.

Nuestro ordenamiento jurídico a través de la Ley 50 de 1990 y el Decreto reglamentario 4369 de 2006 define que una Empresa de Servicios Temporales, es **“una persona jurídica que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desempeñada por personas naturales contratadas directamente por la E.S.T., la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador.”**¹⁹ Están excluidas las empresas que prestan servicios diferentes al envío de trabajadores en misión, como las de suministro de alimentación y las que realizan labores de aseo.

Desafortunadamente su constitución no implica mayores esfuerzos por parte de los grupos capitalistas interesados, tal como se desprende de la lectura del artículo 7 del Decreto 4369 de 2008, que reglamenta los requisitos para su fundación contemplados en los artículos 82, 83, 86, 88 y 94 de la Ley 50 de 1990, veamos:

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

- 1. Escritura pública de constitución y certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio, en los que conste que su único objeto social, es contratar la prestación del servicio con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de las actividades de la empresa usuaria.*

¹⁹ Decreto 4369 de 2008, artículo 2.

2. Balances suscritos por el Contador Público y/o el Revisor Fiscal, según sea el caso, y copia de los extractos bancarios correspondientes, a través de los cuales se acredite el capital social pagado, que debe ser igual o superior a trescientas veces el salario mínimo legal mensual vigente al momento de la constitución.

3. El reglamento de trabajo de que trata el artículo 85 de la Ley 50 de 1990.

4. Formatos de los contratos de trabajo que celebrarán con los trabajadores en misión y de los contratos que se suscribirán con los usuarios del servicio.

5. Póliza de garantía, conforme se establece en el artículo 17 del presente decreto.

“El Ministerio de la Protección Social a través de la Dirección Territorial Respectiva, dispone de treinta (30) días calendario contados a partir del recibo de la solicitud, para expedir el acto administrativo motivado mediante el cual autoriza o no²⁰ su funcionamiento, decisión contra la que proceden los recursos de reposición y apelación.

“En firme el acto administrativo, se procederá a informar de la novedad a la Dirección General de Promoción del Trabajo y a la Unidad Especial de Inspección, Vigilancia y Control de Trabajo del Ministerio de la Protección Social.”

²⁰ Decreto 4369 de 2008, artículo 7, inciso penúltimo: «El Ministerio de la Protección Social se abstendrá de autorizar el funcionamiento de la Empresa de Servicios Temporales, cuando no se cumpla con alguno de los requisitos señalados; cuando alguno(s) de los socios, el representante legal o el administrador, haya pertenecido, en cualquiera de estas calidades a Empresas de Servicios Temporales sancionadas con suspensión o cancelación de la autorización de funcionamiento, en los últimos cinco (5) años».

Del mismo modo el artículo 4 del Decreto 4369 de 2008, recogiendo lo establecido en el artículo 74 de la ley 50 de 1990, establece que las empresas de servicios temporales se encuentran conformadas por dos clases de trabajadores, unos denominados **trabajadores de planta** quienes son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de las empresas de servicios temporales, y los **trabajadores en misión**, que son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos. Los usuarios son todas aquellas personas naturales o jurídicas que contratan con las empresas de servicios temporales.

Vale la pena recordar lo establecido en el artículo 75 de la Ley 50 de 1990, el cual reconoce que la normatividad aplicable para los trabajadores de las E.S.T. es la consagrada en el Código Sustantivo del Trabajo²¹. Por ello gozan de todos los derechos prestacionales, siendo sujetos plenos de la legislación laboral y normas concordantes, a estos se les cancelan el salario ordinario equivalente, la afiliación plena a la Seguridad Social, aplicación de normas sobre salud ocupacional, conforme lo consagra el Código Sustantivo del Trabajo, y el Decreto 1703 de 2002, la Ley 828 de 2003 y el Decreto Reglamentario 1530 de 1996.

Entonces es claro que en un principio las Empresas de Servicios Temporales fueron creadas con el ánimo de proveer recursos humanos y contribuir a la generación de empleo, intentado acomodarse al dinamismo y flexibilización de las relaciones laborales, de acuerdo a las políticas de internacionalización y globalización que ha venido revolucionando al mundo actual. La bandera que promocionó su creación fue la idea de contribuir a mejorar el funcionamiento de los mercados laborales, lo cual traería satisfacción para las empresas, para los trabajadores y para la economía.

²¹ Ley 50 de 1990, artículo 75: «A los trabajadores en misión se les aplicará, en lo pertinente, lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas del régimen laboral. Así como lo establecido en la presente ley».

Sin embargo, detrás del uso de este mecanismo legal, se estaban escondiendo verdaderas relaciones laborales, con vulneración de los derechos salariales y prestacionales, al igual que constitucionales como el principio a la estabilidad de los trabajadores, lo cual llevo a las Centrales Obreras a presentar los respectivos reclamos ante la OIT sobre los posibles abusos en la utilización de esta figura jurídica, y en virtud de ello en Colombia, se dictó el Decreto reglamentario 4369 del 4 de diciembre de 2006 que enfatiza sobre la naturaleza, requisitos, límites, funciones y demás características fundamentales, para evitar las relaciones laborales disfrazadas, simuladas o aparentes entre usuarias y prestadoras de servicios temporales. Aunque no deja de causar sorpresa que esta nueva norma reglamentaria no haya reproducido el contenido del artículo 75 de la Ley 50 de 1990 que habla del reconocimiento de plenos derechos laborales a los trabajadores en misión.

En este contexto, tenemos que para finales de 2010, existen cerca de 710 empresas de servicios temporales a nivel nacional (542 principales y 168 sucursales) que aglutinan alrededor de 866.158 trabajadores²², es decir, el 5 por ciento de la tasa total de ocupación en el país; trabajadores que (en teoría) cuentan con todas las garantías sociales.

2.1.2 CONSTITUCIÓN DE UNA E.S.T. A TRAVÉS DE UNA SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA

Con ocasión de las expedición de la Ley 1258 de 2008 (que crea la Sociedad por Acciones Simplificada), surgió la inquietud de si las empresas de servicios temporales pueden constituirse bajo tal tipo societario e incluso por documento privado.

²² Según datos de la *Dirección de Promoción del Trabajo y de las Direcciones Territoriales de Trabajo del Ministerio de la Protección Social*, en los Departamentos de: Amazonas, Guaviare, Guainía, Putumayo, Vaupés, Vichada y la Oficina Especial de Barrancabermeja, no operan empresas de servicios temporales. Última actualización: Octubre 5 de 2010.

Sin embargo, sobre la posibilidad de constituir y obtener la autorización de funcionamiento de que trata el artículo 82 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 7 del Decreto 4369 de 2006, habiéndose constituido la Empresa de Servicios Temporales como persona jurídica mediante escritura pública o *mediante documento privado*, resulta necesario hacer algunas precisiones:

Teóricamente si la constitución de la sociedad se hace por escritura privada, como tal, la misma puede nacer a la vida jurídica y obtener la consecuente personería jurídica, pero no sería susceptible de poder acceder al permiso de funcionamiento requerido y otorgado por el Ministerio de Protección Social. Igualmente, si el objeto social de la sociedad a constituir, resulta ser diferente del único reglado por el artículo 71 de la Ley 50 de 1990 o por el numeral 1° del artículo 7° del Decreto 4369 de 2006 y que corresponde al de “...contratar la prestación del servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de las actividades de la empresa usuaria” estaría incumpliendo con los requisitos que la normatividad especial dispuso para el funcionamiento de una Empresa de Servicios Temporales.

Lo anteriormente dicho, podría considerarse obvio, pero se debe recordar el concepto dado por la Superintendencia de Sociedades, que detonó la polémica al considerar:

“Negarse a permitir que las empresas reguladas por el Decreto 4369 de 2006 se estructuren como sociedades por acciones simplificadas, no existiendo prohibición legal al respecto, conllevaría el desconocimiento de derechos y libertades de carácter constitucional, como los relativos a la libertad de empresa y a la iniciativa privada (artículo 333 C.P.).”²³

²³ SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES. Concepto Jurídico No. 220-177740 de Diciembre 6 de 2009.

En todo caso, se considera que se debe dar aplicación a lo dispuesto por el penúltimo inciso del artículo 7 del Decreto 4369 de 2006 que prima por ser norma de orden público y que señala:

“El Ministerio de la Protección Social se abstendrá de autorizar el funcionamiento de la Empresa de Servicios Temporales, cuando no se cumpla con alguno de los requisitos señalados en el presente artículo...”

Con lo que se considera que dicha discusión, convenientemente, llega a feliz término.

2.3 DIFERENCIAS ENTRE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO Y LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

Para complementar lo antes expuesto, no podemos dejar este punto, sin elaborar una puntual distinción entre las características que conforman las *Empresas de Servicios Temporales (E.S.T.)* y las *Cooperativas de Trabajo Asociado (C.T.A.)*; diferenciación basada en un estudio comparado entre el Decreto 4369 de 2006 y la Ley 1233 de 2008, normas que actualmente rigen cada una de las instituciones respectivamente²⁴.

²⁴ Esta tabla constituye una necesaria actualización de lo establecido en la Circular Conjunta No. 067, Minprotección-Supersolidaria, del 27 de agosto de 2004.

Cuadro 1. Diferencias entre C.T.A. y E.T.S.

COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES
<p>Son <i>autogestionarias</i>. El artículo 12 de la Ley 1233 de 2008 define estas cooperativas como empresas asociativas sin ánimo de lucro que vinculan el trabajo personal de sus asociados y sus aportes económicos para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios, debiendo por lo tanto participar activamente en las decisiones de la empresa.</p>	<p>Según el artículo 2 del Decreto 4369 de 2006, es aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador, sin que el trabajador o empleado en misión participe en la gestión de la empresa usuaria.</p>
<p>Son <i>empresas solidarias</i> en las que los asociados desarrollan personalmente las actividades propias de su objeto social, a fin de atender las obligaciones comerciales de las cooperativas con sus clientes, en los ámbitos de la producción de bienes, la ejecución de obras o la prestación de servicios, según sea el caso, generando trabajo permanente. El desarrollo de las actividades debe hacerse de manera autogestionaria, buscando un ingreso digno y justo en beneficio de los asociados (Artículo 12 de la Ley 1233 de 2008).</p>	<p>Desarrollan su objeto social de intermediación enviando trabajadores en misión a las empresas que requieran atender actividades transitorias, accidentales o temporales. (Artículo 6, Decreto 4369 de 2006).</p>
<p>El régimen de trabajo asociado cooperativo se regulará de acuerdo con los postulados, principios y directrices de la OIT relativos a las relaciones de trabajo digno y decente, la materia cooperativa, y los principios y valores universales promulgados por la Alianza Cooperativa Internacional, ACI. (artículo 2, Resolución 1451/00 y Artículo 8 de la Ley 1233 de 2008).</p>	<p>En las <i>empresas de servicios temporales</i>, las relaciones laborales están reguladas por el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas laborales, y tampoco podrán desarrollar su objeto social hasta tanto el Ministerio de Protección Social les autorice su funcionamiento.</p>

<p><i>Integran voluntariamente a sus asociados.</i> Para cumplir con ese propósito deben acatar sus regímenes y estatutos, con sujeción a la legislación propia de la economía solidaria y del Ministerio de Protección Social (Artículo 4 de la Ley 1233 de 2008).</p>	<p>Vinculan laboralmente los trabajadores en misión para cumplir con las tareas o servicios contratados con un usuario, sujetos a la legislación laboral. El artículo 4 del Decreto 4369 de 2006 establece que los trabajadores en misión son aquellos que contratan las empresas de servicios temporales para cumplir con las tareas o el servicio contratado. A los trabajadores en misión se les aplica, en lo pertinente, lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas del régimen laboral (Artículo 5, Decreto 4369 de 2006).</p>
<p>Las C.T.A. deben ser propietarias, poseedoras o tenedoras de los medios materiales de labor o de los derechos que proporcionen fuentes de trabajo o de los productos de trabajo (artículo 5, Decreto 468 de 1990). Los asociados de las cooperativas de trabajo asociado son los verdaderos dueños de la empresa, para lo cual hacen aportes sociales y contribuyen al crecimiento de la misma con el trabajo.</p>	<p>Los medios de labor son de propiedad de la empresa usuaria del servicio, el trabajador en misión no es socio, ni dueño, sino que realiza un trabajo o labor temporal en favor de un tercero que es el empresario usuario.</p>
<p>Deben adelantar su actividad de trabajo con plena autonomía administrativa y financiera, organizando directamente las actividades de trabajo de sus asociados y en caso de actuar en el área de los servicios deberán especializarse, registrarse en la respectiva entidad reguladora y asumir los riesgos en la realización de su labor (Artículo 12 de la Ley 1233 de 2008).</p>	<p>Al enviar trabajadores en misión a una empresa usuaria, lo hace delegando autoridad, que se asimila a la figura de la representación del artículo 32 del C.S.T. (C.S.J., Sala Laboral, Sentencia del 24 de abril de 1997. Rad. 9435) estando el trabajador sujeto al régimen laboral, siendo ajeno a la administración de la empresa de servicios temporales que es su empleadora, y por supuesto de la usuaria en donde realiza la misión o trabajo.</p>

<p>No pueden actuar como intermediarias laborales enviando trabajadores en misión, pues desnaturalizan la actividad empresarial cooperativa de trabajo asociado, además de no estar autorizadas pues para ello se requiere cumplir con las normas establecidas en la legislación laboral y tener objeto social único y exclusivo (Artículo 7, numeral 1, de la Ley 1233 de 2008).</p>	<p>Si pueden enviar trabajadores en misión, siempre y cuando se encuentren autorizadas por el Ministerio de la Protección Social y dicha actividad se encuentre definida como único objeto social (artículo 7 Decreto 4369 de 2006). El artículo 6 del Decreto 4369 de 2006 prohíbe a la empresa usuaria contratar servicios temporales cuando la E.S.T. no cuente con la autorización, y en caso de incumplimiento, el Ministerio de la Protección Social podrá imponer multas sucesivas</p>
<p>El trabajo en las cooperativas de trabajo asociado sólo puede ser adelantado por sus asociados y de manera excepcional por razones debidamente justificadas por trabajadores no asociados, evento éste que configura relaciones laborales que se rigen por las normas del Código Sustantivo del Trabajo (Artículo 9 de la Ley 1233 de 2008).</p>	<p>En las <i>empresas de servicios temporales</i> los trabajadores deben estar vinculados bajo las modalidades del artículo 4 del Decreto 4369 de 2006, como trabajadores de planta que desarrollan su actividad en las dependencias propias de la E.S.T., o como trabajadores en misión que son aquellos que la E.S.T. envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicios contratados por éstos.</p>
<p>Retribuyen al trabajador asociado por las actividades desarrolladas con compensaciones no inferiores a un salario mínimo, las cuales deben ser presupuestadas en forma adecuada y técnicamente justificadas, para que se retribuya el trabajo con base en los resultados económicos de la empresa, así como de acuerdo con la función, la especialidad, el rendimiento y la cantidad de trabajo aportado (Artículo 3 de la Ley 1233 de 2008).</p>	<p>En las <i>empresas de servicios temporales</i> los trabajadores en misión tienen derecho al salario y a las prestaciones sociales equivalentes a las de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de antigüedad vigentes en la empresa (Artículo 5, Decreto 4369 de 2006).</p>
<p>No pueden actuar como agrupadoras para la afiliación colectiva a las EPS, (Artículo 7, numeral 2 de la Ley 1233 de 2008) y se requiere la demostración efectiva de la condición de asociado y que éste trabaje para la cooperativa.</p>	<p>Se aplican las normas relativas a la afiliación al sistema de seguridad social de los trabajadores dependientes.</p>

<p>No pueden constituirse para beneficiar a sociedades o empresas comerciales, pues les está prohibido realizar acuerdos con sociedades que las hagan participar directa o indirectamente de los beneficios que las leyes le otorguen a los entidades del sector solidario (numeral 2 del artículo 6 de la Ley 79 de 1988 y numeral 2 del artículo 13 de la Ley 454 de 1998). Al dedicarse la C.T.A. a la labor propia de las E.S.T., estaría sustrayendo al trabajador del régimen laboral favoreciendo al usuario de las especiales regulaciones del sector cooperativo.</p>	<p>N/A.</p>
<p><i>Las cooperativas de trabajo asociado deben establecer en sus regímenes de previsión social la forma de atender las contribuciones económicas para el pago de la Seguridad Social (Artículo 15, Decreto 468 de 1990 y (Artículo 6 de la Ley 1233 de 2008).</i></p>	<p>Las <i>empresas de servicios temporales</i> respecto de los trabajadores son responsables de la seguridad social (salud, pensiones y riesgos profesionales), en los términos del artículo 4 del Decreto 24 de 1998, y conforme a las normas propias de la legislación laboral (Artículo 12, Decreto 4369 de 2006).</p>
<p>En las C.T.A. la terminación de un contrato con terceros no es causal para la exclusión o el retiro del asociado de la cooperativa, pues el asociado es dueño de su empresa y no puede ser excluido o retirado de la misma bajo el pretexto de la terminación del trabajo. La decisión de retiro voluntario corresponde únicamente al asociado por existir el principio Constitucional de la libre asociación (artículo 38 de la Constitución Nacional).</p>	<p>El trabajador puede ser desvinculado al finalizar la obra o labor o a la terminación del contrato de prestación de servicios entre la usuaria y la E.S.T.</p>

<p>Las C.T.A. no pueden ser utilizadas como empresas de servicios temporales para lograr beneficios tributarios para terceros, pues las C.T.A. están exentas del impuesto de renta y complementarios, si se cumple con lo establecido en los artículos 19 y 358 del Estatuto Tributario, de lo contrario, deberán pagar impuesto con tarifa del 20% por pertenecer al régimen tributario especial.</p>	<p>Las <i>empresas de servicios temporales</i>, tienen una tarifa del impuesto a la renta del 33% (artículo 240 del <i>Estatuto Tributario</i>).</p>
--	--

3. CONTRATACION CON LA E.S.T. Y DERECHOS DE SUS TRABAJADORES

3.1 DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN MISIÓN

Las empresas de servicios temporales se encuentran reguladas por la Ley 50 de 1990 y el Decreto 4369 de 2006, normas en las cuales se ha establecido los derechos de los trabajadores vinculados mediante E.S.T., dentro de los cuales encontramos:

1. 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.(Artículo 5, Decreto 4369 de 2006)
2. Tienen 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. (Ídem)
3. Tienen derecho a la compensación monetaria por vacaciones y primas de servicios proporcional al tiempo laborado, cualquiera que éste sea. (Artículo 76, Ley 50 de 1990)
4. Las Empresas de Servicios Temporales están obligadas a constituir una póliza de garantía con una compañía de seguros legalmente establecida en Colombia, a favor de los trabajadores en misión, para asegurar el pago de sus salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, en caso de iliquidez de la Empresa de Servicios Temporales, la cual deberá depositarse en el Ministerio de la Protección Social.(Artículo 11, Decreto 4369 de 2006)
5. Las Empresas de Servicios Temporales están obligadas a afiliar y a pagar los aportes parafiscales y los aportes a los Sistemas de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Profesionales, de acuerdo con las disposiciones legales que regulan la materia. (Artículo 12, Decreto 4369 de 2006)

6. Las empresas usuarias que utilicen los servicios de empresas de servicios temporales deberán incluir los trabajadores en misión dentro de sus programas de salud ocupacional. (Artículo 11, Decreto 1530 de 1996).
7. Las empresas de servicios temporales no podrán prestar sus servicios a usuarios cuyos trabajadores se encuentren en huelga. (Artículo 22, inciso 8º, Decreto 4369 de 2006).

3.2 EVENTOS EN QUE SE PUEDE CONTRATAR CON UNA E.S.T.

Ahora bien en cuanto a la contratación con una E.S.T. podemos determinar que este es un campo que el legislador colombiano ha restringido, con el ánimo de salvaguardar ciertos derechos de los trabajadores y beneficios para los mismos, de tal manera que como su nombre lo indica las empresas de servicios temporales solo pueden contratar para eventos de carácter temporal, así:

Según el artículo 6 del Decreto 4369 de 2006, los usuarios de las Empresas de Servicios Temporales sólo podrán contratar con estas en los siguientes casos:

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

De tal manera que en principio dichos contratos solo se efectúan por un término de seis meses, los cuales *excepcionalmente* pueden prorrogarse por seis meses más. Inclusive, la ley contempla que si las causas que dieron origen a la

vinculación contractual persisten, la empresa usuaria no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales, para la prestación de dicho servicio²⁵.

3.3 VINCULACIÓN CONTRACTUAL ENTRE LA EMPRESA USUARIA Y LA E.S.T.

En cuanto a la modalidad contractual mediante la cual las empresas usuarias se vinculan con las E.S.T. de acuerdo a lo establecido por los artículos 22, inciso 7 del Decreto 4369 de 2006 y 80 de la Ley 50 de 1990 encontramos, que las empresas de servicios temporales no podrán prestar sus servicios a aquellas usuarias con las que tengan vinculación económica en los términos de que trata el Capítulo XI del Libro Segundo del Código de Comercio²⁶.

Finalmente, los contratos que celebran deben cumplir con ciertos requisitos de forma tales como²⁷:

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.

²⁵ Decreto 4369 de 2006, artículo 6, Parágrafo único.

²⁶ Código de Comercio, artículo 262. Modificado por el Art. 32 de la Ley 222 de 1995. «Las sociedades subordinadas no podrán tener a ningún título, partes de interés, cuotas o acciones en las sociedades que las dirijan o controlen. Serán ineficaces los negocios que se celebren, contrariando lo dispuesto en este artículo».

²⁷ Ver Ley 50 de 1990, artículo 81 y Decreto 4369 de 2006, artículo 8.

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 14 del Decreto 4369 de 2006.

4. APROXIMACIÓN JURISPRUDENCIAL A LOS PRINCIPALES CONFLICTOS DE LAS E.S.T. Y SUS TRABAJADORES

La jurisprudencia nacional se ha pronunciado frente a situaciones fácticas que no deben ser modificadas o alteradas unilateralmente por la empresa usuaria o la voluntad de los contratantes, tales como: exceder el límite de contratación laboral del trabajador en misión; variar unilateralmente el oficio o clase de trabajo que deba desempeñar; contratar con una empresa de servicios temporales irregularmente constituida, la intangibilidad del fuero de maternidad, desconocer los derechos de los trabajadores en misión a la seguridad social y finalmente el empleo de razones objetivas que justifiquen el fin de una relación laboral. Todas estas situaciones exponen a la empresa usuaria a asumir una posición de plena responsabilidad frente al trabajador en misión.

4.1 DURACIÓN DEL VÍNCULO CONTRACTUAL DEL TRABAJADOR EN MISIÓN

La *Corte Constitucional*, en la sentencia C-330 del 27 de julio de 1995, señaló que el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 (actualmente reglamentado por el artículo 6 del Decreto 4369 de 2006) trazó un marco general de temporalidad a la vinculación de los trabajadores en misión, preservando la garantía de estabilidad de los trabajadores permanentes, en razón a que se circunscribe a incrementos temporales o reemplazos temporales de personal permanente o a términos de seis meses prorrogables únicamente por otros seis meses:

“La finalidad de la norma es la protección de los trabajadores, para que las empresas no abusen de la posibilidad de contratar trabajadores temporales, haciendo a un lado los permanentes. El fijar en el caso de este numeral un término mínimo de seis meses, prorrogable “hasta por seis (6) meses más”,

*es, precisamente, la protección del trabajador permanente. Si la empresa quiere incrementar su producción permanentemente, no podrá seguir este camino. En el proyecto de ley, el término inicial y el de prórroga eran de un año, que el Congreso de la República redujo a la mitad; pero la finalidad, inequívoca, era la misma.*²⁸

La *Sala Laboral* de la *Corte Suprema de Justicia* (radicación 25.717, del 21 de febrero de 2006) advierte que la superación del término de contratación de trabajadores en misión genera una situación jurídica contractual diferente a la ficticiamente contratada, conforme a la cual la empresa usuaria pasa a ser *el empleador directo del trabajador* y la empresa de servicios temporales a ser *deudora solidaria* de las acreencias laborales:

*“Bajo los derroteros trazados, en la decisión jurisprudencial aludida, claramente se colige que las entidades del Estado que desconozcan los límites de la contratación de trabajadores en misión también deben ser consideradas como empleadores de acuerdo con las reglas que determinen la clasificación de sus servidores; posición que tiene pleno respaldo en el principio de primacía de la realidad previsto en el artículo 53 de la Constitución Nacional, toda vez que no puede entenderse nada distinto a que cuando una entidad del Estado contrata irregularmente trabajadores en misión que prestan directamente sus servicios para ella deban ser considerados como servidores suyos.”*²⁹

²⁸ CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-330. 27 de julio de 1995. M. P. Jorge Arango Mejía, Demanda de inconstitucionalidad del numeral 3o. del artículo 77 de la ley 50 de 1990 «*Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones*».

²⁹ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia 25717. 22 de febrero de 2006. M. P. Carlos Isaac Náder. Pascualita Epieyu VS. Instituto de Fomento Industrial IFI Concesión de Salina y SERVIVARIOS LTDA.

4.2 PRESTACIÓN DEL SERVICIO TEMPORAL

Es claro que la E.S.T. como tal presta servicios específicos frente a una situación concreta que debe serlo igualmente temporal, pues lo contrario desfiguraría su naturaleza. En temprana sentencia del 26 de octubre de 1994, la *Sección Segunda del Consejo de Estado*, al declarar ajustado a la ley el artículo 2 del Decreto 1707 de 1991³⁰, estableció que:

“Si posteriormente vuelve a presentarse un incremento en la producción o en las ventas, o viene otra cosecha, se podrán celebrar otros contratos con empresas de servicios temporales que no sobrepasen los límites de ley. Pero si las necesidades del servicio son permanentes, no se podrá acudir a esta figura sino que se debe vincular a los trabajadores permanentes directamente por la usuaria.”³¹

4.3 COEXISTENCIA DE CONTRATOS DE TRABAJO

Frente a este común fenómeno que surge cuando la usuaria le encomienda al trabajador en misión la prestación de servicios distintos a los solicitados, en sentencia del 12 de marzo de 1997, radicación 8978, la *Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia* dijo:

“En consecuencia con lo dicho, que si bien en principio las empresas de servicios temporales son verdaderos patronos y responsables frente al trabajador en misión de la salud ocupacional, no es lícito ni legítimo que un usuario aproveche los servicios de esta clase de trabajadores para

³⁰ Esta norma reglamentaba las circunstancias especiales que dieron origen a la contratación temporal y fue recogida por el artículo 13, numeral 3 del Decreto 24 de 1998 y esta a su vez por el artículo 6 del Decreto 4369 de 2006.

³¹ CONSEJO DE ESTADO. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Segunda. Sentencia de 26 de octubre de 1994.

atribuirles funciones que escapan totalmente de los deberes propios del contrato de trabajo celebrado por el empleado con la empresa de servicios temporales y luego pretenda desconocer las naturales consecuencias del marco obligacional que surge del contrato de prestación de servicios celebrado con ésta, para así evadirse de la ineludible responsabilidad laboral que surge de su proceder culposo que origina accidentes de trabajo, los cuales deben ser reparados en la forma prescrita por el artículo 216 del Código del Trabajo...”³²

4.4 RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LA E.S.T. Y LA EMPRESA USUARIA

Ante la responsabilidad solidaria en el pago de salarios, prestaciones, indemnizaciones, salud ocupacional y riesgos profesionales entre la empresa de servicios temporales y la usuaria frente a un trabajador en misión, en sentencia del 24 de abril de 1997, radicación 9435, la *Sala Laboral* de la honorable *Corte Suprema* señala:

“Sólo en los casos determinados expresa mente en la ley se contempla la solidaridad de personas que no figuren también como empleadoras en el nexo laboral (C.S.T., artículos 33, 34, 35 y 36), de suerte que como la ley no dispuso expresamente que los usuarios respondiesen in solidum, debe excluirse que los afecte tal especie de responsabilidad en lo tocante a las acreencias laborales de los empleados en misión...”

“Pero esta “irresponsabilidad laboral” del usuario con referencia a los trabajadores en misión, supone que la E.S.T. funcione lícitamente, o por mejor decir que su actividad se halle autorizada por el Ministerio del Trabajo (Ley 50 de 1990, artículo 82) (Actual artículo 6 del Decreto 4369 de 2006,

³² CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia de 12 de marzo de 1997. Radicación 8978.

paréntesis fuera de texto), pues de lo contrario la E.S.T. irregular sólo podría catalogarse como un empleador aparente y un verdadero intermediario que oculta su calidad en los términos del artículo 35-2 del C.S.T., de forma que el usuario ficticio se consideraría verdadero patrono y la supuesta E.S.T. pasaría a responder solidariamente de las obligaciones laborales conforme al ordinal 3 del citado artículo del C.S.T....”³³

4.5 PROTECCIÓN DEL FUERO DE MATERNIDAD

En la Sentencia T-308 de 2002, la Corte Constitucional estudia la tutela presentada por una ciudadana a quien se le terminó el contrato de trabajo sin justa causa y estando embarazada, mientras está vinculada en situación de temporalidad. Se ordena al representante legal de la E.S.T. a reintegrar a la damnificada en el término de 48 horas en una labor igual o superior a la que tenía, al igual que cancelar la indemnización, salarios y prestaciones legales por haber sido un despido ilegal³⁴.

“La Sala está ante un caso en el que la actora, a pesar de su diligencia, no podría obtener un fallo de fondo debido a que el contradictorio no fue debidamente integrado a pesar de ella haberlo solicitado. Siendo así, esta Sala debió decidir en su momento si se anulaba lo actuado y se reiniciaba el proceso, para que el juez de primera instancia realizara una vinculación formal de los accionados, o bien, decidir si en realidad Extras S.A. estaba

³³ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia de 24 de abril de 1997. Radicación 9435.

³⁴ Una situación análoga también se estudia en la Sentencia T-534 del 6 de agosto 2009, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto Acción de tutela instaurada por las señoras Alicia Daidamina Reynel Ramos e Hilda de Ávila VS Servicios Industriales de Cartagena Temporales Limitada en liquidación.

materialmente vinculada al proceso, es decir, lo conocía y tuvo oportunidad de defenderse y colaborar con la administración de justicia.³⁵”

“En este caso, dada la gravedad del desconocimiento de la estabilidad reforzada de una mujer embarazada que además de enferma se encontraba en alto riesgo de perder su hijo, esta Sala considera procedente no sólo ordenar el reintegro laboral sino que también dispondrá que se le resarza el perjuicio económico que sufrió por la conducta de las empresas en cuestión, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 239 del Código Sustantivo de Trabajo, subrogado por el 35 de la Ley 50 de 1990, y en varias sentencias de esta Corte.”

4.6 AFILIACIÓN DEL TRABAJADOR EN MISIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

En la Sentencia T-472 de 2002, la Corte Constitucional se pronuncia en el caso de una trabajadora de una empresa de servicios temporales quien al comunicar su estado de gravidez, se le termina el contrato por parte de la E.S.T. y adicionalmente, para un posible nuevo contrato se le exige la prueba de embarazo. La Corte solicita al representante legal que en el término de 48 horas la reintegre en el cargo que venía desempeñando o en una labor equivalente o superior en las mismas o mejores condiciones laborales que tenía antes de la terminación del contrato celebrado con dicha empresa como empleadora de acuerdo con la ley.

“La Corte siempre ha protegido los derechos de los trabajadores, sin especificar el tipo de contrato que se tenga con el empleador, con el fin de garantizar la estabilidad laboral. Hay casos en los cuales, de igual manera debe existir protección constitucional, como en las empresas de servicios

³⁵ CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-308. 29 de abril 2002. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. Acción de tutela instaurada por Liliana Andrade Pinilla VS EFICACIA S.A. (EXTRAS S.A.) y Colgate Palmolive Compañía.

temporales. (...) Así, el trabajador presta servicio laboral a un tercero pero mantiene relación de subordinación con la empresa de servicios temporales, quien es su verdadero empleador.”

Del mismo modo se le recuerda a la E.S.T. que las prestaciones médicas, asistenciales y económicas a que la trabajadora tenía derecho como mujer embarazada, deben ser asumidas por el empleador en caso de que, como consecuencia del despido no lo hayan sido por una empresa promotora de salud:

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

36“

4.7 CAUSAS OBJETIVAS DEL DESPIDO

Finalmente, en la Sentencia T-006 de 2006, se muestra el caso de una trabajadora de una empresa de servicios temporales que termina su contrato en misión y simultáneamente comunica su estado de gravidez a la empresa contratante. En este caso, la Corte no acepta su pretensión de tutela debido a que se demuestra que la terminación del contrato fue debido a una causa objetiva debidamente probada y no por el hecho de quedar embarazada.

³⁶ CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-472. 18 de junio de 2002. M.P. Alfredo Beltrán Sierra. Acción de tutela instaurada por Sirley Patricia Vega Durango VS EXTRAS S.A. y Rica Rondo S.A

“De manera específica, la Corte ha enfatizado respecto a este tipo de contratos y de forma concreta respecto a los contratos con empresas temporales: “(...) respecto de los contratos individuales de trabajo por el tiempo que dure la realización de la obra o por la naturaleza de la labor contratada, los cuales son suscritos generalmente con empresas de servicios temporales, debe advertirse que, en principio, la labor o servicio que deben prestar estos trabajadores tiene un límite, sea en el tiempo o al culminarse una actividad determinada, de tal suerte que la relación de trabajo subsiste mientras el usuario requiera los servicios del trabajador o se haya finalizado la obra para la cual fue contratado (art. 71 y s.s. Ley 50 de 1990)”³⁷.”

“Se concluye: el empleador ACCIÓN S.A., no despidió a la señora Ledys. De todas formas el empleador logró demostrar que la terminación del contrato de trabajo terminó por una causa objetiva cual fue el cumplimiento de la licencia de maternidad de la persona a la cual la accionante se encontraba reemplazando. Finalmente no se logró demostrar que la renuncia haya sido provocada. Por lo anterior, la acción de tutela no prospera.”³⁸

Estas tendencias jurisprudenciales enfatizan los alcances y límites en la utilización de esta modalidad de vinculación temporal de trabajadores en Colombia. Sin embargo ante los reclamos presentados por trabajadores y organizaciones sobre los abusos en la utilización de esta figura jurídica, muchas de estas consideraciones tuvieron que reiterarse en el Decreto reglamentario 4369 del 4 de diciembre de 2006, que enfatizó sobre la naturaleza, requisitos, límites, funciones y demás características fundamentales para evitar las relaciones laborales

³⁷ Ver también las Sentencias T-778 de 2000, T- 040 de 2001, T- 909 de 2002 y T-862 de 2003.

³⁸ CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-006. 19 de enero de 2006. M.P. Alfredo Beltrán Sierra. Acción de tutela instaurada por Ledys del Carmen Pérez Chica VS ACCIÓN S.A. y Familia Sancela S.A.

disfrazadas, simuladas o aparentes entre usuarias y prestadoras de servicios temporales y la preocupante limitación del acceso al derecho fundamental a la Seguridad Social por parte del trabajador en misión.

5. CONTACTO CON LA SITUACIÓN DE LAS E.S.T. EN LA CIUDAD DE PASTO

El Ministerio de la Protección Social, por intermedio de las Direcciones Territoriales, consolida la información que las Empresas de Servicios Temporales (E.S.T.) presentan sobre mano de obra en los informes estadísticos emitidos desde el año 2003 hasta el año 2009³⁹. Para efectos académicos, este ensayo hará un breve estudio de los valores relacionados con la Oferta (**Inscritos**) y la Demanda por parte de las empresas usuarias que incluye dos variables: solicitudes de trabajadores temporales (**Requisiciones**) y tasa real de trabajadores vinculados (**Colocados**).

Al elaborar este ensayo, se reveló que San Juan de Pasto registra 5 E.S.T. con sede principal (P), 6 E.S.T. que operan como sucursales (S) y 2 empresas de servicios temporales suspendidas, para un histórico de 13 empresas de servicio temporal, distribuidas en la ciudad como muestran las Tablas 1 a 3:

³⁹ Según datos de la Dirección de Promoción del Trabajo y de las Direcciones Territoriales de Trabajo del Ministerio de la Protección Social, Última actualización: Diciembre 5 de 2010.

**Tabla 1. Registro de Empresas Temporales en San Juan de Pasto
(Principales)**

Nombre E.S.T.	Representante legal	Resolución de funcionamiento	Dirección	Teléfono	Correo electrónico	NIT
ADGESTHALL	HERIQUE ALBERTO DELGADO E.	136, de febrero 21, 2006	Carrera 24 No. 17-84 Oficina 210	7294279	NR	9000 5261 7-1
ADMITHEL	MARIA CENEDI GUEVARA MENA	3, de noviembre 14, 2001	Calle 19 No. 28-72 Oficina 602	7312103	admitelltda@yahoo.com.mx	8140 0416 6-5
ASISTIR LTDA.	JAIME GORDILLO MEJIA	3171, de septiembre 29, 1995	Edificio Cámara de Comercio Oficina 807	7311653	Asistir-atiempoeu@telcom.com.co	8002 1694 2-3
COSEG LTDA	ALFREDO MARTÍNEZ RODRÍGUEZ	1, de junio 1, 2000	Edificio Cámara de Comercio Oficina 507	7317636	cosegtalentohumano@hotmail.com	8002 1694 2-3
SERVARIOS LA MEJOR	CAROLINA SEPULVEDA	268, de abril 15, 2004	Carrera 32 No. 1-10 Villa Sofía	7296044	NR	8142 615-1

Fuente: Minprotección Social - Direcciones Territoriales de Trabajo - Informes Trimestrales E.S.T.
Elaboró: Francisco E. Paz Obando. Fecha: Diciembre de 2010

**Tabla 2. Registro de Empresas Temporales en San Juan de Pasto
(Sucursales)**

Nombre E.S.T.	Representante legal	Resolución de funcionamiento	Dirección	Teléfono	Correo electrónico	NIT
ACCION S.A.	MA.AIRENZA CARDENAS P.	57, de noviembre 4, 1983	Edif. Cámara de Comercio Of. 613 Pasto	NR	accion-sa@accionplus.com	8903 0955 60
ADECCO COLOMBIA S.A.	MABEL OCAMPO BENAVIDES	73, de octubre 19, 1982	Carrera. 33A No. 20-39	7317531	www.pasto@adeco.com.co	8600 5090 6-1
EFICACIA S.A. (EXTRAS S.A.)	Ana Maria Estrada Navia	23, de agosto 6, 1985	Calle 19 No. 27-104 of. 202	NR	anamaria_estrada@eficacia.com.co	8903 2712 01
LABOR PROFESIONAL	NR	483, de mayo 7, 2007	NR	NR	NR	NR
PROSERVIS LTDA	SOCORRO ALICIA SOLARTE	17, de octubre 15, 2001	Carrera 33 No. 20-73 La Riviera	7310018	marisololarte@proservis.com.co	8155 500-9
SERTEMPO	JUAN CARLOS HINCAPIE MEJIA	2091, de agosto 6, 2009	Calle 19 No. 1b-14	7291206	NR	8903 2323 99

Fuente: Minprotección Social - Direcciones Territoriales de Trabajo - Informes Trimestrales E.S.T.
Elaboró: Francisco E. Paz Obando. Fecha: Diciembre de 2010

Tabla 3. Registro de Empresas Temporales en San Juan de Pasto (Suspendidas)

Nombre E.S.T.	Representante legal	Resolución de funcionamiento y suspensión	Dirección	Teléfono	Correo electrónico	NIT
SEGUROS Y SUMINISTROS	RAMIRO MECIAS	4, de junio 11, 2000 565, de agosto 4, 2004	Calle 20 # 20-09 Las Cuadras	7237136	NR	06796 6-03
SERVICOL	LUZ ADRIANA SANTANDER LOBO	6, de diciembre 19, 2001 586, de agosto 4, 2004	Calle 17 # 27-82 Of. 202.	7292987	NR	80021 6942- 3

Fuente: Minprotección Social - Direcciones Territoriales de Trabajo - Informes Trimestrales E.S.T.
Elaboró: Francisco E. Paz Obando. Fecha: Diciembre de 2010

5.1 COMPORTAMIENTO ANUAL DE LA MANO DE OBRA A TRAVÉS DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES EN NARIÑO Y COLOMBIA.

Para contextualizar el papel de las E.S.T. en nuestro medio, se considera prudente hacer un breve estudio de la situación a nivel nacional y regional.

Durante los años de 2003 a 2009, los oferentes de mano de obra a través de las E.S.T. en Colombia fueron **7.707.411 personas**, mientras que en Nariño lo hicieron **8.045** que corresponde a una participación del **0,63%**.

Tabla 4. Total Oferta Mano de Obra Años 2003 a 2009

AÑO	TOTAL NARIÑO	TOTAL COLOMBIA	% DE PARTICIPACIÓN NARIÑO
2003	1.333	892.291	0,15
2004	8.537	861.207	0,99
2005	2.063	1.218.634	0,17
2006	9.450	940.420	1
2007	10.633	1.120.675	0,95
2008	8.171	1.325.997	0,62
2009	8.045	1.348.187	0,6
TOTAL	48.232	7.707.411	0,63

Fuente: Minprotección Social - Direcciones Territoriales de Trabajo - Informes Trimestrales E.S.T.
Cálculos: Francisco E. Paz Obando. Fecha: Diciembre de 2010

Durante los años de 2003 a 2009, las Empresas de Servicios Temporales demandaron mano de obra en Colombia en un total de **4.866.333 personas**, mientras que en Nariño lo hacen con **10.479** que corresponde a una participación del **0,22%**.

Tabla 5. Total Demanda Mano de Obra Años 2003 a 2009

AÑO	TOTAL NARIÑO	TOTAL COLOMBIA	% DE PARTICIPACIÓN NARIÑO
2003	1.172	435.647	0,27
2004	1.742	528.223	0,33
2005	431	715.188	0,06
2006	2.301	648.488	0,35
2007	2.753	762.148	0,36
2008	1.377	883.006	0,16
2009	703	893.633	0,08
TOTAL	10.479	4.866.333	0,22

Fuente: Minprotección Social - Direcciones Territoriales de Trabajo - Informes Trimestrales E.S.T.
Cálculos: Francisco E. Paz Obando. Fecha: Diciembre de 2010

Durante los años de 2003 a 2009, las Empresas de Servicios Temporales colocaron mano de obra en Colombia en un total de **4.662.694 personas**, mientras que en Nariño lo hacen con **9.083** que corresponde a una participación del **0,19%**.

Tabla 6. Total Colocación Mano de Obra Años 2003 a 2009

AÑO	TOTAL NARIÑO	TOTAL COLOMBIA	% DE PARTICIPACIÓN NARIÑO
2003	1.003	401.797	0,25
2004	1.475	489.415	0,3
2005	375	697.363	0,05
2006	1.597	621.984	0,26
2007	2.573	751.920	0,34
2008	1.357	834.057	0,16
2009	703	866.158	0,08
TOTAL	9.083	4.662.694	0,19

Fuente: Minprotección Social - Direcciones Territoriales de Trabajo - Informes Trimestrales E.S.T.
Cálculos: Francisco E. Paz Obando. Fecha: Diciembre de 2010

En general, durante los años 2003-2009, se inscribieron en las Empresas de Servicios Temporales autorizadas por el Ministerio, **48.232 personas** que buscaban puestos de trabajo. En cuanto a las vacantes captadas por E.S.T. en el mismo período, las empresas usuarias requirieron de **10.479 personas** con el objeto de suplir las necesidades de personal; de las cuales fueron colocadas efectivamente **9.083 personas**, que corresponden al **18,83%** del total de inscritos en el período y al **86,68%** de cubrimiento del total de las vacantes – requisiciones de las empresas usuarias, como se puede apreciar en la Tabla 7.

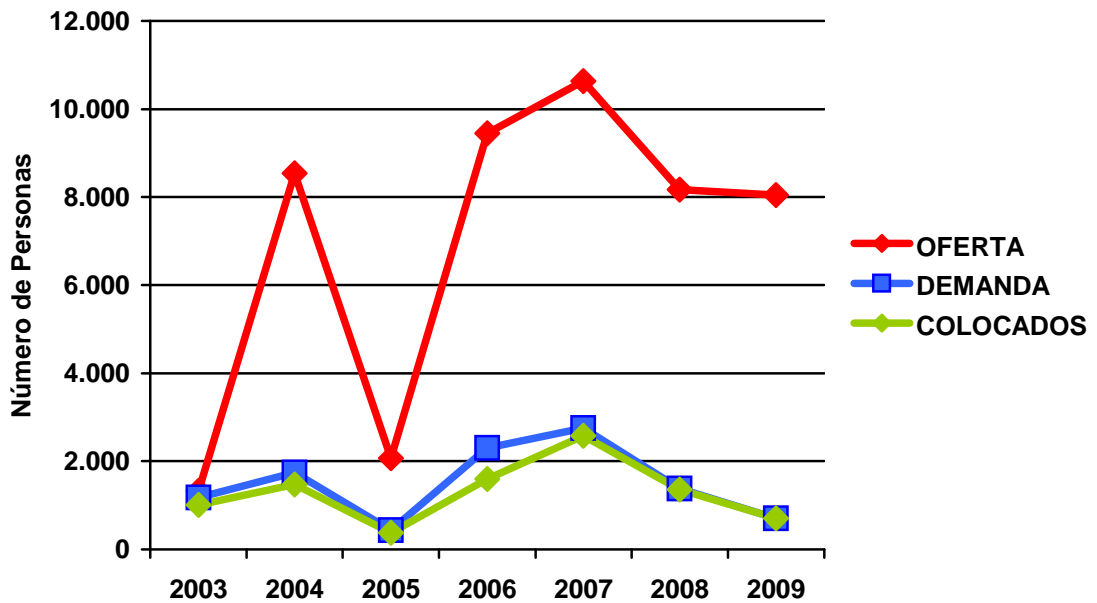
Tabla 7. Total Oferta, Demanda y Colocación de Mano de Obra. Años 2003 a 2009

AÑO	OFERTA	DEMANDA	COLOCADOS	% DE REQUISICIÓN	% DE COLOCACIÓN	% DE EMPLEO
2003	1.333	1.172	1.003	87,92	85,58	75,24
2004	8.537	1.742	1.475	20,41	84,67	17,28
2005	2.063	431	375	20,89	87,01	18,18
2006	9.450	2.301	1.597	24,35	69	16,9
2007	10.633	2.753	2.573	25,89	93,46	24,2
2008	8.171	1.377	1.357	16,85	98,55	16,61
2009	8.045	703	703	8,74	100	8,74
TOTAL	48.232	10.479	9.083	21,73	86,68	18,83

Fuente: Minprotección Social - Direcciones Territoriales de Trabajo - Informes Trimestrales E.S.T.
Cálculos: Francisco E. Paz Obando. Fecha: Diciembre de 2010

Gráfica 1. Comparativo Oferta, Demanda – Requisición, Colocados Mano de Obra a Través de E.S.T.

COMPORTAMIENTO OFERTA, DEMANDA Y COLOCADOS MANO DE OBRA A TRAVÉS DE EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES EN NARIÑO AÑOS 2003 A 2009



Fuente: Minprotección Social - Direcciones Territoriales de Trabajo - Informes Trimestrales E.S.T.
Cálculos: Francisco E. Paz Obando. Fecha: Diciembre de 2010

En la Gráfica 1 se puede apreciar como la oferta supera ampliamente a la demanda y a la colocación de empleo, abriendo cada vez más la brecha entre ellas a medida que pasan los años. Hasta el año 2007 son crecientes tanto la oferta como la demanda para decrecer hasta 2009. La demanda o requerimiento de las empresas y la colocación de las personas tiene un comportamiento similar son crecientes hasta el año 2007, mientras que para el año 2009 decrecen a la misma velocidad y entre ellas casi no existe brecha pues como se indicó en el cuadro anterior la demanda histórica es cubierta en un **86,68%**, llegando el porcentaje en el último año al **100%**.

Durante los primeros años es claro que las empresas no alcanzaban a cubrir totalmente su requisición, es decir la demanda era un poco más alta que la colocación, indicando que tal vez, no se encontraba el talento con el perfil requerido.

5.2 COMPORTAMIENTO ANUAL DE LA MANO DE OBRA A TRAVÉS DE SERVICIOS TEMPORALES EN PASTO Y NARIÑO

Siguiendo el camino trazado, corresponde ahora un breve estudio estadístico de la oferta, la demanda (requisiciones) y la colocación (empleo) desarrolladas al interior de las E.S.T. durante los últimos años, de los cuales se cuenta con estudios estadísticos.

Durante los años de 2008 a 2009 (no hay datos estadísticos anteriores disponibles), los oferentes de mano de obra a través de las E.S.T. en Nariño fueron **16.216 personas**, mientras que en Pasto lo hicieron **4.106** que corresponde a una participación del **25,32%**.

Tabla 8. Total Oferta Mano de Obra Años 2008 a 2009

AÑO	TOTAL PASTO	TOTAL NARIÑO	% DE PARTICIPACIÓN PASTO
2008	2.129	8.171	26,06
2009	1.977	8.045	24,57
TOTAL	4.106	16.216	25,32

Fuentes: Minprotección Social - Direcciones Territoriales de Trabajo - Informes Trimestrales E.S.T. & OMTP Universidad de Nariño
Cálculos: Francisco E. Paz Obando. Fecha: Diciembre de 2010

Durante los años de 2008 a 2009, las Empresas de Servicios Temporales demandaron mano de obra en Nariño en un total de **2.080 personas**, mientras que en Pasto lo hacen con **747** que corresponde a una participación de **35,91%**.

Tabla 9. Total Demanda Mano de Obra Años 2008 a 2009

AÑO	TOTAL PASTO	TOTAL NARIÑO	% DE PARTICIPACIÓN PASTO
2008	509	1.377	36,96
2009	238	703	33,85
TOTAL	747	2.080	35,91

Fuentes: Minprotección Social - Direcciones Territoriales de Trabajo - Informes Trimestrales E.S.T. & OMTP Universidad de Nariño
Cálculos: Francisco E. Paz Obando. Fecha: Diciembre de 2010

Durante los años de 2008 a 2009, las Empresas de Servicios Temporales colocaron mano de obra en Nariño en un total de **2.060 personas**, mientras que en Pasto lo hacen con **724** que corresponde a una participación del **35,15%**.

Tabla 10. Total Colocación Mano de Obra Años 2008 a 2009

AÑO	TOTAL PASTO	TOTAL NARIÑO	% DE PARTICIPACIÓN PASTO
2008	486	1.357	35,81
2009	238	703	33,85
TOTAL	724	2.060	35,15

Fuentes: Minprotección Social - Direcciones Territoriales de Trabajo - Informes Trimestrales E.S.T. & OMTP Universidad de Nariño
Cálculos: Francisco E. Paz Obando. Fecha: Diciembre de 2010

En general, durante los años 2008-2009, se inscribieron en las Empresas de Servicios Temporales autorizadas por el Ministerio, **4.106 personas** que buscaban puestos de trabajo. En cuanto a las vacantes captadas por E.S.T. en el mismo período, las empresas usuarias requirieron de **747 personas** con el objeto de suplir las necesidades de personal; de las cuales fueron colocadas efectivamente **724 personas**, que corresponden al **17,63%** del total de inscritos en el período y al **96,92%** de cubrimiento del total de las vacantes – requisiciones de las empresas usuarias, como se puede apreciar en la Tabla 11.

Tabla 11. Total Oferta, Demanda y Colocación de Mano de Obra. Años 2008 a 2009

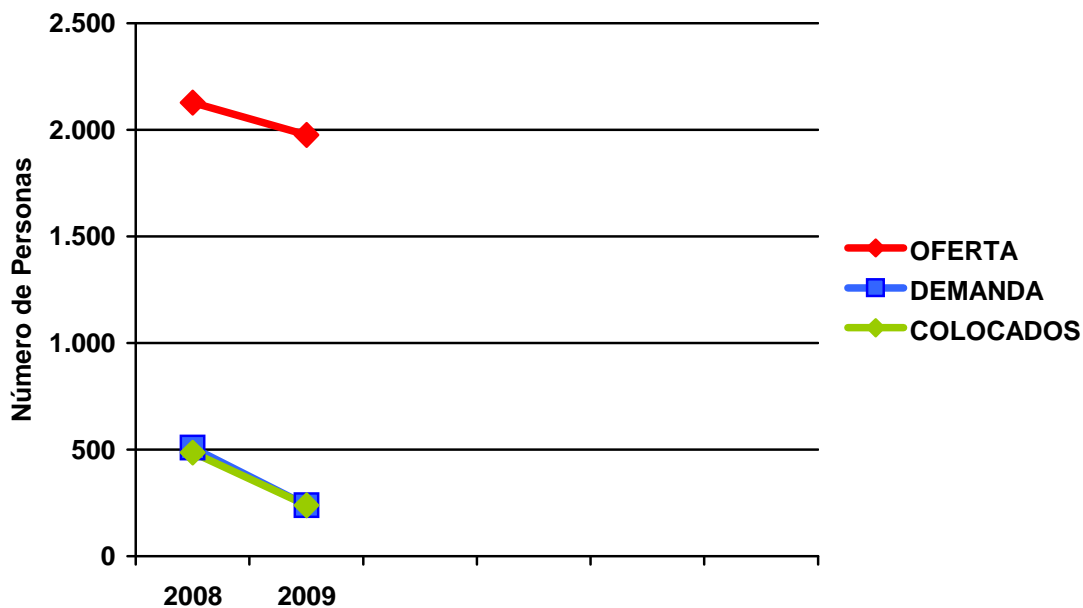
AÑO	OFERTA	DEMANDA	COLOCADOS	% DE REQUISICIÓN	% DE COLOCACIÓN	% DE EMPLEO
2008	2.129	509	486	23,91	95,48	22,83
2009	1.977	238	238	12,04	100	12,04
TOTAL	4.106	747	724	18,19	96,92	17,63

Fuentes: Minprotección Social - Direcciones Territoriales de Trabajo - Informes Trimestrales E.S.T. & OMTP Universidad de Nariño

Cálculos: Francisco E. Paz Obando. Fecha: Diciembre de 2010

Gráfica 2. Comparativo Oferta, Demanda – Requisición, Colocados Mano de Obra a Través de E.S.T.

COMPORTAMIENTO OFERTA, DEMANDA Y COLOCADOS MANO DE OBRA A TRAVÉS DE EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES EN PASTO AÑOS 2008 A 2009



Fuentes: Minprotección Social - Direcciones Territoriales de Trabajo - Informes Trimestrales E.S.T. & OMTP Universidad de Nariño

Cálculos: Francisco E. Paz Obando. Fecha: Diciembre de 2010

En la gráfica 2 se puede apreciar como la oferta supera ampliamente a la demanda y a la colocación de empleo, con un ligero descenso en el último año. Sin embargo, desde el 2008 son decrecientes tanto la oferta como la demanda, tendencia que se mantiene en 2009. La demanda o requerimiento de las empresas y la colocación de las personas tiene un comportamiento similar, para el año 2009 decrecen a la misma velocidad y entre ellas casi no existe brecha pues como se indicó en el cuadro anterior la demanda histórica es cubierta en un **96,92%**, llegando el porcentaje en el último año al **100%**.

También se observa que durante 2008 las empresas no alcanzaron a cubrir totalmente su requisición, es decir la demanda era un poco más alta que la colocación, indicando que tal vez, no se encontraba el talento con el perfil requerido.

6. CONFLICTOS LABORALES ORIGINADOS POR VINCULACIÓN MEDIANTE E.S.T. EN LA CIUDAD DE PASTO

A continuación se indican las controversias judiciales que en relación con el tema del ensayo se han desarrollado en la ciudad de Pasto en los últimos años y cuales de ellas serán abordadas por el mismo, dada su pertinencia.

6.1 JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO

EXPEDIENTE:	2007-00006
ACCIÓN INTENTADA:	Acción Ordinaria Laboral
DEMANDANTE(S):	Santos Evento Landázury
DEMANDADOS(S):	ADMITHEL
ESTADO DEL PROCESO:	Devuelve despacho comisorio al Juzgado Laboral de Tumaco

Fuente: Rama Judicial del Poder Público. Consejo Seccional de la Judicatura de Nariño.
Elaboró: Francisco E. Paz Obando. Fecha: Diciembre de 2010

Caso de estudio:

EXPEDIENTE:	2007-00026
ACCIÓN INTENTADA:	Acción Ordinaria Laboral
DEMANDANTE(S):	Jony Nelson Muñoz Gómez
DEMANDADOS(S):	EFICACIA S.A.
ESTADO DEL PROCESO:	Terminación por Transacción, 24 de Julio de 2008

Fuente: Rama Judicial del Poder Público. Consejo Seccional de la Judicatura de Nariño.
Elaboró: Francisco E. Paz Obando. Fecha: Diciembre de 2010

EXPEDIENTE:	2007-00127
ACCIÓN INTENTADA:	Acción Ordinaria Laboral
DEMANDANTE(S):	Ana Patricia Sánchez Rodríguez
DEMANDADOS(S):	ADMITHEL
ESTADO DEL PROCESO:	Rechazado

Fuente: Rama Judicial del Poder Público. Consejo Seccional de la Judicatura de Nariño.
Elaboró: Francisco E. Paz Obando. Fecha: Diciembre de 2010

EXPEDIENTE:	2007-00521
ACCIÓN INTENTADA:	Acción Ordinaria Laboral
DEMANDANTE(S):	Cristina Narváez Chamorro
DEMANDADOS(S):	ADMITHEL
ESTADO DEL PROCESO:	Devuelve despacho comisorio al Juzgado Laboral de Ipiales

Fuente: Rama Judicial del Poder Público. Consejo Seccional de la Judicatura de Nariño.
Elaboró: Francisco E. Paz Obando. Fecha: Diciembre de 2010

EXPEDIENTE:	2009-00001
ACCIÓN INTENTADA:	Acción Ordinaria Laboral
DEMANDANTE(S):	Teresa Arteaga Figueroa
DEMANDADOS(S):	EFICACIA S.A.
ESTADO DEL PROCESO:	Segunda Audiencia de Trámite

Fuente: Rama Judicial del Poder Público. Consejo Seccional de la Judicatura de Nariño.
Elaboró: Francisco E. Paz Obando. Fecha: Diciembre de 2010

EXPEDIENTE:	2009-00050
ACCIÓN INTENTADA:	Acción Ordinaria Laboral
DEMANDANTE(S):	Nury Patricia Muñoz Chávez
DEMANDADOS(S):	E.S.T. Acción S.A.
ESTADO DEL PROCESO:	Terminación por Conciliación, 6 de Octubre de 2009

Fuente: Rama Judicial del Poder Público. Consejo Seccional de la Judicatura de Nariño.
Elaboró: Francisco E. Paz Obando. Fecha: Diciembre de 2010

6.2 JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE PASTO

EXPEDIENTE:	2007-00030
ACCIÓN INTENTADA:	Acción Ordinaria Laboral
DEMANDANTE(S):	Mireya Patricia Grillo Iguá
DEMANDADO:	E.S.T. Acción S.A.
ESTADO DEL PROCESO:	Rechazado

Fuente: Rama Judicial del Poder Público. Consejo Seccional de la Judicatura de Nariño.
Elaboró: Francisco E. Paz Obando. Fecha: Diciembre de 2010

Caso de estudio:

EXPEDIENTE:	2007-00047
ACCIÓN INTENTADA:	Acción Ordinaria Laboral
DEMANDANTE(S):	Eyder Muñoz Muñoz
DEMANDADO:	EFICACIA S.A.
ESTADO DEL PROCESO:	Terminación por Conciliación

Fuente: Rama Judicial del Poder Público. Consejo Seccional de la Judicatura de Nariño.
Elaboró: Francisco E. Paz Obando. Fecha: Diciembre de 2010

EXPEDIENTE:	2007-00114
ACCIÓN INTENTADA:	Acción Ordinaria Laboral
DEMANDANTE(S):	Cristina Narváez Patricia Chamorro
DEMANDADO:	ADMITHEL
ESTADO DEL PROCESO:	Devuelve despacho comisorio al Juzgado Laboral de Ipiales

Fuente: Rama Judicial del Poder Público. Consejo Seccional de la Judicatura de Nariño.
Elaboró: Francisco E. Paz Obando. Fecha: Diciembre de 2010

EXPEDIENTE:	2009-00234
ACCIÓN INTENTADA:	Acción Ordinaria Laboral
DEMANDANTE(S):	Sonia Esperanza Lasso Delgado
DEMANDADO:	PROSERVIS
ESTADO DEL PROCESO:	Rechazado

Fuente: Rama Judicial del Poder Público. Consejo Seccional de la Judicatura de Nariño.
Elaboró: Francisco E. Paz Obando. Fecha: Diciembre de 2010

6.3 JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO DE PASTO

Caso de estudio:

EXPEDIENTE:	2008-00144
ACCIÓN INTENTADA:	Acción Ordinaria Laboral
DEMANDANTE(S):	Sandra Patricia Castro Iguá
DEMANDADO:	E.S.T. Acción S.A.
ESTADO DEL PROCESO:	Terminado, Sentencia condenatoria de 2da Instancia, 21 de abril de 2010

Fuente: Rama Judicial del Poder Público. Consejo Seccional de la Judicatura de Nariño.
Elaboró: Francisco E. Paz Obando. Fecha: Diciembre de 2010

EXPEDIENTE:	2009-00182
ACCIÓN INTENTADA:	Acción Ordinaria Laboral
DEMANDANTE(S):	Yohana Milena Fajardo Narváez
DEMANDADO:	ADMITHEL
ESTADO DEL PROCESO:	Devuelve despacho comisorio al Juzgado Laboral de Mocoa (Putumayo)

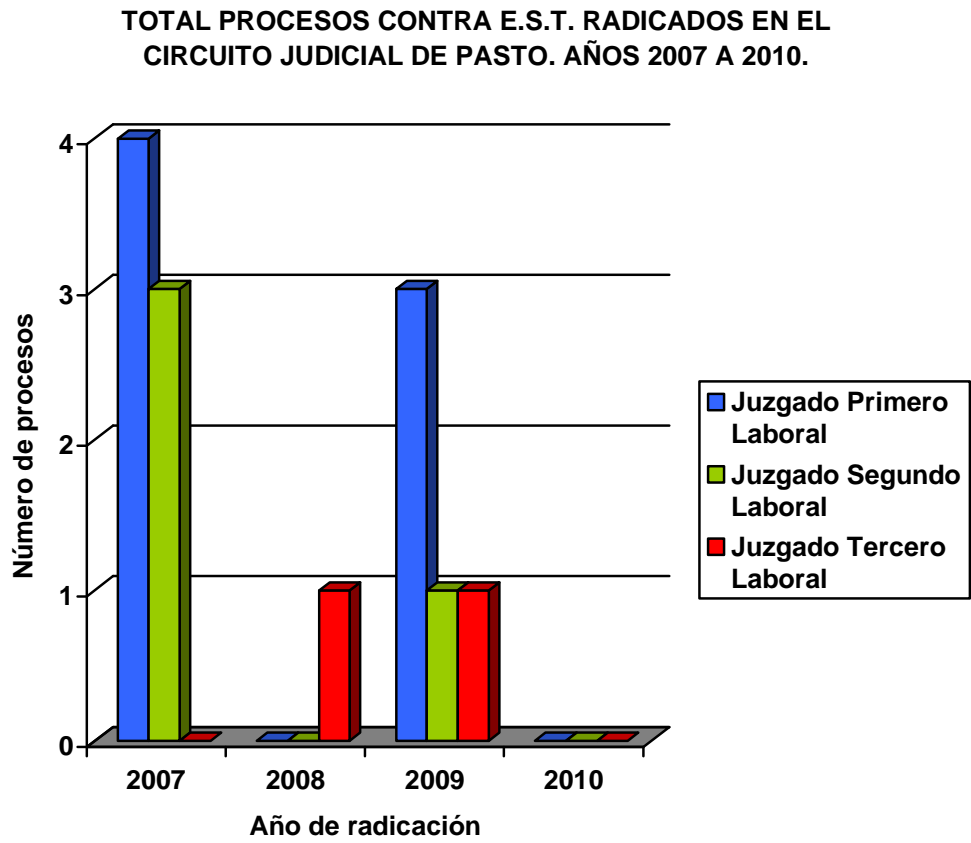
Fuente: Rama Judicial del Poder Público. Consejo Seccional de la Judicatura de Nariño.
Elaboró: Francisco E. Paz Obando. Fecha: Diciembre de 2010

Tabla 12. Total de Procesos contra E.S.T. radicados en el Circuito Judicial de Pasto. Años 2007 a 2010.

AÑO DE RADICACIÓN	JUZGADO PRIMERO	JUZGADO SEGUNDO	JUZGADO TERCERO	TOTAL RADICADOS
2007	4	3	0	7
2008	0	0	1	1
2009	3	1	1	4
2010	0	0	0	0
TOTAL HISTÓRICO	6	4	2	12

Fuente: Rama Judicial del Poder Público. Consejo Seccional de la Judicatura de Nariño.
Elaboró: Francisco E. Paz Obando. Fecha: Diciembre de 2010

Gráfica 3. Total Procesos contra E.S.T. radicados en el Circuito Judicial de Pasto. Años 2007 a 2010.



Fuente: Rama Judicial del Poder Público. Consejo Seccional de la Judicatura de Nariño
Cálculos: Francisco E. Paz Obando. Fecha: Diciembre de 2010

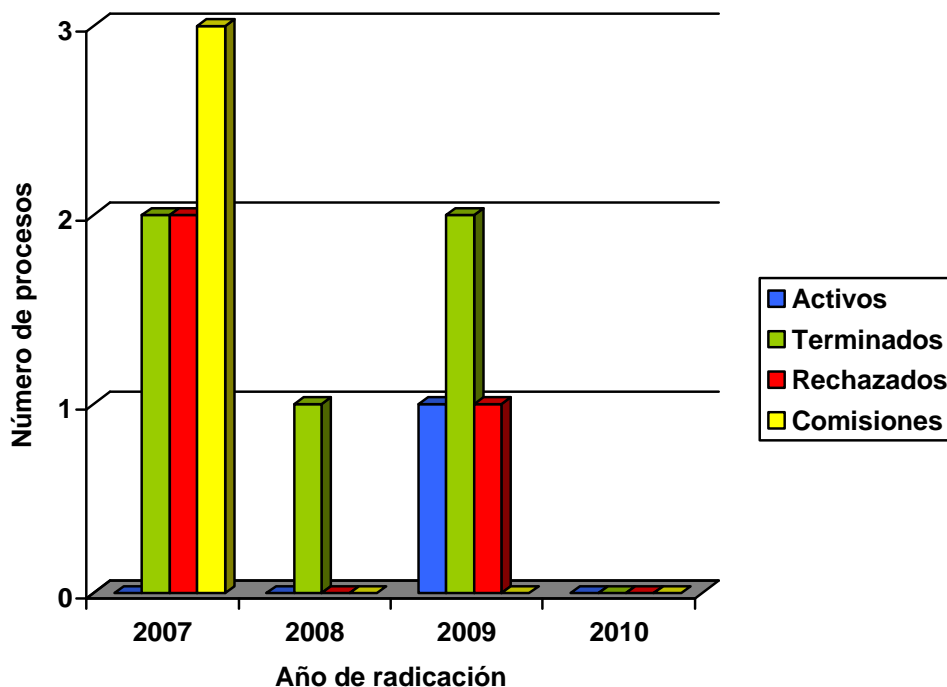
Tabla 13. Total Procesos contra E.S.T. Activos, Terminados, Rechazados y en Comisión en el Circuito Judicial de Pasto. Años 2007 a 2010.

AÑO DE RADICACIÓN	ACTIVOS	TERMINADOS	RECHAZADOS	COMISIONES	TOTAL RADICADOS
2007	0	2	2	3	7
2008	0	1	0	0	1
2009	1	2	1	0	4
2010	0	0	0	0	0
TOTAL HISTÓRICO	1	5	3	3	12

Fuente: Rama Judicial del Poder Público. Consejo Seccional de la Judicatura de Nariño.
Elaboró: Francisco E. Paz Obando. Fecha: Diciembre de 2010

Gráfica 4. Total Procesos contra E.S.T. según su estado y origen en el Circuito Judicial de Pasto. Años 2007 a 2010

TOTAL PROCESOS CONTRA E.S.T. ACTIVOS, TERMINADOS, RECHAZADOS Y EN COMISIÓN EN EL CIRCUITO JUDICIAL DE PASTO. AÑOS 2007 A 2010.



Fuente: Rama Judicial del Poder Público. Consejo Seccional de la Judicatura de Nariño
Cálculos: Francisco E. Paz Obando. Fecha: Diciembre de 2010

7. DESARROLLO DEL TEMA EN EL CIRCUITO JUDICIAL DE PASTO

Ha llegado el momento de realizar un estudio de los procesos puntuales que sobre este tema se han propuesto o fallado en el Circuito Judicial de Pasto, exponiendo los correspondientes nexos entre los principales datos obtenidos:

- Hechos de las Demanda
- Hechos de las Contestaciones
- Cómo se han decidido estos casos
- El papel de los jueces frente a estos casos

Al respecto, debe recordarse que con la flexibilización del mercado se han ideado formas alternativas de contratación laboral, entre las cuales se encuentra la vinculación de talento de forma transitoria o temporal a través de las Empresas de Servicios Temporales, sin embargo, los principios del Derecho del Trabajo establecen la protección de los trabajadores como parte débil de la relación y se busca proteger sus derechos básicos como son el acceso a la ocupación efectiva, a una remuneración justa, a no ser discriminados y el reconocimiento de las prestaciones sociales y demás derechos legalmente concedidos como consecuencia de la relación laboral.

7.1 PROCESOS ORDINARIOS LABORALES 2007-00026 & 2007-00047

A continuación y por el bien del orden, se hace un estudio conjunto de los procesos ordinarios laborales 2007-00026 y 2007-00047 llevados a cabo por Jony Nelson Muñoz Gómez y Eyder Muñoz Muñoz respectivamente, contra la E.S.T. EFICACIA S.A. en los Juzgados Primero y Segundo Laboral del Circuito de Pasto.

7.1.1 DEMANDAS

Hechos:

- Los demandantes celebraron un contrato verbal individual de trabajo a término indefinido con la E.S.T. EFICACIA S.A., entre el 1 de diciembre de 2004 y el 22 de julio de 2005, en virtud de tal acuerdo fueron enviados como trabajadores en misión a la empresa COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P, como analistas de la Repetidora de Cruz de Amarillo, devengando, cada uno, dos salarios mínimos.
- El trabajo fue desarrollado personalmente, cumpliendo además labores de vigilancia, mantenimiento de la estación, maniobra de los equipos, en fin, atendiendo instrucciones impartidas tanto por la empresa demandada como por la usuaria y cumpliendo el horario impuesto por esta última, en turnos permanentes de 192 horas semanales.
- Al término de la relación laboral, no se consignaron cesantías, indemnización por despido injusto ni sanción moratoria.

Pretensiones:

- Declarar la existencia de un contrato laboral verbal a termino indefino entre las partes.
- Condenar al pago de indemnización por despido injusto, indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T., cesantía definitiva, intereses sobre cesantías, indemnización moratoria por el no pago de intereses de cesantías, prima de servicios, vacaciones, trabajo suplementario diurno y nocturno con sus recargos, dominicales, festivos, descanso complementario, reintegro de aportes para pensión, salud y riesgos profesionales, subsidio de transporte y familiar.

7.1.2 CONTESTACIONES

- Existe un contrato de trabajo suscrito por duración de la obra o labor contratada.
- Niega cualquier vínculo con COLOMBIA TELECOMUNICACIONES S.A. E.S.P.
- Las condiciones de trabajo requieren el desplazamiento del operario al lugar de trabajo y su permanencia en el mismo, pero la labor efectiva no sobrepasa la jornada máxima establecida en la ley.
- En ambos casos se pactó que los demandantes laborarían 15 días en el mes y descansarían los otros 15 restantes, pero recibirían su remuneración y prestaciones como si laboraran 30 días al mes.
- Nunca hubo despido por parte de la empresa demandada ya que el contrato terminó porque ambos trabajadores no se presentaron más a cumplir con su labor y se procedió a pagar la liquidación del contrato y a consignar en la cuenta de nómina de los trabajadores.
- Se opone a las demás pretensiones y aporta sendos anexos documentales como prueba del pago de cesantía definitiva, prima de servicios, vacaciones, aportes para pensión, salud y riesgos profesionales.
- En ambos casos se proponen las excepciones de prescripción, buena fe, inexistencia de la obligación por pago, compensación y la genérica o innominada.

7.1.3 PROBLEMAS JURÍDICOS

- ¿Está demostrada la calidad de trabajadora en misión de la demandante?
- ¿La modalidad del contrato de trabajo que unió a las partes fue por el tiempo de duración de la obra o labor, o a termino indefinido?

- ¿Se demostró la justa causa del despido unilateral por parte de la empleadora?

7.1.4 RESOLUCIÓN DE LAS CONTROVERSIAS

En cuanto al proceso 2007-00026 (Jony Nelson Muñoz Gómez contra E.S.T. EFICACIA S.A.), el día 10 de junio de 2008, las partes interesadas allegaron al juez del conocimiento una "**Acta de Transacción**" total y definitiva, de los derechos laborales demandados, transacción que es plenamente válida teniendo en cuenta que no existen derechos ciertos y todos los contenidos en las pretensiones de la demanda tienen la calidad de discutibles e inciertos, no quedando pendiente ninguna reclamación por ningún concepto o labor realizada por el actor para la sociedad demandada.

Este acuerdo fue aceptado por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pasto, en providencia del 24 de julio de 2008, afirmando atinadamente que:

*"..el documento que allegan las partes, contentivo del **contrato de transacción**, surge a la vida jurídica en virtud de autenticidad que lo amparan por las normas procesales laborales, contiene un acuerdo expreso para su perfeccionamiento, fue presentado en la oportunidad procesal para su consideración, pues aún no se ha dictado sentencia, no vulnera derechos ciertos e indiscutibles de la parte actora, pues estos están cubiertos con el pago y el convenio recae sobre la totalidad de las pretensiones demandatorias."*

Declarándose consecuentemente, la terminación del proceso ordinario laboral y el archivo del expediente.

En cuanto al proceso 2007-00047 (Eyder Muñoz Muñoz contra E.S.T.. EFICACIA S.A.), durante el transcurso de la Segunda Audiencia de Trámite, el día 10 de junio de 2008, el señor Juez, aprovechando que en esta etapa procesal se encontraba presente el demandante rindiendo interrogatorio de parte y que se vislumbraba la posibilidad de llegar a un acuerdo conciliatorio con el apoderado de la parte demandada, invita a los presentes a llegar a un arreglo; es así como luego de varias ofertas y contra-ofertas, se llega finalmente a un acuerdo monetario por el total de la pretensiones formuladas en la demanda.

De este modo queda aprobada esta **conciliación judicial**, que se encuentra ajustada a la ley, ya que trata de derechos inciertos y discutibles, advirtiendo a las partes que la conciliación hace tránsito a cosa juzgada y que el acta ídem, presta mérito ejecutivo. En consecuencia con Auto 1570 del mismo día, se declara terminado el proceso ordinario laboral y se ordena el archivo del expediente.

7.2 PROCESO ORDINARIO LABORAL 2008-00144

A continuación se hace un estudio del proceso ordinario laboral 2008-00144, que enfrentó a Sandra Patricia Castro Iguá contra la E.S.T. Acción S.A., que fue tramitado ante el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pasto y que fue resuelto mediante sentencia de fondo.

7.2.1 DEMANDA

Hechos:

- La demandante celebró un contrato verbal individual de trabajo a término indefinido con la E.S.T. Acción S.A., entre el 22 de enero de 2005 y el 21 de septiembre de 2006, en virtud de tal acuerdo fue enviada como trabajadora

en misión a la empresa WYETH CONSUMER HEALTHCARE, para que se desempeñe en el call center, devengando el salario mínimo.

- El trabajo fue desarrollado personalmente, atendiendo instrucciones del empleador, con los materiales puestos a su disposición y cumpliendo el horario impuesto por aquel.
- Al término de la relación laboral, no se consignaron cesantías, indemnización por despido injusto ni sanción moratoria.

Pretensiones:

- Declarar la existencia de un contrato verbal a término indefinido entre las partes.
- Condenar al pago de la indemnización por despido injusto, indemnización moratoria por la no consignación de cesantías y solicita la indexación correspondiente.

7.2.2 CONTESTACIÓN

- Se aduce que la vinculación laboral se rigió por un contrato escrito por el tiempo que duro la realización de la obra o labor, el cual se prolongó por el estado de embarazo de la demandante, quien no fue despedida por su fuero de maternidad.
- Niega el no pago de cesantías y el despido injusto ya que el contrato termino de trabajo terminó por la finalización de la obra para la cual fue contratada.
- Propone las excepciones de "*inexistencia de la obligación*" e "*inexistencia de los derechos reclamados por ausencia de fundamentos fácticos y jurídicos*" frente a la indemnización moratoria por no consignar la cesantía en un fondo administrador

- Y las de "*terminación motivada y con justa causa del contrato de trabajo*" y "*fuerza mayor o caso fortuito*" frente a la terminación de la relación laboral.

7.2.3 PROBLEMAS JURÍDICOS

- ¿Está demostrada la calidad de trabajadora en misión de la demandante?
- ¿La modalidad del contrato de trabajo que unió a las partes fue por el tiempo de duración de la obra o labor o a término indefinido?
- ¿Se demostró la justa causa del despido unilateral por parte de la empleadora, o influyó el estado de la trabajadora?

7.2.4 CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:

Mediante sentencia del 13 de agosto de 2009, el despacho realizó las siguientes precisiones sobre los elementos de la relación laboral:

Existencia del Contrato de Trabajo:

Quedó demostrado que el empleador de la demandante era la E.S.T. Acción S.A. y que debía pagar el salario y las prestaciones correspondientes. Sin embargo, el contrato debía constar por escrito por un tiempo máximo de 6 meses con proroga automática por 6 meses mas.

Subordinación y Dependencia:

Se constató, ya que las partes acordaron que la trabajadora en misión debía acatar las órdenes e instrucciones de los jefes inmediatos de la empresa usuaria y de la empresa de servicios temporales, además, la demandante aceptó las condiciones de trabajo impuestas por la empresa usuaria.

Salario:

Existió el pago del salario mínimo, porque en razón de esta suma se realizó la liquidación de prestaciones sociales y ese fue el valor consignado por concepto de cesantías.

Modalidad del Contrato de Trabajo entre las partes:

La empresa demandada alega que la relación laboral se rigió por un "*contrato de trabajo por el tiempo que dure la realización de la obra o labor determinada*"⁴⁰ y siguiendo lo dispuesto en el artículo 71 de la Ley 50 de 1990⁴¹. El despacho aclara que ese tipo de contrato se entiende celebrado por el término de la labor u obra, pero para ello es necesario designar expresamente la labor de que se trata, lo cual demanda la elaboración de un contrato escrito, igualmente, esta modalidad no tiene validez cuando se trata de actividades permanentes de la empresa y su extinción se produce una vez culmina el servicio objeto del contrato.

En este sentido es necesario tener en cuenta el principio constitucional de "*primacía de la realidad*" consagrado en la Carta Política en el artículo 53, en virtud del cual en el campo laboral debe prevalecer la verdad material sobre las formas, por lo tanto se debe precisar si dicho contrato perfeccionó alguno de los postulados del artículo 77 de la Ley 50 de 1990:

a. Que la actividad a realizar se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 6 del C.S.T.

⁴⁰ C.S.T. artículo 45.

⁴¹ «*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*».

b. Que la contratación tenga como finalidad el reemplazo de personal en vacaciones, en licencia y en incapacidad, ya sea por enfermedad o maternidad.

c. Que sea como consecuencia de la necesidad de atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de 6 meses prorrogables hasta por 6 meses más.

Por lo tanto, correspondía a la empresa demandada demostrar en el proceso que el origen del contrato suscrito con la demandante fue la orden de suministro de personal por parte de su empresa usuaria WYETH CONSUMER HEALTHCARE, y la misión o labor concreta que realizaría la trabajadora en misión. Sin embargo, no se allegó al plenario ninguna prueba tendiente a demostrar que dicha empresa presentó una de las tres causales para contratar personal temporal.

Además, concluye el despacho aseverando que la actividad que desarrolla una telefonista en cualquier empresa, no es temporal, sino por el contrario, es una función que se requiere de manera permanente, máxime cuando la empresa usuaria se dedica a la distribución y venta de medicamentos.

Duración del Contrato de Trabajo entre las partes:

La demandada se justifica en que la prórroga por ocho meses más de los establecidos en la ley se debió a fuerza mayor por cuanto a la fecha en que debía terminar el contrato pactado, la ex trabajadora se encontraba en estado de embarazo. Se pudo conocer que la licencia inició el 26 de junio de 2006, por lo tanto la protección legal por el estado de gravidez se prolongó hasta el 20 de septiembre de ese año.

Al respecto, el fallador recuerda que la Corte Suprema de Justicia ha señalado:

*"En el caso de los contratos a término fijo y por obra, la protección debe otorgarse a las mujeres gestantes que hayan quedado embarazadas durante la vigencia del contrato, con independencia de si el empleador ha previsto o no un prórroga del mismo"*⁴².

Al interior de este caso quedó probado que la demandada cumplió con su obligación legal de brindar protección legal a su trabajadora y que le reconoció el descanso y el monto dinerario previsto legalmente para este evento.

Pero al desvirtuarse la existencia de un contrato de trabajo por el tiempo que dure la realización de la obra o labor determinada y la debida vinculación de la demandante como trabajadora en misión; pierde relevancia el reconocimiento del tiempo de descanso y el pago de prestaciones económicas previstas para las mujeres en estado de gravidez. Sin embargo, recuerda el despacho que aunque este aspecto no fue cuestionado por la demandante, no podía dejarse pasar por alto.

Consideraciones Finales:

Es claro para el juzgador que la empresa usuaria recurrió a esta forma de contratación temporal para desconocer el derecho constitucional de la trabajadora de la estabilidad en el empleo, pues su trabajo no fue ocasional, ni transitorio, ni por el término de duración de la obra, sino que las funciones desempeñadas fueron permanentes, del giro normal de una empresa distribuidora de medicamentos, y en lugar de haber contratado a la demandante mediante un contrato de trabajo a término fijo, o a término indefinido se recurrió a esta figura,

⁴² CORTE CONSTITUCIONAL Sentencia T-095. 7 de febrero de 2008. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. Acción de tutela instaurada por Ligia González Nonato contra Hoteles Avenida del Dorado S.A.

desconociendo la normatividad legal que la regula, e incurriendo en la responsabilidad de asumir el pago de todos los rubros laborales derivados del contrato de trabajo.

En el caso estudiado existió una contratación fraudulenta, en que la figura de empresa usuaria es ficticia ya que esta funge como verdadera empleadora de la denunciante, no obstante como la demandada únicamente citó a litigio a la empresa de servicios temporales, renunciando a la solidaridad que se impone en virtud del artículo 35 del C.S.T., al juzgado no le era posible imponer condena en contra de la empresa WYETH CONSUMER HEALTHCARE, sino únicamente en contra de la E.S.T. Acción S.A.

Indemnización por Despido sin Justa Causa:

Como el contrato de trabajo resultante es a término indefinido, éste debía terminarse por cualquiera de las justas causas señaladas en la ley, y ello no aconteció en el subexámene. En estos casos el trabajador debe demostrar la desvinculación y el empleador la justificación de la misma, si quiere liberarse de la indemnización. La E.S.T. demandada informa que la empresa usuaria le comunicó a la trabajadora en misión que: *"ha dejado de requerir los servicios para los cuales usted fue contratado (sic)".*⁴³

En la enumeración taxativa de los artículos 62 y 63 del C.S.T., no se encuentra subsumida la situación indicada, razón por la cual la desvinculación de la demandante fue sin justa causa y con derecho a la indemnización pertinente, porque ese acto arbitrario de la empleadora causó agravios y debe repararlos.

⁴³ RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO. Consejo Seccional de la Judicatura de Nariño. Proceso Ordinario Laboral Radicación No. 2007-00026. Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pasto. p. 114.

Indemnización Moratoria por no consignar la Cesantía en un fondo administrador:

Dentro del proceso, quedo debidamente acreditado el cumplimiento de la obligación legal de la demandada de consignar la cesantía de su ex trabajadora, dentro del plazo legalmente otorgado para el efecto y no hay lugar a imponer condena por este concepto.

Indexación:

Como en el sublite estudiado, no se condenó al pago de indemnización moratoria, es viable acceder a esta pretensión, y se realizó la operación al momento de imponer la condena de indemnización por despido unilateral sin justa causa.

Excepciones de Merito:

Se descarta la verificación de dichos medios de defensa por cuanto se dio aplicación al principio de primacía de la realidad en virtud del cual se pudo establecer la plena existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre la E.S.T. ACCION SA y la demandante, además de la falta de justificación del despido.

7.2.5 DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

- Existió entre las partes un contrato de trabajo a término indefinido.
- Se condenó al pago de indemnización por despido unilateral sin justa causa.
- Declara probadas las excepciones "*inexistencia de la obligación*" e "*inexistencia de los derechos reclamados por ausencia de fundamentos*"

fácticos y jurídicos" frente a la pretensión de indemnización moratoria por no consignar la cesantía en un fondo administrador.

- Declara no probadas las excepciones de *"terminación motivada y con justa causa del contrato de trabajo"* y *"fuerza mayor o caso fortuito"*.

7.2.6 DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA

Inconforme con el resultado, la E.S.T. demandada recurre en apelación la providencia referida. En sentencia del 21 de abril de 2010, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pasto⁴⁴, confirmó en su totalidad la decisión del juez de primera instancia, sin hacer mayores observaciones o aportes jurisprudenciales.

El proceso volvió al juez de primera instancia donde fue dispuesto su archivo en Auto 481 del 9 de diciembre de 2010, del Juzgado Adjunto (descongestión).

⁴⁴TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PASTO. Sala Laboral. Sentencia de 21 de abril de 2010. M.P. Franklyn Flórez Carvajal. Proceso No. 2008-00144-01. p. 17.

8. CONCLUSIONES

Para culminar este ensayo, es pertinente consignar las siguientes reflexiones.

8.1 EN CUANTO A LA PRAXIS JURÍDICA EN LA CIUDAD DE PASTO

En los casos puntuales estudiados dentro del Circuito Judicial de Pasto, podemos apreciar que existe una gran resistencia o dificultad en llamar en solidaridad a la empresa usuaria para hacer frente a la demanda. Es de suponer que esta posición de los apoderados judiciales de las partes, encuentra su razón de ser en la necesidad de impulsar el proceso y que éste se surta de la manera más rápida posible, ya que muchas veces la debida notificación y comparecencia de grupos multinacionales con sede en Bogotá (pero principalmente el cobro de las potenciales condenas a estas empresas), puede acarrear demasiado tiempo, recurso con que no cuenta el demandante, que muchas veces está pasando afugias económicas.

En términos generales, es posible apreciar el siguiente esquema:

- Los trabajadores fueron contratados mediante contrato individual de trabajo con la E.S.T. por el término que duró la obra o labor contratada.
- Las funciones desempeñadas por los trabajadores no siempre se limitaron al objeto permitido por la ley para estas entidades.
- Existió una clara afectación de derechos laborales de los trabajadores vinculados a las E.S.T.
- Son pocos los trabajadores que demandan la reivindicación de sus derechos y aún menos los que ven satisfechas sus demandas.

La mayoría de las E.S.T. de nuestro estudio, tienen su domicilio principal en Cali y meras agencias o intermediarios en la ciudad de Pasto, no existiendo representación legal de estas sociedades en nuestro medio, lo que nos da una idea de la precariedad del mercado laboral al interior de la situación investigada.

Esto además involucra un mayor esfuerzo procesal para hacer comparecer personalmente a sus representantes legales y por supuesto, se debe recurrir permanentemente a la figura del despacho comisorio, para la resolución de algunos interrogatorios de parte. Como se verá más adelante, esto resulta en una precarización del debate judicial. Sería recomendable y deseable, que la ley previera que en las regiones sólo sea posible contratar con E.S.T. que tengan al menos una sucursal registrada ante la Dirección Territorial del Ministerio de Protección Social.

Cuantitativamente hablando es mucho menor el número de estas controversias que llegan a ser resueltas a través de Sentencia de fondo, y algunas, debido a su cuantía, no llegarán a surtir una segunda instancia. Sin embargo, es digno de destacar el enorme, juicioso y pormenorizado estudio que de la figura de las E.S.T. y del fenómeno de la tercerización del mercado del trabajo en general, hacen nuestros jueces laborales de primera instancia.

Por otra parte, cuando extraordinariamente, el asunto llega al juez ad quem, no hay mayor posibilidad para aquel de profundizar los contenidos ni a nivel de bloque de Constitucionalidad, o el brindarnos otros pronunciamientos jurisprudenciales que enriquezcan el debate judicial e investigativo. En la apelación del Proceso 2008-00144, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Pasto, se limita a confirmar el fallo de primera instancia, debido a lo acertado y justo de aquel.

Igualmente, se ha comprobado, que en nuestra ciudad, se ha impuesto la tendencia de hacer primar los medios alternativos de solución de conflictos, para buscar el pago económico de las acreencias de estas controversias. Es posible sugerir que a los litigantes no les interesa entrar en un profundo y dedicado debate jurídico, apenas buscando la rápida redención económica de los intereses de sus apoderados, lo cual limita en gran medida la creación jurídica regional, situación que de algún modo priva de nutrientes al acervo judicial de nuestro medio, pero, se repite, esta situación depende en gran medida del contexto socioeconómico y empresarial tan precario de la ciudad de Pasto, y en ningún momento de los operadores judiciales, que en todas las etapas de los procesos estudiados, han respetado las garantías de las partes y velan con pasión por impartir verdadera justicia material.

8.2 EN CUANTO A LOS ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL

De conformidad con el artículo 2 del Decreto 4369 de 2006, una Empresa de Servicios Temporales es: *"aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador"*⁴⁵.

Teniendo en cuenta la definición anterior, las empresas de servicios temporales realizan un contrato con un tercero para suministrarle fuerza de trabajo y aquel se compromete a pagar un precio por dicho servicio, sin que el trabajador pierda la subordinación laboral con la empresa de servicios temporales, teniendo esta última respecto al empleado el carácter de empleador, de lo cual resulta un contrato laboral entre estos dos sujetos.

⁴⁵ La misma definición se encuentra en el artículo 71 de la Ley 50 de 1990.

Los ingresos de una E.S.T. están constituidos por la contraprestación que efectúa el usuario de éstas con ocasión al contrato preestablecido. Ahora, y sin olvidar el precepto citado, el dinero pagado por la empresa de servicio temporal al trabajador constituye salario teniendo en cuenta el carácter de empleador como lo consagra el Código Sustantivo del Trabajo⁴⁶, toda vez que la remuneración que la empresa de servicios temporales cancela a los trabajadores no son ingresos para terceros, sino propios, pues son obtenidos en el ejercicio de la actividad desarrollada.

8.3 EN CUANTO A LA AFILIACIÓN Y APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL

Teniendo en cuenta que la empresa de servicios temporales, firma contratos de trabajo con sus trabajadores en misión, es su responsabilidad general, afiliar a estos trabajadores al Sistema de Salud, Pensiones, Riesgos Profesionales, y realizar los aportes necesarios a la Caja de Compensación Familiar respectiva, Sena e Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

Es la empresa de servicios temporales, la entidad encargada de realizar los pagos oportunamente, de conformidad con las fechas previstas en la Ley y de la forma prevista en las normas vigentes. No obstante lo anterior, la empresa usuaria debe estar vigilante del cumplimiento de estas obligaciones que están a cargo de la empresa de servicios temporales.

En efecto, el Decreto 4369 de 2006, obliga a la empresa de servicios temporales a informar a la empresa usuaria, dentro de los diez (10) primeros días de cada mes, sobre el cumplimiento de su obligación de afiliar y pagar los aportes a la seguridad social integral del personal en misión que le ha prestado sus servicios durante el mes inmediatamente anterior.

⁴⁶ Decreto 4369 de 2006, artículo 2 inciso final.

En caso de que la empresa de servicios temporales no entregue oportunamente la certificación antes mencionada, la empresa usuaria será solidariamente responsable en el pago de los correspondientes aportes, así como en las consecuencias económicas y jurídicas que se deriven de la omisión, evasión o elusión.

Quiere decir lo anterior, que el trabajador en misión, podría demandar solidariamente a la empresa, para reclamarle las prestaciones que dejó de recibir de las entidades de seguridad social, como consecuencia de la no afiliación o la mora en el pago de los aportes a las entidades de seguridad social.

8.4 EN CUANTO A LA LICENCIA DE MATERNIDAD

La situación de las trabajadoras que prestan sus servicios a las empresas de servicios temporales (E.S.T.) en calidad de trabajadoras en misión que por la breve duración del contrato de trabajo, el cual no puede ser superior a un año en ningún caso, pueden ver afectada la plena garantía del fuero de maternidad. Son varias las situaciones que impiden su sana aplicación:

a) El contrato de los trabajadores en misión tiene como fin realizar labores eventuales o de corta duración. Ello indica que el contrato de trabajo celebrado con el trabajador en misión solo subsiste mientras existan las causas que le dieron origen y la materia objeto del trabajo;

b) El período de amparo del fuero de maternidad inicia desde el momento en que la trabajadora notifica a la empresa de servicios temporales su estado de gravidez hasta tres meses posteriores al parto. El amplio período del fuero de maternidad es incompatible con la corta duración del contrato del trabajador en misión, lo cual da lugar a que en todas las situaciones la relación laboral con la trabajadora en misión termine dentro del período de amparo.

El criterio reinante en la Corte Constitucional respecto a la estabilidad laboral de la trabajadora en estado de gravidez se encuentra establecido en la sentencie C-470 de 1997⁴⁷, cuya parte resolutive declaró la constitucionalidad condicionada del artículo del 239 del Código Sustantivo del Trabajo, en el entendido que carece de todo efecto el despido de la trabajadora en estado de gravidez o en los tres meses posteriores al parto. Lo señalado en esta sentencia se ha reflejado en un sinnúmero de sentencias de tutela en las que la Corte Constitucional ha ordenado el reintegro de la trabajadora en estado de gravidez a pesar de haber terminado el contrato de trabajo por cumplimiento del término fijo pactado⁴⁸ o por la terminación de la obra o labor contratada, ambas causales de terminación del contrato de trabajo ajenas al despido.

Es evidente que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia se separa de la decisión mayoritaria y reiterada de la Corte Constitucional relacionada con la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora en estado de gravidez, y ha señalado que ésta no goza del amparo del fuero de maternidad cuando el contrato de trabajo termine por cumplimiento del plazo fijo pactado⁴⁹. En otra providencia, con el fin de unificar la jurisprudencia, esa corporación señaló los eventos en los cuales el fuero de maternidad opera y cuando no⁵⁰.

8.5 EN CUANTO A SALUD OCUPACIONAL

Con alguna frecuencia, se encuentran empresas de servicios temporales y empresas usuarias, que se atribuyen mutuamente, la responsabilidad de garantizar la seguridad industrial y salud ocupacional de los trabajadores en misión.

⁴⁷ M.P. Alejandro Martínez Caballero.

⁴⁸ Véase la Sentencia T-040A de 2001, M.P. Fabio Morón Díaz.

⁴⁹ CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-862 de 2003. M.P. Jaime Araujo Rentería.

⁵⁰ CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia 13.561. 11 de mayo de 2000. M.P. Germán Valdez Sánchez.

Lo cierto alrededor de este tema, es que el Decreto 4369, en concordancia con el Decreto 1530 de 1996, dispone que se deja a cargo de la empresa de servicios temporales, la práctica de los exámenes médicos ocupacionales de los trabajadores en misión.⁵¹

Los exámenes ocupacionales a cargo de la empresa de servicios temporales, deben practicarse en los términos establecidos por la legislación vigente, esto es, a través de un médico especialista, con licencia de salud ocupacional vigente, enviando al médico un perfil del cargo que ocupa u ocupará el trabajador, así como un breve resumen de los riesgos ocupacionales que pueden afectar al trabajador, entre otros requisitos.

Por su parte, corresponde a la empresa usuaria de servicios temporales, incorporar al trabajador en misión en su programa de salud ocupacional, brindarle la capacitación que requiera para desempeñar el cargo, así como suministrarle los elementos de seguridad y protección, en los términos exigidos por el Ministerio de Protección Social.

8.6 EN CUANTO AL DERECHO DE ASOCIACIÓN

A pesar de no estar expresamente consagrada esta limitación o prohibición en norma alguna, por la misma naturaleza jurídica de las Empresas de Servicios Temporales, actualmente no es posible que los trabajadores se asocien para defender sus derechos de forma conjunta, quedando la solución de la mayoría de sus conflictos al amparo de la justicia laboral, con el correspondiente e innecesario desgaste.

⁵¹ Artículo 14: «*La Empresa de Servicios Temporales es responsable de la salud ocupacional de los trabajadores de planta y en misión, en los términos previstos en el Decreto 1530 de 1996 y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.*»

Nuestra Constitución Nacional consagra en su artículo 39 el derecho de asociación sindical, mientras que los derechos conexos a éste se establecen así: en el artículo 55 está el derecho a negociación sindical, en el artículo 56 el derecho a la huelga y en el artículo 57 el derecho a la gestión en las empresas por parte de los trabajadores.

Pero, por la naturaleza misma del contrato con la empresa intermediadora, los trabajadores de éstas últimas quedan limitados para ejercer sus derechos sindicales, toda vez que su estabilidad laboral es precaria y el carácter temporal en que se desempeñan hacen de esta figura una herramienta eficaz para aumentar el margen de rendimientos del empleador quien, no tendrá una relación laboral directa con los trabajadores vinculados a través de una Empresa de Servicios Temporales.

En el Convenio OIT 87 de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización se estableció que *“los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”*⁵².

Como es apenas obvio, las empresas que recurren a la contratación de trabajo temporal, consiguen disminuir sus costos (salarios, beneficios sociales, indemnización por despido, etc.) y además se liberan de las complicaciones prácticas y administrativas que implica la correcta gestión de la fuerza de trabajo, éstas sustituyen una relación laboral (con sus complejidades, contradicciones y conflictos) por una relación comercial, transfiriéndole los problemas de la relación laboral a la empresa de servicios temporarios.

⁵² CONFERENCIA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Trigésima Primera reunión. San Francisco. EUA; 17 junio de 1948.

En ese marco de ideas se liberan de la existencia de organizaciones sindicales que propugnen por la defensa de los intereses de los trabajadores.

En nuestro medio, dotado de una economía absurdamente precaria esta situación se reproduce de manera fiel: para las empresas es más fácil reducir al mínimo posible el número de trabajadores propios permanentes, y a los temporales por su situación contractual, les es casi imposible organizarse sindicalmente.

Sin embargo, el Convenio OIT 181 de 1997, relativo a las agencias de empleo privadas, establece en su artículo 4 que: *“los Estados Miembros adoptarán medidas para asegurar que los trabajadores contratados por las agencias de empleo privadas que prestan los servicios de vinculación inmediata con trabajadores no se vean privados del derecho de libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva”*⁵³.

Desafortunadamente, este convenio aun no ha sido ratificado por Colombia, pero a título de discusión es un punto de referencia que nos permite señalar que el Estado colombiano, en cabeza del legislador, debería preocuparse por adoptar este instrumento internacional para evitar que los trabajadores temporales no sean objeto de violaciones y atropellos en sus derechos fundamentales⁵⁴.

⁵³ CONFERENCIA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio sobre las agencias de empleo privadas. Octogésima Quinta reunión. Ginebra. 3 de junio de 1997.

⁵⁴ El artículo 19 del C.S.T. dice: «*Normas de aplicación supletoria. Cuando no haya norma exactamente aplicable al caso controvertido, se aplican las que regulen casos o materias semejantes, los principios que se deriven de este código, la jurisprudencia, la costumbre o el uso, la doctrina, los convenios y recomendaciones adoptadas por la organización y las conferencias internacionales del trabajo, en cuanto no se opongan a las leyes sociales del país, los principios del derecho común que no sean contrarios a los del derecho del trabajo, todo dentro de un espíritu de equidad*». (El subrayado no hace parte del texto)

Al resolver una demanda de inexecutableidad contra la expresión “los convenios” en este artículo, la Corte Constitucional ha declarado que tal expresión es constitucional siempre y cuando «(i) no exista convenio aplicable directamente, como fuente principal o prevalente, al caso controvertido, y (ii) el convenio que se aplique supletoriamente esté debidamente ratificado por Colombia» (Subraya fuera del texto). Con esta declaratoria de constitucionalidad condicionada, el alto tribunal

8.7 EN SINTESIS

El ordenamiento jurídico colombiano le proporciona a los empresarios, diferentes formas jurídicas para contratar al personal que le colabora en la ejecución de su objeto social. Esta situación constituye una ventaja en una ciudad como Pasto, cuya economía está irrevocablemente avocada a la prevalencia del trabajo informal, toda vez que las E.S.T. entran en acción cuando se requiere personal para las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6 del Código del Trabajo, para reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad y finalmente para atender incrementos en la producción (bastante inusual), el transporte, las ventas de productos o mercancías (temporada navideña y escolar) y los periodos estacionales de cosechas (principalmente agrónomos, la mano de obra no calificada es vinculada por jornales).

También debe aclararse que esta figura no es de buen recibo en el sector público (en los ámbitos específicos en que tiene cabida), porque naturalmente priman los intereses políticos plasmados en el permanente uso de las famosas Ordenes de Prestación de Servicios, institución mucho más práctica para vincular personal con funciones temporales.

Cuando los empresarios acuden a las empresas de servicios temporales para contratar al personal que les colaborará en la ejecución de su objeto social, deben tener presente que el hecho de tercerizar la contratación, no implica la tercerización de todos los riesgos laborales en cabeza de la temporal, ni garantiza la inmunidad frente a potenciales reclamaciones laborales que instauren los trabajadores en misión. Igualmente, la empresa temporal debe tener presente que el hecho de que el trabajador en misión, no se encuentre laborando en sus

trata de armonizar el texto de este artículo con la actual Carta, particularmente con sus artículos 53, inciso 4º, y 93 (Sentencia C-401 del 14 de abril de 2005, M.P. Manuel José Cepeda E.).

instalaciones, no los libera del cumplimiento de las normas laborales o de seguridad personal y social.

Incluso, el incumplimiento los criterios antes mencionados, puede generar gravísimas consecuencias económicas en contra de la empresa de servicios temporales y/o la empresa usuaria (condenas millonarias a favor del trabajador lesionado y de su familia). Igualmente y dependiendo de la gravedad de la lesión sufrida por el trabajador en misión, pueden generarse consecuencias de tipo penal, en contra de los encargados de garantizar la seguridad dentro de la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales.

Por su parte el trabajador debe estar conciente de que al ingresar a la planta de este tipo de empresas, en ningún momento está renunciando a sus garantías laborales reconocidas por el bloque de constitucionalidad de nuestro ordenamiento jurídico. Pero no deja de ser preocupante observar que algunos de los usuarios de la figura de la intermediación laboral, en especial de las empresas de servicios temporales, se han valido de este medio para simular la existencia de verdaderos contratos de trabajo indefinidos en el tiempo. Es claro que el legislador y la jurisprudencia han dedicado esfuerzos para evitar que la figura de la intermediación laboral sea empleada para cometer actos irregulares.

El reto está en establecer un equilibrio que le permita a la empresa usuaria y a la E.S.T. el disminuir la complejidad en el manejo administrativo de la nómina, agilizar el proceso de vinculación y desvinculación de los trabajadores temporales, garantizando al mismo tiempo el derecho del trabajador en misión a una seguridad industrial adecuada y el derecho que tiene a la estabilidad laboral, cuando la causa de la contratación se extiende más allá de los dos periodos de 6 meses permitidos por la ley.

BIBLIOGRAFÍA

Código Sustantivo Laboral. Legis Editores. Bogotá: 2010.

CONFERENCIA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (87). Trigésima Primera reunión. San Francisco. EUA: 17 junio de 1948.

_____. Convenio sobre las agencias de empleo privadas (181). Octogésima Quinta reunión. Ginebra: 3 de junio de 1997.

_____. Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado) (96). Trigésima Segunda reunión. Ginebra: 8 de junio de 1949.

CONSEJO DE ESTADO. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Segunda. Sentencia de 26 de octubre de 1994.

Constitución Política de Colombia. Legis Editores. Bogotá: 2010.

CORTE CONSTITUCIONAL. Sala Plena. Sentencia C-330. 27 de julio de 1995. M. P. Jorge Arango Mejía.

_____. Sentencia T-472. 18 de junio de 2002. M. P. Alfredo Beltrán Sierra.

_____. Sentencia T-308. 29 de abril 2002. M. P. Manuel José Cepeda.

_____. Sentencia T-286 de 2003. M.P. Jaime Araújo Rentería.

_____. Sentencia T-862 de 2003. M.P. Jaime Araujo Rentería.

_____. Sentencia C-401 de 14 de abril de 2005. MP Manuel José Cepeda E.

_____. Sentencia T-006. 19 de enero de 2006. M. P. Alfredo Beltrán Sierra.

_____. Sentencia T-095. 7 de febrero de 2008. M. P. Humberto Antonio Sierra Porto.

_____. Sentencia T-534. 6 de agosto 2009. M. P. Humberto Antonio Sierra Espinosa.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Radicación 8978. Sentencia de 12 de marzo de 1997.

_____. Sentencia 9435. 24 de abril de 1997. M.P. Francisco Escobar Henríquez:

_____. Sentencia 13.561 de 11 de mayo de 2000. M.P. Germán Valdez Sánchez.

_____. Sentencia 25717. 22 de febrero de 2006. M. P. Carlos Isaac Nader.

_____. Sentencia 33082. 3 de junio de 2009. M.P. Gustavo José Gnecco Mendoza .

DUQUE VILLEGAS. Francisco Javier y ARANA MADRIÑÁN. Luís Felipe. Las empresas de servicio Temporal. Su problemática a la luz de las actuales realidades - Un examen crítico -. Tesis de grado. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá: 1989.

GUERRERO FIGUEROA. Guillermo. Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo. Editorial Leyer. Bogotá: 1999.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Compilación de la Reforma Laboral. Imprenta Nacional. Bogotá: 1991. p. 69.

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL Y SUPERINTENDENCIA DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA. Circular Conjunta No. 067. Bogotá: 27 de agosto de 2004.

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Dirección de Promoción del Trabajo y de las Direcciones Territoriales de Trabajo. Informes Trimestrales E.S.T. 2003-2010. Bogotá: 2010.

MONTOYA MELGAR. Alfredo. «*Estabilidad en el empleo: cara y cruz de un principio*». en Derecho Social No. 50. Colegio de Abogados del Trabajo. Bogotá: marzo de 1999.

OCHOA MORENO. Benjamín. «*Los intermediarios o la sobreexplotación de la mano de obra asalariada*». Revista Trabajo y Derecho. No. 12-13. Bogotá: Octubre de 1984. p. 27 y ss.

RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO. Consejo Seccional de la Judicatura de Nariño. Proceso Ordinario Laboral Radicación No. 2007-00026. Juzgado Primero Laboral del Circuito de Pasto.

_____. Proceso Ordinario Laboral Radicación No. 2007-00047. Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pasto.

_____. Proceso Ordinario Laboral Radicación No. 2008-00144. Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pasto.

Régimen Laboral Colombiano. Decreto Reglamentario 1707 de 1991. Legis editores S.A. Bogotá: 2010.

_____. Decreto Reglamentario 1530 de 1996.

_____. Decreto Reglamentario 3115 de 1997.

_____. Decreto Reglamentario 024 de 1998.

_____. Decreto Reglamentario 503 de 1998.

_____. Decreto Reglamentario 4369 de 2006.

_____. Ley 50 de 1990.

_____. Ley 1233 de 2008.

SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES. Concepto Jurídico No. 220-177740. Bogotá: 6 de diciembre de 2009.

UNIVERSIDAD DE NARIÑO. Observatorio del Mercado de Trabajo de Pasto. Informes Anuales E.S.T. 2008-2010. Pasto: 2010.