

**SITUACION DE LOS TRABAJADORES EN MISION  
EN LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO**

**AURA CECILIA TORRES BURBANO**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO  
FACULTAD DE DERECHO  
SAN JUAN DE PASTO**

**2001**

**SITUACION DE LOS TRABAJADORES EN MISION  
EN LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO**

**AURA CECILIA TORRES BURBANO**

**Trabajo de grado presentado como requisito parcial**

**Para optar al título de Abogado.**

**Directora:**

**Dra. ISABEL GOYES MORENO**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**SAN JUAN DE PASTO**

**2001**

**NOTA DE ACEPTACION**

---

---

---

---

Presidencia del Jurado

---

Jurado

---

Jurado

Pasto,

A la memoria de mi padre  
Guillermo, de Raquel y  
Clemencia.

A mi madre Cecilia, a Dolly, a  
Luz y a Chepe, con todo mi  
amor y agradecimiento.

A Julián a quien siempre llevo  
en mi corazón.

A Gerardo, Maria Elena,  
Mona y Lucho, gracias por  
su cariño y apoyo.

## **AGRADECIMIENTOS**

La autora expresa sus agradecimientos a:

Doctora Isabel Goyes Moreno, Abogada y Directora de la Investigación, por su paciencia e invaluable colaboración y orientación.

A las empresas Proservis Ltda., Asistir Ltda., Asistencia Temporal y Adecco, por su apoyo y colaboración.

Doctora Ruth Fierro, Coordinadora del grupo de trabajo, empleo y seguridad social del Ministerio del Trabajo, por sus aportes al trabajo.

## CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCION	20
1. MARCO CONSTITUCIONAL DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES.	22
1.1 PREAMBULO DE LA CONSTITUCION	22
1.2 ARTICULO 1º PRINCIPIOS DEL ESTADO	24
1.3 ARTICULO 25. DERECHO AL TRABAJO	24
1.4 ARTICULO 26. LIBERTAD DE ESCOGER PROFESION	30
1.5 ARTICULO 38. DERECHO DE ASOCIACION	32
1.6 ARTICULO 39. DERECHO DE SINDICALIZACION	36
1.7 ARTICULO 48. SEGURIDAD SOCIAL	43
1.8 ARTICULO 53. DERECHOS DEL TRABAJADOR	47
1.9 ARTICULO 54. DERECHO A LA CAPACITACION	55
1.10 ARTICULO 55. NEGOCIACION COLECTIVA EN CONFLICTOS LABORALES	58

1.11 ARTICULO 56. DERECHO A LA HUELGA	62
1.12 ARTICULO 57. PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES	67
2. MARCO LEGAL DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	71
2.1 DECRETO EXTRAORDINARIO 2318 DE 1953	71
2.2 DECRETO 2676 DE 1971	72
2.3 DECRETO 1433 DE 1983	74
2.4 LEY 50 DE 1990	77
2.5 DECRETO REGLAMENTARIO 1707 DE 1991	80
2.6 DECRETO REGLAMENTARIO 1530 DE 1996	81
2.7 RESOLUCION NUMERO 1289 DE 1997	81
2.8 DECRETO REGLAMENTARIO No.24 DE 1998	81
2.9 DECRETO REGLAMENTARIO No.503 DE 1998	82
2.10. REGIMEN LEGAL VIGENTE DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	83
2.10.1 Generalidades de las empresas de servicios temporales	83
2.10.2 Constitución de las empresas de servicios temporales	84
2.10.3 Derechos de los trabajadores	86
2.10.4 Obligaciones a cargo de las empresas de servicios temporales	88

2.10.5	Prohibiciones a la empresa de servicios temporales y usuarios	89
2.10.6	Clases de contratos	90
2.10.7	Sanciones a las empresas de servicios temporales	91
3.	MARCO JURISPRUDENCIAL DE LAS E.S.T.	93
3.1	DIFERENCIAS CON EL SIMPLE INTERMEDIARIO. SENTENCIA DEL 29 DE ABRIL DE 1986 (EXTRACTOS)	93
3.2	PROHIBICION DE CONTRATAR. SENTENCIA DE HOMOLOGACION OCTUBRE 9 DE 1986	95
3.3	PAGO DE APORTES PARAFISCALES. SENTENCIA JUNIO 30 DE 1989	96
3.4	RESTRICCIONES PARA LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES. SENTENCIA C-330 DE JULIO 27 DE 1995.	97
3.5	CULPA DE LA EMPRESA USUARIA EN EL ACCIDENTE DE TRABAJO. SENTENCIA DE CASACION MARZO 12 DE 1997.	101
3.6	RESPONSABILIDAD POR DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN MISION. SENTENCIA 24 DE ABRIL DE 1997	103
3.7	BENEFICIOS ADICIONALES PARA LOS TRABAJADORES EN MISION. SENTENCIA DE MARZO 23 DEL 2000.	108
4.	MARCO DOCTRINAL SOBRE E.S.T.	111
4.1	LA INTERMEDIACION INSTITUCIONALIZADA EN LOS CONVENIOS DE LA O.I.T.	111

4.2. NUEVA REGULACION DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS	
TEMPORALES	114
4.2.1 Sobre el régimen aplicable	116
4.2.1.1 Ejercer funciones de temporal sin autorización	117
4.2.1.2 Contratar el suministro de temporales	
con quien tenga vínculos económicos	118
4.2.1.3 Contratar el suministro de "misioneros" sin	
suscribir el contrato	118
4.2.1.4 Contratar más allá de los límites impuestos	
en el artículo 77.	119
4.3 TERMINO PARA AJUSTAR LOS CONTRATOS DE LOS	
TRABAJADORES "MISIONEROS"	121
4.4 LAS NUEVAS NORMAS SOBRE TEMPORALES Y OTROS	
INTERMEDIARIOS FRENTE AL CONVENIO 96 DE 1949	122
4.5. EL FUTURO INMEDIATO DE LAS TEMPORALES Y DE	
OTRAS FORMAS DE INTERMEDIARIOS	124
4.5.1 La violación de los derechos laborales, sigue	
siendo su razón de ser	126
4.5.2 El trabajo "temporal" es explotación permanente	127
4.6 EL TRABAJO NO PUEDE SER CONSIDERADO UNA MERCANCIA	129
5. EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES EN PASTO	131
5.1 EMPRESAS EXISTENTES EN LA CIUDAD	131
5.2 MECANISMOS DE PUBLICIDAD Y REGISTRO DEL	

PERSONAL	134
5.3 TIPOS DE SERVICIOS QUE OFRECEN	134
5.4 BENEFICIOS PARA LA EMPRESA DE SERVICIOS	
TEMPORALES	138
5.5. PROCESO DE VINCULACION	138
5.5.1 Convocatoria	138
5.5.2 Presentación de Hoja de vida	140
5.5.3 Entrevista	140
5.5.4 Pruebas internas	140
5.5.5 Exámenes médicos	140
5.5.6 Elección del trabajador	141
5.5.7 Capacitación	141
5.5.8 Requisitos especiales	141
5.6 REQUISITOS PARA CONTRATAR CON USUARIOS	143
5.7. FUNCIONES DE ORGANISMOS DE CONTROL	145
5.7.1 Asesoría de Funcionarios del Ministerio	145
5.7.2 Visitas de Inspección	145
5.8 BENEFICIOS Y DESVENTAJAS	145
6. EMPRESAS USUARIAS	147
6.1 TIPOS DE EMPRESAS QUE ACCEDEN AL SERVICIO	147
6.2 SERVICIOS CONTRATADOS	147
6.3 TRABAJADORES CONTRATADOS	147
6.4 PERIODOS DE VINCULACION	148

6.5	POSIBILIDADES DE CONTRATACION	
	DIRECTA	151
6.6	SOBRE EL CONTRATO ENTRE LA E.S.T Y EL	
	USUARIO	151
6.6.1	Identificación de las partes	153
6.6.2	Objeto del contrato	153
6.6.3	Obligaciones de la empresa de servicios	
	temporales	153
6.6.4	Obligaciones del usuario	154
6.6.5	Valor del contrato	154
6.6.6	Forma de pago	155
6.6.7	Exclusividad de la labor	155
6.6.8	Salud ocupacional	155
6.6.9	Subordinación	155
6.6.10	Duración	155
6.6.11	Causales de terminación	156
6.7	BENEFICIOS Y DESVENTAJAS	156
6.7.1	Beneficios	156
6.7.2	Desventajas	157
7.	TRABAJADORES EN MISION	158
7.1.	CONDICIONES PERSONALES, SOCIALES Y	
	ECONOMICAS	158
7.1.1	Edad	158

7.1.2 Estudios requeridos	158
7.1.3 Requisitos especiales	161
7.1.4 Sexo	161
7.1.5 Obligaciones a cargo	161
7.2 MOTIVO DE LA VINCULACION TEMPORAL	162
7.3 EMPRESAS CON LAS CUALES SE VINCULO	162
7.4 TIEMPO DE TRABAJO MEDIANTE ESTA MODALIDAD	165
7.5 ACERCA DE LOS USUARIOS	165
7.6 SALARIOS Y PRESTACIONES LABORALES	169
7.7 TRATO POR PARTE DEL EMPLEADOR Y EL USUARIO	169
7.8. CONTRATO ENTRE EL TRABAJADOR Y LA E.S.T.	171
7.8.1 Identificación de las partes	171
7.8.2 Aspectos generales	173
7.8.3 Tiempo de servicios	173
7.8.4 Obligaciones del trabajador	174
7.8.5 Obligaciones del empleador	174
7.8.6 Causales de terminación	174
7.8.7 Relación laboral	174
7.8.8 Arbitramento	175
7.9. BENEFICIOS Y DESVENTAJAS	175
7.9.1 Beneficios	175
7.9.2 Desventajas	176
8. TRABAJO EN MISION: ALTERNATIVA O EXPLOTACION	

CONSIDERACIONES	177
8.1 RESPECTO A LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES	177
8.2 RESPECTO A LA LEGISLACION VIGENTE	183
8.2.1 Sobre los contratos	183
8.2.1.1 Contrato de prestación de servicios con el usuario	184
8.2.1.2 Contrato con los trabajadores	184
8.3 EL TIEMPO DE VINCULACION	186
8.4 CUOTA DE COLOCACION	187
8.5 CARACTER DE EMPLEADOR	188
8.6 DESEMPEÑO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO	190
9. RECOMENDACIONES	192
9.1 ELIMINACION GRADUAL DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	192
9.2. SOBRE LOS CONTRATOS	194
9.2.1 Contrato de prestación de servicios	194
9.2.2 Contrato con los trabajadores en misión	194
9.3 CUOTA DE COLOCACION	195
9.4 MAYOR INFORMACION AL TRABAJADOR	195
10. CONCLUSIONES	197
BIBLIOGRAFIA	200

## LISTA DE CUADROS

	<b>pág.</b>
Cuadro 1. Definiciones básicas de empresas de servicios temporales.	83
Cuadro 2. Requisitos para constituir una empresa de servicios temporales.	84
Cuadro 3. Derechos de los trabajadores en misión.	86
Cuadro 4. Obligaciones del empleador.	88
Cuadro 5. Prohibiciones a las empresas de servicios temporales	89
Cuadro 6. Clases de contratos con las	

empresas usuarias 90

Cuadro 7. Sanciones a las empresas de  
servicios temporales 91

### LISTA DE FIGURAS

	<b>pág.</b>
Figura 1. Trabajadores en misión.	133
Figura 2. Mecanismos de publicidad.	135
Figura 3. Servicios	137
Figura 4. Motivo de contratación.	139
Figura 5. Capacitación	142
Figura 6. Inspección al sitio de trabajo.	144
Figura 7. Trabajadores contratados.	149

Figura 8. Tiempo de contratación.	150
Figura 9. Posibilidades de vinculación directa	152
Figura 10. Edad	159
Figura 11. Estudios	160
Figura 12. Personas a cargo.	161
Figura 13. Motivo de la vinculación	164
Figura 14. Empresas temporales contratantes.	166
Figura 15. Tiempo de vinculación bajo esta modalidad.	167
Figura 16. Empresas Usuarias con las que ha trabajado	168
Figura 17. Salario devengado.	170
Figura 18. Trato recibido.	172

## **GLOSARIO**

**CONTRATO DE TRABAJO:** Es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

**EMPRESA:** Toda actividad económica organizada con el fin de transformar, administrar o comercializar bienes o prestar servicios; actividades que pueden ser realizadas a través de uno o más establecimientos de comercio o unidades de explotación económica.

**EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES:** Aquellas que contratan con terceros beneficiarios el suministro de trabajadores para que colaboren temporalmente en el desarrollo de sus actividades.

**TRABAJO:** Toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y

cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo. (Art.5 CST)

**TRABAJADORES EN MISION:** Son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratados por estos.

**TRABAJADORES DE PLANTA:** Son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de las empresas de servicios temporales.

**USUARIOS:** Se denomina así a toda persona natural o jurídica que contrate los servicios de las empresas de servicios temporales.

## **RESUMEN**

El objetivo principal de este trabajo es determinar la situación real de los trabajadores en misión vinculados a las empresas temporales de la ciudad de Pasto, respecto a los derechos que tienen como tales frente a la ley, definiendo jurídicamente las Empresas de Servicios Temporales y determinando cuántas existen en Pasto, así como los beneficios y desventajas que acarrea ésta vinculación.

La metodología consiste en definir las empresas de servicios temporales y conocer los aportes jurisprudenciales y doctrinales existentes, para compararlos posteriormente con la realidad encontrada, realizando las consideraciones y recomendaciones necesarias.

Como resultado se encontró que existen cinco empresas de servicios temporales y 1060 trabajadores en misión, vinculados al sector privado, en períodos que oscilan entre seis meses y un año, prestando servicios industriales y administrativos. Los motivos de vinculación son los incrementos en ventas y en producción, obteniendo su

salario y prestaciones legales, así como un buen trato por parte del empleador.

Se concluyó que pese a que las empresas de servicios temporales cumplen con las obligaciones legales, los trabajadores en misión pierden derechos fundamentales como los sindicales y la estabilidad laboral, debiendo eliminarse a causa de los perjuicios que generan.

## **SUMMARY**

The aim of this work is to determine the real situation of the CURRENT WORKERS, who are involved in the ENTERPRISES OF TEMPORAL SERVICES in Pasto city, according to the rights that they have in front of the law, defining one juridically, and determining how many of them there are in Pasto, and also the advantage and the disadvantage that take over this entail.

The methodology consists in to define the ENTERPRISES OF TEMPORAL SERVICES, and to know the existent jurisprudences and doctrines contributions, in order to compare them then with the reality found, by releasing the necessary considerations and suggestions.

As a result we found that there are five ENTERPRISES OF TEMPORAL SERVICES, and 1060 CURRENT WORKERS, who are involved in the private fields, in such a period of time that carries out within six months and one year, offering administrative and industrial services. The aim of this entail is the production and selling increments and they obtain their salaries and laboral rights as well treatment from their employer.

Finally, we have concluded that the ENTERPRISES OF TEMPORAL SERVICES accomplish with legal obligations, however the CURRENT WORKERS lose their fundamental rights, such as the labor union ones and laboral stability, which have to be eliminated because the damages that they generate.

## INTRODUCCION

La evolución de la humanidad ha estado condicionada por la producción de bienes materiales, factor que determina la vida y el desarrollo de toda sociedad. Pero esto no sería posible sin la acción del hombre, quien es el motor de este proceso productivo, quien desde sus orígenes se vio en la necesidad de TRABAJAR, es decir, de realizar actividades tendientes a satisfacer sus necesidades, mediante la producción de bienes materiales; revisando la teoría de la evolución, se puede afirmar, basándose en la obra de Engels, que el trabajo contribuyó a la transformación del mono en hombre, observando que debido a sus nuevas actividades evolucionaron tanto su organismo como sus miembros (manos y piernas), articuló sonidos, desarrolló su cerebro, razonó y comprendió el entorno en el cual se encontraba y se relacionó con los demás seres que lo rodeaban, conformando una sociedad.

Miles de años han transcurrido desde entonces y la importancia del trabajo no ha variado, más aún, si tenemos en cuenta que es éste el soporte de todo sistema económico; sin embargo, las condiciones sociales, culturales, políticas y económicas han hecho del trabajo un tema de estudio continuo, ya que a medida que los tiempos

cambian, las relaciones laborales también lo hacen, de acuerdo a las nuevas condiciones que se vayan generando.

En esta evolución encontramos que la relación laboral que en su generalidad comprometía a dos partes: un trabajador y un empleador, amplió su espectro, generando relaciones nuevas, donde entra a jugar un tercero que dinamiza y se entrelaza con las dos primeras; es este el caso de las EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES, donde el trabajo se convierte en una relación de tres partes, que bien vale la pena conocer y estudiar, sobre todo por el auge que desde hace algunos años han venido tomando en países como Colombia, donde los altos índices de desempleo, que para julio de este año alcanzaban un 18.6% a nivel nacional y que para ciudades como Pasto es del 21.6%, están llevando a la población económicamente productiva a recurrir a este tipo de vinculación temporal.

Por todo ello, se pretende, mediante este estudio, conocer cuales son las características de este tipo de relación laboral y, sobre todo, las implicaciones que hasta el momento tiene para las partes que intervienen, haciendo un mayor énfasis en la visión del trabajador como ser humano que merece la protección de sus derechos laborales fundamentales.

## **1. MARCO CONSTITUCIONAL DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES**

Todo estado social de derecho debe contemplar la protección de los derechos y deberes fundamentales que permitan que los habitantes de una nación encuentren las garantías necesarias para gozar de una vida en condiciones dignas y justas. Es por ello que la Constitución Política de 1991 estableció una serie de parámetros donde se brinda especial protección a derechos como la vida, la paz, el trabajo, etc., aunque sea de manera teórica.

Es por ello que todo tipo de instituciones jurídicas y legales deben estar enmarcadas dentro de estos lineamientos, y las empresas de servicios temporales no podían ser la excepción; por tanto es necesario conocer, a manera de repaso, los principales aspectos que desarrolla la Constitución Política de Colombia respecto al derecho al trabajo, que para el caso sería el principal derecho a proteger cuando este tipo de relaciones laborales entran en juego.

### **1.1 PREAMBULO DE LA CONSTITUCION**

" El pueblo de Colombia, en ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, **el trabajo**, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana, decreta, sanciona y promulga la siguiente CONSTITUCION POLITICA COLOMBIANA".

Siendo esta una declaración que antecede el articulado de la Carta Política, se entiende como una serie de metas del estado y la sociedad entre las cuales se encuentran la de asegurar a sus integrantes derechos elementales, brevemente enumerados.

Es de tenerse en cuenta que este preámbulo no constituye una norma aislada sino que representa los fines de la acción del estado y que toda normatividad deberá estar amparada por él, so pena de violar la constitución<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Véase Sentencia Corte Constitucional de agosto 13 de 1992. Ponentes Drs. José Gregorio Hernández y Alejandro

Es por ello que el trabajo adquiere una connotación más que teórica o de anhelo social y jurídico, en un derecho que debe garantizarse al pueblo colombiano, porque constituye una directriz para lograr un mejor funcionamiento del estado y de la sociedad como motor del desarrollo de los mismos y mecanismo idóneo para enaltecer la dignidad humana.

## **1.2 ARTICULO 1º PRINCIPIOS DEL ESTADO.**

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

De este artículo se desprenden principios como el estado social de derecho, que propende por el respeto de la dignidad del ser humano, el principio de legalidad y la búsqueda de una sujeción material del derecho a unos contenidos sustanciales; igualmente se define como unitario, descentralizado, democrático, participativo, pluralista, respetuoso del hombre y con mayor énfasis RESPETUOSO DEL TRABAJO como medio del desarrollo individual y social.

### 1.3 ARTICULO 25. DERECHO AL TRABAJO.

"ARTICULO 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades de la especial protección del estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas".

Debe decirse que la Constitución da mayor amplitud a este derecho en diversos artículos, a diferencia de la Constitución de 1886 que solo lo mencionaba en los artículos 17 (protección al trabajo), 32 (pleno empleo) y 39 (libertad de oficio).

Al respecto la Corte Constitucional afirma que el derecho al trabajo es una manifestación de la libertad del hombre y por tanto, en último término, tiene su fundamento en la dignidad de la persona humana. De igual manera, sostiene que tiene una función social conjugada en el derecho-deber de trabajar y del mismo modo el derecho a obtener un empleo, aclarando que ello no implica que exista una prestación y ofrecimiento necesario de trabajo a todo ciudadano que se halle en condiciones de realizarlo. Se precisa además que este derecho no llega hasta el extremo de tutelar la aspiración de acceder a un empleo público o privado, pues ello desbordaría el legítimo alcance de su concepción.<sup>2</sup>

De otro lado se considera al trabajo como principio informador del Estado social de

---

<sup>2</sup>Véase Corte Constitucional Sentencia T-014 de mayo 28 de 1992.

derecho, protegido por mandato constitucional que afecta a todas las ramas y poderes públicos, para el cumplimiento de uno de los fines esenciales del Estado: garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes que genera esta labor humana.<sup>3</sup>

El artículo 26 se refiere a que el derecho al trabajo se consagra en condiciones dignas y justas, a la igualdad y al principio constitucional de proporcionalidad entre la remuneración, la cantidad y la calidad del trabajo, la libertad del trabajador en cuanto a la opción a escoger el régimen laboral durante la transición legislativa.<sup>4</sup>

Existen además derechos laborales susceptibles de tutela. La Corte Constitucional ha dicho que "el derecho al trabajo es un derecho constitucional susceptible de tutela, pero que la prosperidad de la acción en el campo laboral queda supeditada a que los derechos individuales y colectivos que se pretendan tutelar consagrados en la Carta Constitucional en favor de los trabajadores tenga un desarrollo legal en el ordenamiento jurídico interno o en el campo internacional que permita precisar su contenido y delimitar sus alcances."<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup>Véase Corte Constitucional Sentencia C-221 Mayo 2 de 1992.

<sup>4</sup>Corte Constitucional Sentencia SU-519 de Octubre 15 de 1997

<sup>5</sup>En ACTUALIDAD LABORAL, revista bimestral, enero-febrero de 1993, publicación de Legis, pág.24.

El tratadista Diego Younes Moreno presenta en su obra Derecho Constitucional Colombiano una distinción de tres esferas de la regulación del trabajo:

- a. Libertad del Trabajo. Según la jurisprudencia fue consagrada como la negación de la servidumbre y como la libertad para escoger ocupación, empleo y oficio, salvo las restricciones legales. Se entiende por libertad de trabajo, de acuerdo con la Carta, una expresión de la personalidad, voluntaria y no sometida a dominio o imposición ni del Estado ni de los particulares, para escoger profesión y oficio.
  
- b. Derecho al trabajo. Su desarrollo apareja varios aspectos: una legislación que desarrolle las condiciones de derecho laboral con las protecciones justas y adecuadas para ese fin y también una política social que favorezca las oportunidades de empleo en condiciones dignas, dentro de las posibilidades del desarrollo económico y social. La política social y el derecho laboral se encargan de su desenvolvimiento. En materia de derecho laboral la naciente Constitución es más densa que la anterior. Consagra el principio de que la libertad humana y los derechos de los trabajadores no pueden ser menoscabados por la ley, ni por los contratos laborales. Se dispone que el Congreso debe expedir el "estatuto del trabajo". Se garantiza el derecho a la negociación colectiva con las excepciones que señale la ley, así como el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales, definidos por el

legislador.

- c. Condiciones laborales dignas y justas. La Corte Constitucional precisó el alcance de estas expresiones: "En materia de trabajo no basta simplemente con permitir al trabajador el desempeño de una actividad determinada, si de otra parte, es realizada en condiciones de injusticia o que afecten la dignidad humana. Por lo tanto no le es lícito en ningún caso al patrono, ya sea un particular o la misma administración, el desconocimiento de los principios mínimos fundamentales establecidos por el artículo 53 de la Constitución Nacional, por ser estos complemento indispensable del artículo 25 de la Carta".<sup>6</sup>

La Corte Constitucional ha manifestado de igual manera que: "El Estado debe proteger el trabajo con conductas positivas de las autoridades, así como al diseño y desarrollo de políticas macroeconómicas que tengan por objeto fomentarlo y promoverlo de modo que quienes lo desarrollan (los trabajadores) puedan contar con suficientes oportunidades para acceder a él y con elementos indispensables para derivar de su estable ejercicio el sustento propio y familiar. Pero también implica, al lado del manejo económico, la creación de condiciones normativas adecuadas a los

---

<sup>6</sup>YOUNES MORENO, Diego. Derecho Constitucional Colombiano. Segunda Edición. Bogotá: Editorial Jurídica Gustavo Ibañez, 1995. p. 153-154.

mismos fines, esto es, la previsión de un ordenamiento jurídico apto para la efectiva garantía de la estabilidad y justicia en las relaciones entre patronos (oficiales y privados) y los trabajadores".<sup>7</sup>

Por último es útil destacar lo que la doctrina manifiesta sobre este derecho: " El derecho al trabajo presenta, sin duda alguna, varias formas de manifestarse. Podríamos hablar en primer término, del derecho a adquirir un empleo. En segundo lugar, del derecho a conservar un empleo.

La primera manifestación, aún cuando se exprese programáticamente en forma absoluta es, siempre, relativa. En todo caso dependerá de la condición de cada país y del equilibrio económico y demográfico que pueda lograrse. Puede tener diferentes expresiones: El Estado asume por si mismo la obligación de dar empleo, o bien, el Estado obliga a los particulares que éstos lo hagan. Tiene, en ocasiones, una institución complementaria que sólo puede operar en países con una situación económica privilegiada y un adecuado sistema de seguridad social: el seguro de desempleo. La realidad de las cosas es que el derecho a adquirir un empleo, por estas y otras muchas consideraciones tiene mucho de utópico.

La segunda manifestación del derecho al trabajo suele presentar mejores perspectivas. Se traduce en una fórmula que podría ser la siguiente: todo trabajador

---

<sup>7</sup>Corte Constitucional Sentencia T-479 agosto 13 de 1992.

tiene derecho a conservar un empleo, salvo que hubiere una causa justa para privarle de él. Este principio se identifica como el de la estabilidad en el empleo".<sup>8</sup>

De acuerdo con lo expuesto anteriormente se observa que el derecho al trabajo ha adquirido gran importancia en los últimos años, ya que legalmente cuenta con la protección del Estado, pero que, lastimosamente, en la realidad es de difícil aplicación y sobre todo si se tiene en cuenta la grave situación económica y de desempleo que se está generando actualmente.

#### **1.4 ARTICULO 26. LIBERTAD DE ESCOGER PROFESION.**

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

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

---

<sup>8</sup>DE BUEN, N. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, 1986, p.81

Respecto a este derecho la Corte Constitucional ha expresado que se complementa con el de ejercer la profesión u oficio escogido en condiciones de libertad e igualdad, señalando como límites internos aquellos que señalan las fronteras del derecho como tal y que conforman su propia definición y como límites externos el texto constitucional para defender otros bienes protegidos por la constitución. También establece un límite al expresar que el legislador podrá exigir títulos de idoneidad para el ejercicio de las profesiones que exijan formación académica y que las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de tales profesiones dentro de las garantías de igualdad y libertad.

Se ha dicho de otro lado que el legislador debe imponer los requisitos estrictamente necesario para proteger el interés general, toda vez que el ejercicio de una profesión u oficio debe permitir el mayor ámbito de libertad posible, para que en su interior se pueda dar un desarrollo espontáneo de la personalidad, en congruencia con el principio de la dignidad humana.<sup>9</sup>

Sobre el tema el tratadista Younes Moreno expone que: "Varias dificultades de interpretación presenta el artículo. En efecto, en su inciso primero se suprime la reglamentación de las profesiones, potestad atribuida en la carta anterior a la ley. Sin embargo, en el inciso segundo se refiere a las "profesiones legalmente reconocidas",

---

<sup>9</sup>Corte Constitucional Sentencia C-606 diciembre 14 de 1992.

lo cual supone una intervención del órgano legislativo. La jurisprudencia y la doctrina se encargarán de hacer la claridad posterior correspondiente. Como bien afirman los autores de los comentarios a la Constitución Política, publicada por la Fundación social: " En este artículo se suprime la reglamentación del ejercicio de las profesiones deferida, en el ordenamiento del 86, a la ley. En su lugar se habla de la inspección y vigilancia de dicho ejercicio, reemplazando la fórmula del artículo 39 de la derogada Constitución que se refería, en adición a la reglamentación confiada a la ley, exclusivamente a la inspección del ejercicio de las profesiones, en lo relativo a la moralidad, seguridad y salubridad públicas.

"Establece la norma que cuando el trabajo no demande preparación académica éste será de libre ejercicio a menos que su desarrollo comporte un riesgo social. Corresponderá a la ley determinar en que casos podrá tenerse como riesgosa socialmente una específica actividad.

"Recogiendo una realidad de viejo arraigo, se da entidad constitucional a los colegios de profesionales. Se establece la posibilidad de que la ley asigne a estos colegios funciones públicas que estarán debidamente vigiladas".<sup>10</sup>

### **1.5 ARTICULO 38. DERECHO DE ASOCIACION.**

"ARTICULO 38.- Se garantiza el derecho de libre asociación para el

---

<sup>10</sup>YOUNES MORENO, Op. cit., p.159

desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad".

Sobre el tema la doctrina ha dicho: "El derecho de asociación continúa el hilo conductor que, partiendo de las libertades de carácter personal -como las de pensamiento o expresión-, enlaza con los derechos de carácter político a través de la libertad de reunión y culmina en los derechos de participación política. En cierta forma, el derecho de asociación es en efecto, una prolongación de las libertades del pensamiento, expresión y reunión -los hombres que son libres para pensar y para expresar sus pensamientos se reúnen para realizar colectivamente esa expresión y se asocian para defender conjuntamente las ideas que comparten- y una antesala de los derechos de participación, en la medida en que, en las democracias actuales, la participación política se canaliza preferentemente a través de formas específicas de asociaciones, entre las que partidos políticos y sindicatos ocupan un lugar señalado.

El derecho de asociación consiste en la libre disponibilidad de los ciudadanos para constituir formalmente, con otros ciudadanos, agrupaciones permanentes de carácter no lucrativo. Esta última característica es relevante, puesto que la existencia o no de la finalidad lucrativa es lo que distingue a las asociaciones de las sociedades mercantiles, cuya etiología es bien distinta y cuyo reconocimiento constitucional se realiza más bien que sobre la base del derecho de asociación, a través de la consagración constitucional de la libertad de empresa.

Por su parte, las características de constitución formal y permanencia son las que distinguen a la asociación de la mera reunión; en tanto esta es, por definición, de duración limitada, la asociación goza en principio de vocación de permanencia; y en tanto una de las notas de la reunión es la informalidad, la asociación reviste, supone un grado, mayor o menor, de formalidad, en cuanto requiere un acuerdo expreso de constituir la y una identificación más definida de sus objetivos por otro lado, y desde la perspectiva de su estructura y organización interna, el grado de formalidad de las asociaciones es siempre notablemente más acusado que el de las reuniones.

El derecho de asociación consiste, pues, en su faceta positiva, en la libertad de constituir asociaciones o de adherirse libremente a las ya existentes, sin que los poderes públicos o los particulares puedan impedirlo. Desde una perspectiva dinámica, el derecho de asociación supone, también, que una vez constituida una asociación esta pueda desarrollar libremente sus actividades en tanto sean lícitas".<sup>11</sup>

Según el tratadista Diego Younes Moreno, afirma: "La nueva carta al consagrar el derecho de reunión, el de libre asociación, y en particular para trabajadores y empleados, el de constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado, no hace otra cosa que reconocer la necesidad del ser humano para interaccionar con los

---

<sup>11</sup>GARCIA, Joaquín. Los derechos políticos, el derecho de reunión, el derecho de asociación: derecho constitucional. Vol. I, Tivan Lo Blanch, pags. 249-250.

demás. La naturaleza humana impone relaciones que unen a los hombres en grupos y entidades organizadas, con propósitos más o menos duraderos de proceder y unidos para lograr uno o más objetivos. La sociología denomina esa necesidad de interactuar con los demás, el instinto gregario del hombre.

La Constitución Nacional garantiza ampliamente el derecho de asociación agrupando las actividades de las personas en sociedad, así: asociaciones sindicales; grupos políticos o para la ejecución de programas, o asociaciones de propiedad, o asociaciones profesionales bien cívicas o profesionales, comunitarias, ya juveniles, o benéficas; de utilidad común no gubernamentales, que han tomado mucha importancia en los años recientes y se conocen como las O.N.G. (organizaciones no gubernamentales).

A todo ciudadano se le otorga el derecho de participar en la conformación ejercicio y control político, por intermedio de la formación de partidos, movimientos y agrupaciones políticas sin limitación alguna, donde pueden formar parte de manera libre, ilimitada para la difusión de ideas y programas. Este derecho traduce no sólo el de asociación, sino el de participación política"<sup>12</sup>

La Corte Constitucional ha dicho respecto a este derecho: "En efecto, el derecho de asociación, entendido como el ejercicio libre y voluntario de los ciudadanos

---

<sup>12</sup>Younes Moreno, Op. cit. p.141-142.

encaminado a fundar o integrar formalmente agrupaciones permanentes con propósitos concretos, incluye también un aspecto negativo: que nadie puede ser obligado directa o indirectamente a formar parte de una asociación determinada. Si no fuere así, no podría hablarse del derecho de asociación en un sentido constitucional, pues es claro que se trata de un derecho de libertad, cuya garantía se funda en la condición de la voluntariedad".<sup>13</sup>

De igual manera expone la Honorable Corte: "La afiliación tanto como la pertenencia a una asociación con actos voluntarios y libres y dependen exclusivamente y por siempre de la decisión de la persona".<sup>14</sup>

## **1.6 ARTICULO 39. DERECHO DE SINDICALIZACION.**

"Artículo 39.- Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

La estructura interna y el funcionamiento de lo sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los

---

<sup>13</sup>Corte Constitucional Sentencia C-606 diciembre 14 de 1992.

<sup>14</sup>Corte Constitucional Sentencia T-454 julio 13 de 1992.

principios democráticos.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la fuerza pública".

Al respecto de este importante derecho encontramos que la doctrina ha expuesto: " La libertad sindical o de asociación profesional puede enfocarse en dos sentidos: colectivamente consiste en la facultad legal para constituir asociaciones profesionales, representativas de una o más actividades para defensa, organización o mejora del sector o sectores agremiados; individualmente se refiere a la facultad de cada uno de los que intervienen en la esfera laboral, como empresarios o trabajadores, para afiliarse a una asociación profesional o para abstenerse de pertenecer a entidades de tal carácter, sin trascendencia positiva ni negativa para los derechos y deberes de quien se asocia o de quien se incorpora.

"1. La libertad sindical constituye especie del derecho de asociación, el que para fines lícitos o pacíficos suele reconocerse a todos los habitantes de un país, como facultad de aunar sus fuerzas con las de sus semejantes en una o más actividades, mediante la creación de organismos colectivos que no tengan el lucro por divisa, en cuyo caso constituirán sociedades o compañías civiles o mercantiles. Regateando luego o practicado con sinceridad, el derecho de

asociación se incluye en todas las constituciones, especialmente en los dos géneros que plantean mayores reparos: como fines políticos, como partidos, y sociales, como sindicatos u organizaciones obreras; ya que las asociaciones de carácter científico, literario, artístico o deportivo no han sólido suscitar nunca recelos.

"2. Individualmente considerado, el derecho de asociación profesional presenta tres aspectos: a) la libertad positiva de afiliación, concretada en inscribirse en el sindicato que se desee dentro de la actividad que se desarrolle; b) la libertad negativa de asociación profesional, traducida en la facultad de no pertenecer a sindicato alguno, sin que esto afecte a la situación laboral presente y a perspectivas futuras de cambio o mejora; c) la libertad de separarse del sindicato, en que se hubiera ingresado, en cualquier momento y sin formulación de causa.

"En verdad, el auténtico concepto de la libertad de asociación debe llevar consigo las tres posibilidades expresadas; puesto que una libertad sincera es tan solo la que permite el ejercicio o la abstención por decisiones propias, sin coacción ajena alguna".<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup>CABANELLAS, G. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II, 1968. p.100-107.

En virtud del artículo 85 de la Constitución, el artículo 39 de la misma, en lo que se relaciona con el "reconocimiento jurídico de las organizaciones sindicales", deberá ser objeto de regulación legal para que pueda ser aplicado. En consecuencia, hasta tanto se expida esta reglamentación por el legislador, se continuarán aplicando las normas vigentes sobre registro sindical y reconocimiento de personería jurídica a los sindicatos (Ley 50/90 y Res.1718/91).<sup>16</sup>

La única prohibición constitucional contenida en el artículo 39 rige exclusivamente para los miembros de la fuerza pública, la cual está integrada por las fuerzas militares y la Policía Nacional (C.N.art.216). Los empleados públicos y trabajadores oficiales que integran el personal civil al servicio del Ministerio de Defensa y de los establecimientos públicos y empresas adscritas y vinculadas a dicho ministerio, no son miembros de la fuerza pública y, por tal razón, gozan del mismo derecho que tienen los demás empleados y trabajadores del Estado de formar sindicatos. (CSJ., Sala Plena, Sent. Mayo 4/89 y oct.31/91).<sup>17</sup>

La OIT ha expresado que: "En el artículo 2 del convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, 1948 (núm.87), se reconoce el derecho

---

<sup>16</sup>REGIMEN LABORAL Colombiano. Bogotá: Legis Editores S.A., 2000. p.613 (&3341-1).

<sup>17</sup>REGIMEN LABORAL Colombiano. Bogotá: Legis Editores S.A., 2000. p.613 (&3341-2).

fundamental de los trabajadores y de los empleadores de establecer organizaciones profesionales.

Este es un derecho general, y significa que se garantiza el derecho de sindicalización sin distinción o discriminación por razones de profesión, sexo, raza, credo, nacionalidad, u opinión política. No obstante, conviene señalar una excepción: de conformidad con el artículo 9 del convenio, la legislación nacional deberá determinar hasta que punto las garantías previstas se aplicarán a las fuerzas armadas y de policía.

Así pues, las garantías del Convenio núm.87 debieran aplicarse a todos los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción. Por esta razón, los órganos de control de la OIT han dictaminado que infringe el convenio toda legislación nacional que deniegue o restrinja el reconocimiento del derecho de sindicalización de ciertos grupos, ya sea en razón de su profesión o debido a otros criterios.

En virtud del artículo 2º del Convenio No.87 los trabajadores y los empleadores tienen derecho de constituir organizaciones "sin autorización previa". Este convenio garantiza así a los fundadores de un sindicato el derecho a constituir su organización sin que para ello sea necesario solicitar previa autorización de las autoridades públicas. En opinión del comité de la libertad sindical, esto no significa que los fundadores de una organización estén exentos de la obligación de cumplir con las

formalidades prescritas por la ley. Sin embargo, en la práctica, tales formalidades no deben surtir efectos análogos a los de una autorización previa, ni deben crear un obstáculo que de hecho equivalga a una prohibición.

En algunos países no se prescribe ninguna formalidad con respecto al establecimiento de una organización, que en el momento de constituirse puede carecer de personalidad jurídica o adquirirla automáticamente. Pero en la mayoría de los países se exige el cumplimiento de ciertas formalidades, como el depósito de los estatutos o la inscripción en un registro. Por ende, es preciso velar por que tales disposiciones no infrinjan la prohibición de reclamar la previa autorización de las autoridades públicas".<sup>18</sup>

El Congreso de Colombia aprobó mediante la Ley 26 de 1976 el convenio No.87 adoptado por la trigésimaprimer reunión de la conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo (1948), relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización.<sup>19</sup>

Encontramos que la Corte Constitucional ha dicho sobre este punto: "Se concluye

---

<sup>18</sup>ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La libertad sindical. Ginebra: 1986.

<sup>19</sup>REGIMEN LABORAL Colombiano. Bogotá: Legis Editores S.A., 2000. p.613 (&3345).

que el derecho de asociación sindical es un derecho subjetivo que tiene una función estructural que desempeñar, en cuanto constituye una vía de realización y reafirmación de un estado social y democrático de derecho, más aún cuando este derecho que permite la integración del individuo a la pluralidad de grupos, no constituye un fin en sí mismo o un simple derecho en particular, sino un fenómeno social fundamental en una sociedad democrática y, es más, debe ser reconocido por todas las ramas y órganos del poder público.

"La asociación sindical tiene un carácter voluntario, ya que su ejercicio descansa en una autodeterminación de la persona de vincularse con otros individuos y que perdura durante esa asociación.

"Tiene también un carácter relacional o sea que se forma de una doble dimensión. Ya que de un lado aparece como un derecho subjetivo de carácter individual y por el otro se ejerce necesariamente en tanto haya otros ciudadanos que estén dispuestos a ejercitar el mismo derecho y una vez se dé el acuerdo de voluntades se forma una persona colectiva.

Tiene así mismo un carácter instrumental ya que se crea sobre la base de un vínculo jurídico, necesario para la consecución de uno fines que las personas van a desarrollar en el ámbito de la formación social".<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup>Corte Constitucional Sentencia T-411 Julio 3 de 1992.

La misma Corporación ha expresado: " En consecuencia, la libertad de asociación sindical debe ser entendida no sólo en su sentido negativo tradicional, esto es, como el derecho a no ser compelido a pertenecer a un sindicato, sin también en un sentido positivo, como la posibilidad efectiva de todo trabajador de pertenecer a una organización que defienda sus intereses profesionales, con la sola condición de cumplir los requisitos estatutarios que no atenten contra el núcleo esencial del derecho de asociación sindical, haciendo ilusoria esa posibilidad. En esta segunda acepción, el derecho fundamental consagrado en el artículo 39 de la Carta implica la prohibición para los sindicatos de impedir arbitrariamente el ingreso de trabajadores que cumplan los requisitos establecidos en sus estatutos, y la imposibilidad jurídica de establecer en éstos condiciones de afiliación que dejen al capricho de los miembros del sindicato la aprobación de la solicitud de ingreso de nuevos afiliados. Idéntica conclusión se desprende del texto del artículo 2º del Convenio No.87 de la OIT".<sup>21</sup>

Mucho es lo que se puede decir sobre el derecho de sindicalización, sin embargo, estos son los aspectos que más interesan al estudio que se llevará a lo largo de este trabajo.

---

<sup>21</sup>Corte Constitucional, S. Cuarta Revisión Sentencia T-173 abril 24 de 1995.

## **1.7 ARTICULO 48. SEGURIDAD SOCIAL.**

"ARTICULO 48.- La seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la ley.

Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la seguridad social.

El estado con la participación de los particulares ampliará progresivamente la cobertura de la seguridad social que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la ley.

La seguridad social podrá ser prestada por entidades públicas o privadas, de conformidad con la ley.

No se podrán destinar ni utilizar los recursos de las instituciones de la seguridad social para fines diferentes a ella.

La ley definirá los medios para que los recursos destinados a pensiones mantengan su poder adquisitivo constante".

Sobre la naturaleza de este derecho la Corte Constitucional expone: "El derecho a la seguridad social no está consagrado expresamente en la constitución como un derecho fundamental. Sin embargo, este derecho establecido de forma genérica en el artículo 48 de la Constitución, y de manera específica respecto de las personas de

la tercera edad (C.N. art.46 inc.2º) adquiere el carácter de fundamental cuando, según las circunstancias del caso, su no reconocimiento tiene la potencialidad de poner en peligro otros derechos y principios fundamentales tales como la vida (C.N. art.11), la dignidad humana (C.N.art.1º), la integridad física y moral (C.N. art.12) o el libre desarrollo de la personalidad (C.N. art.16) de las personas de la tercera edad".<sup>22</sup>

Respecto a su fundamentalidad la Corte ha dicho que: "En reiteradas jurisprudencias de las diferentes salas de revisión de esta Corte se ha dicho que el derecho a la seguridad social, asume el carácter del derecho fundamental, cuando su desconocimiento puede conllevar a la violación de otros derechos y principios fundamentales, como la vida, la integridad física o, el libre desarrollo de la personalidad de las personas de la tercera edad y la dignidad humana.

"Frente a las consideraciones precedentes y la preceptiva del art. 46 de la Constitución Política, en virtud de la cual el estado, la sociedad y la familia tienen la obligación de dar protección y asistencia a las personas de la tercera edad y de promover su integración a la vida activa y comunitaria y que particularmente aquél garantizará a dichas personas los servicios de seguridad social integral y el subsidio alimentario en caso de indigencia, necesariamente se colige que con respecto a dichas personas los derechos a las personas de vejez y jubilación, su reconocimiento y pago oportuno, pueden adquirir el carácter de derechos fundamentales, según la

---

<sup>22</sup>Corte Constitucional Sentencia T-426 de 1992.

calificación que el juez de tutela debe hacer en cada caso concreto".<sup>23</sup>

Respecto a los trabajadores activos, ha dicho la Corte: "1. La seguridad social es un derecho irrenunciable de los trabajadores. La efectividad de este derecho no sólo corresponde al trabajador, sino también al empleador, quien tiene la obligación de afiliar a sus empleados al seguro social. Esto significa que la empresa no puede ser indiferente en relación con la suerte que corra el derecho a la seguridad social de los asalariados. Por el contrario, el patrono tiene que velar por que ellos vean satisfecho este servicio de manera real y efectiva. Ahora bien, en el evento de que el empleador no utilice el sistema de seguridad social estatal, la satisfacción del servicio le corresponde directamente, como resultado de un deber que jurídicamente le pertenece. La existencia del sistema de seguridad social no desplaza la obligación primaria radicada en cabeza del patrono".<sup>24</sup>

Sobre el mismo tema se expone en la Sentencia T-491: "La seguridad social es un derecho constitucional desarrollado en la ley, que, en principio no ostenta el rango de fundamental, salvo que las circunstancias concretas permitan atribuirle esta connotación por su importancia imprescindible para la vigencia de otros derechos fundamentales".<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup>Corte Constitucional Sentencia T-347 de 1994.

<sup>24</sup>Corte Constitucional Sentencia T-005 de enero 16 de 1995.

<sup>25</sup>Corte Constitucional Sentencia T-491 agosto 13 de 1992.

Además se ha dicho que: " El principio de solidaridad permite que el derecho a la seguridad social se realice, si es necesario, a través de la exigencia de una prestación adicional por parte de entidades que han cumplido con todas las obligaciones previstas en la legislación competente. El principio aludido impone un compromiso sustancial del Estado y de los empleadores, en la protección efectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores y de sus familiares".<sup>26</sup>

Es así como se destaca la importancia de la seguridad social para cualquier tipo de trabajadores, quienes deberán estar amparados por esta como garantía mínima de sus derechos laborales.

#### **1.8 ARTICULO 53. DERECHOS DEL TRABAJADOR.**

"ARTICULO 53.-El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre

---

<sup>26</sup>Corte Constitucional Sentencia T-005 enero 16 de 1995.

derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores".

Sobre la temática de éste artículo ha dicho la Corte: "Estos principios son mínimos en el sentido de que constituyen presupuesto necesario y obligatorio de las normas que el Congreso apruebe al expedir el estatuto del trabajo y, por tanto, ya hacen parte del ordenamiento jurídico en su base misma -la Constitución-, de tal manera que, aún no

estando incluidos los artículos 25 y 53 dentro de la enumeración de los derechos de aplicación inmediata (C.N. ART.85), por ser principios mínimos de naturaleza constitucional, no necesitan esperar la expedición de una ley para que sea exigible su observancia. Por consiguiente, no es factible argüir la ausencia de un estatuto legal que desarrolle tales principios para desconocerlos, ya que imperan por directo ministerio de la Constitución Política.

"La indicada protección al trabajo es contraria a toda política estatal que tienda a desconocer los expresados fines o a tomar en inútiles los mecanismos jurídicos concebidos para el logro de aquéllos, como es el caso de la carrera administrativa".<sup>27</sup>

La doctrina manifiesta al respecto: "No resulta exagerado afirmar que esta norma viene a ser, en la práctica, un desarrollo del principio de la "especial protección del estado" previsto para el trabajo en el artículo 25 de la propia Constitución. Es algo así como la Constitución desarrollándose a si misma. Su contenido es fundamentalmente de naturaleza legislativa.

"El "estatuto del trabajo" ha de ser el resultado del ejercicio de la facultad del Congreso para hacer las leyes, y no constituye una categoría especial de la ley. No está previsto tampoco entre las leyes estatutarias. En el texto aprobado en primer debate se decía que tal estatuto sería expedido "por medio de una ley", expresión que la comisión codificadora suprimió por resultar obvio el camino por seguir.

---

<sup>27</sup>Corte Constitucional Sentencia T-479 agosto 13 de 1992.

"Los principios mínimos aquí consagrados son, en general, resultado de la evolución del derecho del trabajo y en buena medida han sido incorporadas ya a nuestra legislación laboral: igualdad de oportunidades, limitaciones de la jornada, descansos y vacaciones periódicas, capacitación y adiestramiento, protección a la maternidad, a la mujer y al menor. Suscita particular interés el enunciado como "primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales", cuya interpretación y aplicación resultan, sin duda, bastante difíciles, pues la realidad siempre desbordará a las normas, así sean las nacidas de un acuerdo de voluntades, con lo cual siempre estarán en trance de convertirse en letra muerta; por lo demás la frontera entre lo formal y lo sustantivo, puede resultar incierta e indefinible. Por esta senda y a título de ejemplo, la periodicidad pactada con que se remunera al trabajador, podría llegar a ser una formalidad superable por los hechos".<sup>28</sup>

También se ha dicho al respecto que: "El constituyente ha dispuesto que se expida un estatuto del trabajo que a semejanza de un Código Sustantivo y Procesal del Trabajo desarrolle los principios mínimos fundamentales de la materia con coherencia y unidad, pero no está en su voluntad impedir que se regulen asuntos

---

<sup>28</sup>LLERAS DE LA FUENTE, Carlos. Interpretación y génesis de la Constitución de Colombia. Departamento de publicaciones Cámara de Comercio de Bogotá, 1992. p.153

relacionados con la misma materia en otras disposiciones legales; es más no es admisible, dentro de estos supuestos constitucionales, que las leyes que se ocupen de los asuntos relacionados con la materia laboral, resulten inconstitucionales por la omisión general del Congreso en expedir el mencionado estatuto, o lo que sería lo mismo, que en todo caso la ley respectiva resulte inconstitucional por ausencia de otra ley general que ha sido expedida, y que la inconstitucionalidad recaiga sobre una materia que desde todos los puntos de vista resulta conforme con la Constitución".<sup>29</sup>

De otro lado se ha dicho acerca de este estatuto por parte de la Corte Constitucional que: "Para la Sala esas condiciones que deben estar presentes siempre, en toda relación laboral son las enunciadas como principios mínimos fundamentales en el artículo 53 de la Constitución Nacional, a saber:...

... Sólo la aplicación de estos principios permite que el derecho al trabajo pueda desarrollarse y garantizarse efectivamente. En consecuencia no se puede afirmar que se garantiza con el acceso a determinada labor. Estos principios hacen parte de la relevancia que dentro del estado social de derecho se le ha dado al trabajo.

"Es incuestionable la trascendencia del hecho de que por primera vez se haya incorporado en la Constitución Nacional un conjunto de principios propios del derecho al trabajo, lo cual confiere un especial realce a esta materia y refleja la gran

---

<sup>29</sup>Corte Constitucional Sentencia C-262 Junio 20 de 1995.

importancia que el nuevo estado social otorga al asunto laboral"<sup>30</sup>

Sobre el inciso tercero relacionado con las pensiones se ha dicho que: "El pago de las pensiones, como todo pago de orden laboral, se funda en la idea de retribución por el trabajo de que tratan los artículos 25 y 53 de la Constitución. La inembargabilidad absoluta de los recursos del presupuesto general de la Nación afecta particularmente el derecho que tienen las personas al pago de las pensiones legales.

En éste sentido el inciso tercero del artículo 53 de la Constitución establece: "El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales".

Y en el inciso final del propio artículo 53 agrega: "La ley... no puede menoscabar... los derechos de los trabajadores".

Y uno de tales derechos, de orden constitucional -que es norma de normas según el artículo 4º, es precisamente el derecho al pago oportuno de las pensiones. En esas condiciones, es claro entonces que la ley que viole este derecho adolece de vicio de inconstitucionalidad.

...De ahí que el pago inoportuno de una pensión y, peor aún, el no pago de la misma,

---

<sup>30</sup>Corte Constitucional Sentencia T-457 julio 14 de 1992.

sea asimilable a las conductas punibles que tipifican los delitos al abuso de confianza y a otros tipos penales de orden patrimonial y financiero como quiera que en tal hipótesis la Nación, deviene en una especie de banco de la seguridad social que rehusa devolver a sus legítimos propietarios las sumas que éstos forzosa y penosamente han depositado".<sup>31</sup>

Acerca del monto de los salarios se ha afirmado que: "Si la constante es el aumento del índice de precios al consumidor, donde existe anualmente inflación de dos dígitos, se altera la ecuación económica si se admite un salario nominalmente invariable. Es por ello que el salario tiene que mantener su VALOR INTRINSECO, esto es, su poder adquisitivo.

"... Luego, hay que lograr un valor en equidad. El artículo 53 de la carta habla, precisamente de la remuneración MOVIL. La Corte considera que ese calificativo no solo comprende al salario mínimo sino a todos los salarios puesto que ello es una lógica consecuencia de la naturaleza sinalagmática y conmutativa de la relación laboral, prueba de lo cual es el reajuste automático de todas las pensiones.

"...Por consiguiente, si a un trabajador se le fija un salario y se mantiene el mismo guarismo por más de un año a pesar de que la cantidad y calidad del trabajo permanecen inmodificables, mientras el valor del bien producido aumenta

---

<sup>31</sup>Corte Constitucional Sentencia C-546 octubre 1 de 1992.

nominalmente, en razón de la depreciación de la moneda, se estaría enriqueciendo injustamente el empleador en detrimento del derecho que tiene el asalariado a recibir lo justo, y esto no sería correcto en un Estado, donde una de cuyas finalidades esenciales es garantizar la vigencia de un orden justo (C.N.preámbulo y art. 2º), para lo cual el Estado tiene la facultad de dirigir la economía con el fin de asegurar que todas las personas, en particular los de menores ingresos, tengan acceso efectivo a los bienes y servicios básicos (C.N. art.334)".<sup>32</sup>

Finalmente con relación a los convenios de la OIT la doctrina ha expuesto: "Las principales figuras del derecho del trabajo alcanzaron su consolidación universal bajo la inspiración de los derroteros trazados por los convenios y las recomendaciones de ese organismo internacional (la OIT).

Nuestro país no ha sido ajeno a ese proceso. Si bien en estricto sentido no fue miembro fundador del organismo, si ingresó a él en el mismo momento de su gestación toda vez que su adhesión a la sociedad de naciones ipso jure le otorgó el privilegio de ser considerado miembro originario. Desde entonces hasta ahora ha participado en las diversas conferencias generales a través de sus representantes tripartitos.

Respecto de los convenios ya ratificados por Colombia, a pesar de todo, es difícil concluir que éstos tengan la virtualidad de derogar la legislación nacional posterior a

---

<sup>32</sup>Corte Constitucional Sentencia T-102 marzo 13 de 1994.

su ratificación, porque las leyes aprobatorias de los mismos no son de mayor jerarquía. Quizás tampoco pueda tratarse de un asunto de favorabilidad por cuanto no estaría frente a dos normas simultáneamente vigentes sino de una posterior a la otra. No obstante lo anterior, es claro que una normación del convenio menos favorable que la ley nacional, así ésta fuere posterior, no podrá aplicarse con menoscabo de los derechos de los trabajadores porque generalmente así lo pregonan los propios convenios."<sup>33</sup>

#### **1.9 ARTICULO 54. DERECHO A LA CAPACITACION.**

"ART.54.- Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y capacitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud".

La ley 50 de 1990 adicionando el artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo estableció que:

"Art. 21: En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que

---

<sup>33</sup>CERON CORRAL, Jaime y HERRERA V., José Roberto. Revista del Colegio de Abogados especializados en derecho del trabajo y seguridad social, Convenios de la OIT ratificados por Colombia, Editorial Linotipia Bolivar, 1991.

laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán el derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación".

Sobre el tema la Corte Constitucional ha dicho: "La ley (CST, art.167) solo incluye como tiempo deducible del período de trabajo el de la interrupción mencionada, lo que significa que los otros descansos que se producen en su transcurso no tienen tal tratamiento y ello permite concluir que no son descontables de la duración de la jornada. Ello conduce a considerar admisible dentro de la contabilización del tiempo de trabajo, esos descansos diferentes a la interrupción prevista en la ley, pues caben dentro del lapso que se remunera aunque no se preste el servicio cuando a ello se llega por culpa o disposición del empleador.

...Lo anterior significa que no es solo el tiempo efectivo de trabajo el destinado a materializar la jornada pues ella admite dentro de su contexto los descanso diferentes a los que cumplen la función legal de separar las dos secciones que la componen, salvo convenio en contrario y naturalmente respetando las excepciones que prevea la ley, como tendrán un tratamiento extraordinario.

En ese orden de ideas, resulta admisible concluir que si se ha establecido una jornada semanal de 48 horas, ello permite identificar el tiempo admitido como

destinado al trabajo de los empleados, de modo que los recesos que voluntariamente se concedan no deban considerarse deducibles del tiempo que la ley exige para la consolidación de un derecho de los trabajadores, como el que aquí se debate, pues por tal vía podría sustraerse el empleador en forma indebida del cumplimiento de una obligación que impone la ley, dado que mientras invoca la jornada de 48 horas semanales para exigir la disponibilidad de sus trabajadores, la reduce para marginarse de una obligación legal que se funda precisamente en esa extensión de la jornada.

(...)

Habida cuenta de la forma como se expresó el Tribunal tanto en sus consideraciones como en la parte resolutive de su fallo, resultan pertinentes estas observaciones:

(...)

c) La figura creada por la Ley 50 de 1990 puede considerarse atípica dentro del marco tradicional de los derechos laborales en nuestra legislación, pues contempla unas actividades que son diferentes a las propias del servicio contratado pero deben ejecutarse dentro de los límites temporales de la jornada ordinaria.

Por tal vía, si bien se desarrollan dentro de un tiempo remunerado, ello no les da carácter salarial pues no tiene vínculo directo con el trabajo desempeñado (lo que no implica que se afecte la base de liquidación de los diversos derechos laborales), ni puede incluirse dentro de las prestaciones sociales ni los descansos remunerados, no solo porque no se les califica expresamente de tales, sino porque no obedece a

los riesgos propios que tienden a cubrir la seguridad social ni corresponde a un tiempo de libre disposición del empleado, pues es el empleador, en principio, quien dispone la destinación de ese tiempo dentro de las opciones que prevé la ley.

Puede tenerse como un mecanismo de crecimiento espiritual para el trabajador patrocinado por la ley en aras de facilitar elementos que individualmente no puede éste concretar y que le dan acceso a expresiones recreativas, deportivas, culturales, formativas, que complementen su estructuración intelectual y su crecimiento personal. Por tal vía, se convierte en un medio para acercar al trabajador muchos elementos necesarios o útiles para el desarrollo personal, que en forma independiente no puede lograr.

(...)

e) Pero si bien la figura en comento representa un derecho de los trabajadores, también involucra para ellos el deber de participar en las actividades que la materialicen, no solo porque su desarrollo se cumple dentro del tiempo de jornada - así se difiera su realización en virtud de la acumulación antes referida- sino porque, consecuentemente, se vincula a un tiempo que es remunerado. Por ello el incumplimiento del trabajador en torno de estas actividades, tiene la misma connotación de cualquier otro incumplimiento de sus deberes como trabajador y genera, por tanto, las mismas consecuencias".<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup>Corte Constitucional Sentencia 9947 septiembre 11 de 1997.

## **1.10 ARTICULO 55. NEGOCIACION COLECTIVA EN CONFLICTOS LABORALES.**

"ART.55.-Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señala la ley.

Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo".

Este derecho se encuentra ampliamente regulado en el Código sustantivo del Trabajo en la parte correspondiente al Derecho Colectivo. Al respecto se puede diferenciar los conflictos laborales en:

- a) Conflictos jurídicos o de derecho: Versan sobre la interpretación o alcance de una norma jurídica, ya se trate de la ley, convención o pacto colectivo, laudo arbitral o contrato individual. Esto según si la controversia afecta los derechos individuales de una o más personas, o si afecta los derechos de una colectividad de trabajadores. Estos conflictos, por referirse siempre a la aplicación e interpretación de normas, deben ser resueltos por el juez, dentro de la jurisdicción y competencia asignada por la ley.
  
- b) Conflictos económicos o de intereses. Son aquellas controversias que se suscitan no sobre la interpretación de un derecho sino sobre una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear un

derecho nuevo. Por lo general son de naturaleza colectiva: son los trabajadores colectivamente considerados (y generalmente organizados en sindicatos) los que aspiran, mediante negociación con el empleador, a la creación de nuevas normas que regulen las condiciones de trabajo. Por su naturaleza colectiva el conflicto económico se conoce con el nombre de conflicto colectivo de trabajo. Para su solución no se acude a los procedimientos judiciales tradicionales, sino a la negociación colectiva, entre patronos y grupos de trabajadores, a la huelga y al tribunal de arbitramento".<sup>35</sup>

Al respecto la Corte Constitucional ha expresado: "La negociación colectiva es inherente al derecho de sindicalización y está considerada como el mecanismo idóneo para fijar las condiciones de empleo de quienes están ligados por contrato de trabajo.

"La negociación colectiva no es entonces un instrumento residual para regular las relaciones laborales, sino el instrumento por antonomasia, que desplaza el sistema de fijación por el Estado de las condiciones de trabajo.

"Al proponerse en la Asamblea Nacional Constituyente el mandato constitucional en comento, se ilustró su razón de ser, entre otras, con las consideraciones siguientes:

---

<sup>35</sup>REGIMEN LABORAL Colombiano. Bogotá: Legis Editores S.A., 2000. p.655 (&3834-1-2).

"Se insiste en la necesidad del diálogo, de la concertación y de los acuerdos, como forma de evitar los conflictos laborales y de afianzar un clima de tranquilidad social. Es un derecho y una práctica que consideramos debe hacerse extensiva a todos los trabajadores, incluyendo a los demás empleados públicos, por cuanto es muy negativo que a estos trabajadores se les siga dando un tratamiento de ciudadanos de segunda categoría con relación a algunos derechos laborales. Fomentar el diálogo, la negociación y la concertación en el campo laboral y social, es una buena práctica y un buen principio, que mucho nos puede contribuir a encontrar formas que hoy se viven en Colombia y a consolidar un clima de tranquilidad y paz ciudadana" (Gaceta constitucional N°45 informe de ponencia).

"Como lo afirmó la Corte Suprema de Justicia -Sala de casación laboral- en sentencia de febrero 14 de 1980, las negociaciones colectivas:

"Son la forma eficaz y pacífica para que quienes viven del esfuerzo cotidiano puedan lograr su mejoramiento económico y social mediante la celebración de convenciones colectivas del trabajo, reguladoras de las condiciones jurídicas y económicas para la prestación de los servicios subordinados en el establecimiento respectivo. Y constituyen además tales negociaciones un importante factor de progreso de la legislación laboral, de suyo más dinámica que la propia de materias diferentes, como tutelar que siempre debe ser de los derechos de quienes tienen como principal fuente

de ingresos su trabajo personal"...

"Es sabido que la finalidad propia de las asociaciones de trabajadores y empleadores, es celebrar negociaciones colectivas sobre las condiciones materiales, económicas y jurídicas en que deben realizarse el trabajo.

"El derecho a la negociación colectiva fue establecido en nuestro Código Sustantivo del Trabajo tanto para los trabajadores particulares como para los oficiales, habiéndose éste elevado a rango constitucional en la Carta Política de 1991.

"Los sujetos de la misma relación contractual son de una parte los sindicatos, asociaciones o los trabajadores no organizados y, de otra, los empleadores singular o colectivamente considerados.

"El objeto de las convenciones, convenios o pactos colectivos ha de ser en todo caso la regulación de asuntos directa o indirectamente referidos a las relaciones laborales en los distintos sectores de la economía.

"En esta forma aunque la negociación colectiva no es propia de los empleados públicos, lo importante es generar la práctica del diálogo y concertación que por muchos años nos ha señalado la OIT -organización que sobrevivió a la segunda guerra mundial- como una forma de evitar los conflictos laborales y afianzar un clima

de tranquilidad social y paz ciudadana".<sup>36</sup>

### **1.11 ARTICULO 56. DERECHO A LA HUELGA.**

"ART.56.- Se garantiza el derecho de huelga salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador.

La ley reglamentará este derecho.

Una comisión permanente integrada por el gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento".

La huelga es la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo que se efectúa con fines económicos o profesionales, que los trabajadores proponen a sus patronos.

La huelga es un derecho colectivo de los trabajadores garantizado por la Constitución Nacional.

La doctrina expone que: "Las organizaciones de trabajadores disponen de diversos medios para promover y defender sus intereses económicos y sociales. Algunos de estos medios

---

<sup>36</sup>Corte Constitucional Sentencia C-112 marzo 25 de 1993.

consisten en simples acciones de protesta, como la sumisión de peticiones o la convocatoria de reuniones, que no causan ningún perjuicio directo al empleador. Otros medios, en cambio, tienen el objetivo de ejercer presión sobre el empleador haciéndole padecer ciertos perjuicios, por ejemplo, como consecuencia de la disminución deliberada del ritmo de trabajo, la estricta aplicación de los reglamentos o el recurso a la huelga.

"El derecho de huelga es uno de los medios esenciales a disposición de los trabajadores y sus organizaciones para promover y defender sus intereses económicos y sociales, es decir, no sólo los relativos al logro de mejores condiciones de trabajo y la satisfacción de las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino también los relacionados con la búsqueda de soluciones para los problemas de política económica y social o de índole laboral que atañen directamente a los trabajadores.

"En derecho internacional, el derecho de huelga está explícitamente reconocido en el art.8º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. En el ámbito regional, la Carta Social Europea fue el primer instrumento internacional que reconoció de manera explícita el derecho de huelga en caso de un conflicto de intereses, a reserva de las obligaciones contraídas en virtud de contratos colectivos vigentes".<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup>ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La libertad sindical.

Cabanellas dice al respecto: "Para que una huelga penetre en la esfera del derecho laboral se requiere que el conflicto tenga por objeto la modificación o el mejoramiento de las condiciones de prestación de los servicios. Cuando la pretensión que anima al movimiento concretado en la acción directa es distinta, podrá estarse ante el hecho de una huelga pero no ante una huelga dentro del derecho laboral.

"De ese principio puede derivarse una teoría sumamente sencilla y sólida: la de que todos los casos en que, cumplidas las formalidades legales, la cesación colectiva y concertada de los trabajadores tienda a una de esas mejoras laborales, la huelga no puede ser calificada de ilícita, sino ejercicio adecuado de un derecho reconocido. Por el contrario, cuando la abstención laboral tienda a objetivos ajenos al contrato de trabajo, a las condiciones materiales y morales de la prestación de las tareas, entonces la medida de fuerza escapa al derecho del trabajo, y suele penetrar más o menos furtivamente en el terreno del derecho político, o en el de la política sin derecho".<sup>38</sup>

Sobre el tema la Corte Constitucional ha dicho: "El derecho de huelga se constituye en una de las más importantes conquistas logradas por los trabajadores en el

---

Ginebra. 1986,

<sup>38</sup>G., CABANELLAS y RUSSOMANO, R.V. Los conflictos colectivos de trabajo y sus soluciones. 1979. p.74.

presente siglo. Se trata de un instrumento legítimo para alcanzar el efectivo reconocimiento de aspiraciones económicas y sociales que garanticen justicia en las relaciones obrero - patronales y un progresivo nivel de dignidad para el trabajador y su familia, cuya consagración constitucional, desde la reforma de 1936, ha representado la más preciosa garantía del ordenamiento positivo para la salvaguarda de los derechos laborales y para el desarrollo de un sistema político genuinamente democrático.

(...)

Pero desde luego, también con arreglo a los principios constitucionales, el derecho de huelga ha de ejercerse dentro del presupuesto del marco jurídico invocado por el preámbulo, atendiendo a la prevalencia del interés general, como lo estatuye el art.1º de la Carta Política y en el entendimiento de que todo derecho tiene deberes correlativos, como con meridiana claridad se desprende de las disposiciones contenidas en los artículos 2º y 95 de la Constitución.

No se trata, entonces, de un derecho ajeno al sistema jurídico sino, por el contrario, de un instituto definido por preceptos constitucionales y legales dentro de contornos que de tiempo atrás ha subrayado la jurisprudencia en orden a garantizar, de una parte, la eficaz garantía de su legítimo ejercicio por los trabajadores y de la otra, la defensa del interés colectivo, que no tienen por qué provocar, con base en

desmesuradas concepciones, la ruptura de la normal y armónica convivencia social.

"Es en concordancia con este criterio, de ningún modo extraño a las consideraciones del constituyente tanto en 1936 como en 1991, que la Carta Política en vigor determinó la garantía del derecho de huelga como principio general y señaló, por razones de interés colectivo, la salvedad de los servicios públicos esenciales definidos por el legislador, agregando que la ley reglamentará este derecho".<sup>39</sup>

De otro lado se dice que: "La lectura del artículo 56 superior muestra también que la Constitución ha establecido una reserva legal estricta en materia de huelga. En efecto, la norma no sólo precisa que la ley reglamentará este derecho sino que además señala que es únicamente el legislador, es decir el Congreso, quien define cuáles son los servicios públicos esenciales en donde la huelga no está garantizada. Esto significa que corresponde al Congreso establecer el marco regulatorio específico de la huelga en los servicios públicos esenciales, sin que el legislador pueda, en esta materia, efectuar remisiones o delegaciones de esta facultad a otras autoridades".<sup>40</sup>

## **1.12 ARTICULO 57. PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES.**

---

<sup>39</sup>Corte Constitucional S. Tercera de Revisión. Sentencia T-443, julio 6 de 1992.

<sup>40</sup>Corte Constitucional Sentencia C-473 octubre 27 de 1994.

"ART.57.- La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas".

Sobre el tema encontramos el siguiente comentario: "La participación de los trabajadores es una forma de organización social inherente a la democracia participativa. Es una meta que requiere el desarrollo de diversos esquemas, tales como el fortalecimiento del sindicalismo democrático, el cooperativismo, el fomento de los círculos de calidad y otras formas de participación al nivel de planta.

"La "participación" representa el acceso de los trabajadores al proceso decisorio, a la información, a las utilidades, e incluso al capital de las empresas donde trabajan.

"Los objetivos que se pretenden alcanzar con la participación de los trabajadores en las empresas, son de distinta naturaleza: uno de carácter ético que busca singularizar la participación como instrumento destinado a favorecer el desarrollo de la personalidad del trabajador; otro de carácter político social, que implica introducir el concepto de democracia en la empresa, ya que las personas sobre las cuales repercuten las decisiones tomadas en los centros de poder deben participar en la toma de dichas decisiones; y, otro de carácter económico que concibe la participación como un instrumento de mejora de la eficiencia de la empresa, resultante del mejor interés del trabajador en la ejecución de su trabajo y de una

tendencia a disminuir las áreas de conflicto con su empleador; es decir, se trata de un sistema de democracia laboral. En esta concepción, la dualidad prestación contraprestación no desaparece, pero los intereses de la empresa, la vida misma de la empresa, constituyen una realidad que importa tanto al empresario como a los trabajadores.

"La participación de los trabajadores en las empresas puede revestir las siguientes formas: **a) Derecho a la información.** Constituyen el sistema más simple de participación de los trabajadores. La empresa debe diseñar un proceso eficiente y objetivo de comunicación con sus trabajadores. A través de estos canales, se puede instruir al personal sobre la situación de la empresa. Todos los trabajadores tienen derecho a ser informados; es responsabilidad de la administración velar por que la información sea objetiva y exacta. La OIT en su recomendación sobre las comunicaciones entre la dirección y los trabajadores del año 1967 señala que las informaciones que sean suministradas por la dirección a los trabajadores deben comprender cuestiones de interés para ellos que se refieren a la marcha de la empresa y a la situación presente y futura de los trabajadores: condiciones generales de empleo, incluidas la contratación, el traslado y la terminación de la relación de trabajo; las condiciones generales de trabajo; la situación general de la empresa; **b) La consulta** Es una forma más evolucionada de participación porque exterioriza la posición de los trabajadores sobre una decisión que debe ser tomada, pudiendo influenciar, en mayor o menor medida, la decisión que se adopte. **c) la negociación colectiva.** Es el camino que conduce a la celebración de un convenio o pacto

colectivo de trabajo, constituyéndose en un instrumento efectivo de participación de los trabajadores en ciertas decisiones que interesan a las partes en conflicto; es una forma avanzada de participación ya que supone no solamente que se informe y se consulte a los trabajadores sino que se llegue a acuerdos sobre los aspectos que caso contrario, serían objeto de decisiones unilaterales; d) **la cogestión**. Es un sistema de participación donde los trabajadores intervienen efectivamente en la gestión, la administración, y la dirección de la empresa: los obreros pueden deliberar con el patrono sobre los intereses de la industria y participar en la organización y explotación de la empresa. La cogestión interesa a los trabajadores en los campos social, profesional y económico, a través del desarrollo de obras sociales; la admisión, la transferencia y el despido de los trabajadores; la fijación de salarios y prestaciones; las actividades mismas de la empresa (su fusión con otras organizaciones, la modificación de sus objetivos, la adopción de nuevo métodos de trabajo; e) **la autogestión**. Es la gestión de la empresa por los trabajadores de la misma; es la extrema manifestación de un proceso de participación que termina con la titularidad de la empresa en manos de los trabajadores, y f) **Participación de las utilidades y en la composición del capital**. Constituyen otras formas de participación de los trabajadores en la organización empresarial. La participación en las utilidades de la empresa, hace que los trabajadores sean beneficiarios de los éxitos empresariales; en cambio el poseer acciones de la empresa, hace al trabajador partícipe de los derechos propios del accionista propietario: participar en la asamblea general de accionistas; elegir o ser elegido miembro de la junta directiva;

votar aquellas decisiones que interesen al desarrollo de la empresa".<sup>41</sup>

## **2. MARCO LEGAL DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES.**

Las empresas de servicios temporales no son una figura reciente en la legislación colombiana. Su existencia data de aproximadamente sesenta años, a lo largo de los cuales han sufrido modificaciones jurídicas que han logrado cambios significativos en las relaciones obrero patronales y los cuales deben ser analizados detenidamente para determinar el impacto jurídico, económico y social que pueden acarrear.

### **2.1 DECRETO EXTRAORDINARIO 2318 DE 1953.**

Este decreto crea la Bolsa Oficial de Trabajo, dependiente del Ministerio del Trabajo, para atender y registrar las ofertas y demandas del trabajo y facilitar la solución al problema del desempleo, siendo función de las inspecciones del trabajo llevar los registros de las empresas, trabajadores y clases de labor; distribuir a los sindicatos y federaciones los formularios sobre oferta de trabajo y a los empleadores y personas los formularios de demanda, presentado estadísticas sobre el mercado de trabajo.

---

<sup>41</sup>REGIMEN LABORAL Colombiano. Bogotá: Legis Editores S.A., 2000. p.297 (&0789-0790).

Especifica además la gratuidad de la bolsa de trabajo, así como los requisitos necesarios para el funcionamiento de las empresas.

Estableció también una caución a favor del Ministerio del Trabajo conforme a la población de las ciudades, y le otorga la supervigilancia de todas las agencias de empleo que funcionaran en el país, dando la facultad de sancionar con multas sucesivas el incumplimiento de dichas normas.<sup>42</sup>

Sobre el particular se puede afirmar que se trataba de una reglamentación más de tipo técnico acerca del funcionamiento de las bolsas Oficial de trabajo, sin entrar a desarrollar el aspecto laboral y el papel de los trabajadores en este tipo de relación. Es interesante el punto relacionado con la gratuidad del servicio de estas empresas, que en la actualidad constituirían otra figura como lo es la agencia de empleos, aspecto que como se verá más adelante ya no es de la esencia de las empresas de servicios temporales.

## **2.2 DECRETO 2676 DE 1971.**

Por medio de esta norma se reglamenta el decreto 2318 de 1953 y regula el funcionamiento de los servicios y agencias lucrativas particulares de colocación o empleo, definiéndolas como toda persona natural o jurídica que tenga establecido o establezca un servicio privado lucrativo de colocación o empleo, cuya finalidad directa

---

<sup>42</sup> Diario oficial 28.298, 17 de septiembre de 1953.

o indirecta sea el suministro de trabajadores permanentes o **TEMPORALES** a terceros (personas naturales o jurídicas). De igual manera complementa los requisitos de funcionamiento, repitiendo el establecimiento de la caución en favor del Ministerio del Trabajo en la misma forma y cuantía del año 1953, pero aclarando que puede ser real, hipotecaria o prendaria.

Por otro lado faculta a la agencia a cobrar una cuota de inscripción de hasta cinco (\$5.00) pesos al trabajador y a la empresa usuaria una comisión del cinco por ciento (5%) sobre el salario básico mensual que el trabajador devengue. Establece como novedad la exigencia del reglamento interno de trabajo, su contenido, presentación y aprobación del mismo.

Se destaca la posibilidad de asumir el pago de salarios y riesgos prestacionales derivados de la contratación o suministro de trabajadores y la inclusión en el reglamento de disposiciones normativas sobre trabajadores temporales para laborar en actividades propias de la empresa o empleador a la cual son enviados y aquellos que laboran en actividades ajenas al giro normal de los negocios propios del empleador; escala de salarios; servicios médicos que el servicio o agencia suministre; obligaciones y prohibiciones especiales para los trabajadores.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup>Diario oficial 33.507 del 1 de febrero de 1972.

Este decreto amplía un poco más las condiciones de funcionamiento de las empresas de servicios temporales. Se destacan aspectos como la onerosidad no solo para el funcionamiento de la empresa, sino al momento de prestar el servicio tanto al trabajador como al usuario. Pero más importante es el reconocimiento de derechos laborales como el salario y a la seguridad social, lo cual representa un avance con respecto a 1953 y donde poco a poco se tornó esta empresa no como un intermediario sino como un verdadero empleador.

### **2.3 DECRETO 1433 DE 1983.**

Este decreto contiene una reglamentación mucho más amplia acerca de las empresas de servicios temporales, la cual en su mayoría fue la base para la expedición del articulado que la Ley 50 de 1990 estableció al respecto. De manera resumida se mencionará el contenido del articulado.

**ART.1.** Define a las empresas de servicios temporales y la función que desarrollan, destacándose que esta asume con respecto a las personas naturales que desarrollan la labor, el carácter de empleador o patrono.

**ART.2.** Exige la constitución de estas empresas como personas jurídicas, sometiendo al régimen laboral las relaciones con el personal vinculado a ellas. De igual manera presenta los requisitos ante la Dirección Nacional de Empleo con el fin

de expedir autorización para el funcionamiento: Certificado de constitución y gerencia, acreditar un capital social mínimo pagado igual o superior a trescientas (300) veces el salario mínimo, reglamento interno de trabajo, allegar los formatos de contrato con las empresas beneficiarias y con los trabajadores, patente de funcionamiento y la constitución de una garantía mediante una compañía de seguros por quinientas (500) veces el salario mínimo legal para garantizar salarios y prestaciones de los trabajadores en caso de iliquidez.

**ART.3.** Establece que las empresas de servicios temporales no podrán ejercer actividades de simples intermediarios de oferta y demanda de mano de obra dentro de la modalidad que tipifica a las bolsas privadas lucrativas de colocación de empleo, ni viceversa.

**ART.4.** Establece la responsabilidad del empleador por el pago de obligaciones contraídas y los aportes al Seguro Social, SENA y al I.C.B.F.

**ART.5** Prohíbe el suministro de trabajadores a empresas beneficiarias cuando sus trabajadores estén ejerciendo el derecho de huelga.

**ART.6.** Otorga al Ministerio del Trabajo y seguridad social el control y vigilancia de las empresas de servicios temporales y la forma como se realizará y las facultades de esta entidad.

**ART.7.** Solicitud de informes estadísticos relacionados con oferta y demanda de mano de obra, frecuencia de colocación, ocupaciones, cuantías y escalas de remuneración entre otros.

**ART.8.** Establece las sanciones por el incumplimiento de los requisitos de funcionamiento y de las normas laborales, con multas sucesivas hasta el cumplimiento de los mismos.

**ARTS.10 Y 11.** Exige la actualización y adecuación de las empresas existentes a la nueva reglamentación, so pena de sanciones por el incumplimiento de dichas disposiciones.

Con respecto a los anteriores decretos se observa una gran evolución conceptual porque se definen claramente que son las empresas de servicios temporales, las partes que intervienen y con especial énfasis establece la responsabilidad como empleador de dicha empresa con respecto a los trabajadores temporales. Además hace mayor claridad respecto a los requisitos de funcionamiento y proporciona una mayor garantía para los trabajadores con relación a sus salarios y prestaciones en caso de iliquidez de la empresa, así como la responsabilidad directa que establece entre el empleador y sus trabajadores respecto a las obligaciones laborales a su cargo.

Sobre el tema el tratadista Blanco Rivera dice: "La primera reglamentación establecida en el Decreto 1433 de 1983 señaló la condición de verdadero empleador o patrono de los trabajadores enviados a un usuario a la empresa contratista suministradora de mano de obra, a la cual obligaba a estar constituida como persona jurídica y garantizar los salarios, prestaciones e indemnizaciones de los trabajadores enviados al usuario para la prestación de un servicio; y a no-prestar dicho servicio a empresas en huelga de trabajadores ni llevar a cabo actividades de intermediación de oferta y demanda de mano de obra.

"Este tripartidismo laboral, en donde un trabajador presta sus servicios personales a una empresa que formalmente no es su empleador o patrono, pero a quien debe acatar y cumplir las condiciones de trabajo impuestas por la empresa beneficiaria del servicio, se incrementó de manera notable en el país; quizás, como resultado de la rigidez de las normas laborales y la inflexibilidad del contrato de trabajo en sus diversas modalidades en cuanto a forma y duración."<sup>44</sup>

## **2.4 LEY 50 DE 1990.**

No fue sino hasta 1990 cuando se dio un paso importante en la normatividad, hasta

---

<sup>44</sup>BLANCO RIVERA, Oscar Andrés. El trabajo en régimen de subcontratación: Evolución y tendencias del empleo temporal. En: Actualidad Laboral y Seguridad Social. No. .p.15.

el momento muy simple. Con el proyecto de Ley No.10 de 1990-S que pretendía regular las Agencias de Servicios Temporales y posteriormente con el Proyecto de Ley No.66 de 1990, se inició la denominada REFORMA LABORAL que culminaría con la Ley 50 de 1990, expedida en un momento en que el país padecía problemas políticos, económicos y sociales tanto nacionales como internacionales, tales como la deuda externa cada vez más elevada, la crisis del movimiento obrero y la quiebra del sistema socialista, la transferencia de los costos de la crisis a los trabajadores y la apertura económica que tuvieron como una de tantas consecuencias la DESLABORALIZACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, aspecto en el cual se encontraba inmersa la figura de las E.S.T., siendo un mecanismo idóneo para desinstitucionalizar las relaciones de trabajo, desmejorar a los trabajadores y destruir el movimiento Sindical. Dentro de este marco, la Ley 50 de 1990 sólo se limitó a establecer nuevos requisitos para su constitución y contratación con los trabajadores.

Comparando el Decreto 1433 de 1983 y la Ley 50 de 1990 encontramos que esta última introdujo los siguientes puntos:

- ♣ Aparece la figura del USUARIO.
  - ♣ Clases de trabajadores.
  - ♣ Régimen laboral aplicable a los trabajadores en misión.
  - ♣ Derechos prestacionales para los trabajadores.
-

- ♣ Salud ocupacional
- ♣ Remuneración para los misioneros.
- ♣ Prohibiciones en contratación.
- ♣ Requisitos para el funcionamiento.
- ♣ Sanciones.

Pese a ser una regulación más amplia, se prestó más atención a los requisitos de existencia de la empresa que a aspectos relacionados directamente con los trabajadores.

Al respecto se dijo que esta normatividad busca "...regular las llamadas empresas de servicios temporales con el objeto de que esta actividad tenga un marco legal adecuado y se protejan debidamente los derechos de los trabajadores.

"... En la ponencia para primer debate del proyecto de ley que se convirtió en la Ley 50 de 1990, se señaló en forma contundente 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... Pese a que la temporalidad apareció en el país en 1952 sólo se incrementó notoriamente a partir de 1980.

"...Ha operado como un instrumento de administración de la inestabilidad... En la

práctica desborda la noción de empleo de naturaleza rigurosamente temporal hasta el punto que se ha desarrollado la costumbre de sustituir trabajadores permanentes por temporales... y explica en buena parte el congelamiento sindical. Hay más trabajadores temporales que afiliados a las organizaciones sindicales.

..."Como puede observarse, la necesidad de la expedición de una reglamentación sobre el empleo temporal partió de reconocer varias circunstancias a saber: a) Auge de la temporalidad frente al empleo permanente; b) Rigidez normativa laboral; c) Doble retroactividad de las cesantías por aquel entonces; d) Desborde de la temporalidad; e) Falta de igualdad salarial para el trabajador temporal; f) Falta de control institucional para este tipo de empresas, entre otras consideraciones".<sup>45</sup>

Cabe anotar que esta es la normatividad vigente sobre las empresas de servicios temporales, adicionada y reglamentada por otros decretos y disposiciones complementarias como más adelante se verá.

## **2.5 DECRETO REGLAMENTARIO 1707 DE 1991.**

En 1991 se dictó éste decreto, por medio del cual especifican algunas funciones del Ministerio del Trabajo respecto a la autorización del funcionamiento de las empresas, los mecanismos para hacer efectivas las pólizas de garantía de los derechos

---

<sup>45</sup>BLANCO RIVERA, Op cit., p.15-16.

laborales de los trabajadores temporales, así como el reajuste de dichas pólizas de acuerdo con el número de trabajadores, la constitución de sucursales y agencias y las causales de suspensión y cancelación de la licencia de funcionamiento de las Empresas de servicios temporales.

Este decreto perdió su vigencia en el año de 1998 con la expedición del decreto reglamentario No.24 de ese año.

## **2.6 DECRETO REGLAMENTARIOS 1530 DE 1996**

Por medio de este decreto se da un gran avance en la protección a los trabajadores temporales cuando establece en su artículo 10 la afiliación de los mismos a una administradora de riesgos profesionales, a los sistemas generales de pensiones y salud y la forma como se realizaría el pago de cotizaciones y su valor.

Esta disposición complementa de manera benéfica los derechos laborales de los trabajadores en misión, teniendo vigencia en la actualidad.

## **2.7 RESOLUCION NUMERO 1289 DE 1997.**

Esta resolución del Ministerio del Trabajo regula lo correspondiente a las solicitudes de funcionamiento de las empresas de servicios temporales, las dependencias encargadas de tramitarla, así como los requisitos y términos para resolverlas.

Esta norma, pese a ser más de carácter administrativo, complementa la normatividad sobre el tema, facilitando el conocimiento a los empresarios para realizar las gestiones ante el Ministerio del Trabajo. Dicha disposición se encuentra actualmente vigente.

## **2.8 DECRETO REGLAMENTARIO NO.24 DE 1998**

Actualmente encontramos que esta disposición reorganiza la legislación, hasta el momento dispersa y logra unificar los Decretos Reglamentarios 1707 de 1991, 1530 de 1996, resultando más aplicable y práctico.

En el se retoman conceptos antes desarrollados por la Ley 50 de 1990, pero se presentan de manera organizada y mucho más coherente, complementando esta ley y facilitando el conocimiento acerca de las disposiciones vigentes sobre el tema y clarificando los derechos laborales de los trabajadores en misión.

## **2.9 DECRETO REGLAMENTARIO NO.503 DE 1998.**

Esta última norma modifica y adiciona el Decreto 24 del mismo año respecto a cuatro aspectos:

- ♣ Presentación de informes estadísticos al Ministerio del Trabajo.
- ♣ Prohibición de prorrogar o renovar el contrato con la empresa de servicios temporales cuando la necesidad originaria del servicio subsista por más de seis (6) meses.
- ♣ Establece la suspensión de la autorización de funcionamiento cuando incumpla con la obligación de efectuar los aportes legales correspondientes a la seguridad social.
- ♣ Definición de la cuota de aprendices en las E.S.T.

## **2.10. REGIMEN LEGAL VIGENTE DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES.**

Para mayor comprensión de los aspectos importantes relacionados con las empresas de servicios temporales se expondrán mediante cuadros resumen de la siguiente manera:

## 2.10.1 Generalidades de las empresas de servicios temporales.

Cuadro 1. Definiciones básicas de empresas de servicios temporales.

ENUNCIACION	OBSERVACIONES
Empresas de servicios temporales Ley 50/90 art.72 D.R.24/98 art.1º	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.
Trabajadores en misión. Ley 50/90 art.74 D.R.24/98 art.1º	Trabajadores en misión son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos.
Usuarios Ley 50/90 art.73	Se denomina usuario, toda persona natural o jurídica que contrate los servicios de las empresas de servicios temporales.
Trabajadores de planta. Ley 50/90 art.74 D.R.24/98 art.1º	Trabajadores de planta son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de las empresas de servicios temporales.

## 2.10.2 Constitución de las empresas de servicios temporales.

Cuadro 2. Requisitos para constituir una empresa de servicios temporales

REQUISITO	OBSERVACIONES
Naturaleza Jurídica Ley 50/90 art.72 D.R.24/98 art.6º	Las empresas de servicios temporales deberán constituirse como personas jurídicas, con el único objeto de colaborar temporalmente en el desarrollo de las actividades de la usuaria.
Autorización	El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social mediante resolución motivada, autorizará el funcionamiento de las empresas de servicios temporales que cumplan con los requisitos exigidos en la ley, para lo cual tendrán un término de treinta (30) días calendario, contados a partir de la fecha de radicación de la

REQUISITO	OBSERVACIONES
Ley 50/90 art.82	<p>solicitud correspondiente en la dependencia citada.</p> <p>La solicitud podrá ser radicada en las diferentes dependencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el país. Cuando así se hiciera, estas deberán remitir dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes la documentación. En estos eventos se descontará el término de la distancia.</p>
<p>Requisitos de funcionamiento Ley 50/90 art.83 D.R.24/98 art.7º</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Escritura pública de constitución</li> <li>2. Certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio.</li> <li>3. Reglamento interno de trabajo.</li> <li>4. Formatos de contratos de trabajo que celebren con los trabajadores y usuarios.</li> <li>5. Garantía con compañía de seguros legalmente establecida en Colombia, en favor de los trabajadores en cuantía no inferior a quinientos (500) salarios mínimos mensuales vigentes, para asegurar salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales de los trabajadores en caso de iliquidez de la empresa. La póliza correspondiente debe depositarse en el Ministerio del Trabajo y Seguridad social, el cual podrá hacerla efectiva por solicitud de los trabajadores beneficiarios de la garantía.</li> </ol>
<p>Reformas estatutarias Ley 50/90 art.84 D.R.24/98 art.10</p>	<p>Toda reforma estatutaria de las empresas de servicios será comunicada al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dentro de los treinta (30) días siguientes a su protocolización. Cuando se trate de reforma de cambio de razón social, de domicilio principal o transformación de tipo de sociedad, se anexará a la comunicación el certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio. El Ministerio del Trabajo –subdirección técnica de servicios y gestión de empleo- impartirá su aprobación mediante acto administrativo para efectos de vigilancia y control.</p>
<p>Reglamento interno Ley 50/90 art.85</p>	<p>Se deberá presentar al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, un reglamento interno de trabajo que contendrá disposiciones especiales relativas a los derechos y obligaciones de los trabajadores en misión.</p>
<p>Licencias de Funcionamiento expedido por las alcaldías. Ley 50/90 art.86 Ley 50/90 art.87</p>	<p>Para otorgar licencias de funcionamiento del establecimiento, las alcaldías de todo el territorio nacional, además de los requisitos comunes a todos los establecimientos comerciales, exigirán a las empresas de servicios temporales, la resolución de aprobación expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.</p>

REQUISITO	OBSERVACIONES
	Las alcaldías, para renovar la licencia de funcionamiento, exigirán la presentación de la aprobación vigente expedida por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
Constitución de Sucursales y Agencias. D.R.24/98 art.11	Para la aprobación de constitución de sucursales o agencias, la empresa de servicios temporales queda en la obligación de presentar la Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - subdirección técnica de servicios y gestión de empleo- dentro del mes siguiente a su inscripción en el registro mercantil el certificado de existencia y representación legal de la sucursal constituida. El Ministerio del Trabajo y Seguridad Social - subdirección técnica de servicios y gestión de empleo- se pronunciará al respecto mediante acto administrativo para efectos de vigilancia y control.
Negativa de autorización de funcionamiento Ley 50/90 art.90 D.R.24/98 art.14	El Ministerio del Trabajo y Seguridad Social no podrá autorizar el funcionamiento de empresas de servicios temporales cuando algunos de los socios, el representante legal, o el administrador hayan pertenecido, en cualquiera de esas calidades, a otra empresa de servicios temporales sancionada con suspensión o cancelación de la autorización de funcionamiento, dentro de los últimos cinco (5) años.
Exclusión Ley 50/90 art.94 D.R.24/98 art.5º	De esta reglamentación están excluidas las empresas que prestan servicios diferentes al envío de trabajadores en misión, como las de suministro de alimentos y las que realizan labores de aseo.

### 2.10.3 Derechos de los trabajadores.

Cuadro 3. Derechos de los trabajadores en misión respecto a las empresas de servicios temporales

DERECHO	OBSERVACIONES
Régimen aplicable Ley 50/90 art.75 D.R.24/98 art.3º d)	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.
Vacaciones y Prima de servicios. Ley 50/90 art.76 D.R.24/98 art.3º c)	Los trabajadores en misión tienen derecho a la compensación monetaria por vacaciones y primas de servicios proporcional al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.

DERECHO	OBSERVACIONES
Seguridad Social D.R.24/98 art.4º D.R.1530/96 art.10	La seguridad social integral (salud, pensiones y riesgos profesionales) respecto de los trabajadores en misión, es responsabilidad de la empresa de servicios temporales, sin perjuicio de las obligaciones que por ley y otras disposiciones legales complementarias le están asignadas a las empresas usuarias en esta misma materia.
Salud Ocupacional Ley 50/90 art.78	La empresa de servicios temporales es responsable de la salud ocupacional de los trabajadores en misión, en los términos de las leyes que rigen la materia para los trabajadores permanentes. Cuando el servicio se preste en oficios o actividades particularmente riesgosas, o los trabajadores requieran de un adiestramiento particular en cuanto prevención de riesgos, o sea necesario el suministro de elementos de protección especial, en el contrato que se celebre entre la empresa de servicios temporales y el usuario se determinará expresamente la forma como se atenderán estas obligaciones. No obstante, este acuerdo no libera a la empresa de servicios temporales de la responsabilidad laboral frente al trabajador en misión.
Salario Ley 50/90 art.79 D.R.24/98 art.3º a)	Los trabajadores en misión tendrán 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 vigente en la empresa.
Beneficios adicionales. Ley 50/90 ART.79 D.R.24/98 art.3º b)	Igualmente, tendrán derecho a gozar de los beneficios que el usuario tenga establecidos para sus trabajadores en el lugar de trabajo, en materia de transporte, alimentación y recreación.  Mediante Auto 0045-570/98 de mayo de 1998 al Consejo de Estado suspendió provisionalmente este literal.
Afiliación a riesgos profesionales  D.R. 1530 de 1996 arts.10 a 13	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Los trabajadores permanentes y en misión de las empresas de servicios temporales deberán ser afiliados por éstas a una administradora de riesgos profesionales.</li> <li>* Las empresas de servicios temporales tendrán a su cargo el pago de las cotizaciones para el sistema general de riesgos profesionales de sus trabajadores a la correspondiente administradora de riesgos profesionales donde los hayan afiliado.</li> <li>* El valor de la cotización para el sistema general de riesgos profesionales de las empresas de servicios temporales, será de la siguiente manera:   <b>a)</b> Para los trabajadores de planta según la clase de riesgos en que se encuentren clasificada la empresa de servicios temporales.           </li> </ul>

DERECHO	OBSERVACIONES
	<b>b)</b> Para los trabajadores en misión, según la clase de riesgo en que se encuentre clasificada la empresa usuaria o centro de trabajo.
Cuota de aprendices D.R.503/98 art.4	Para definir la cuota de aprendices de que trata el artículo 1º del Decreto 2838 de 1960, respecto de las empresas de servicios temporales, se deberá tomar como base el número de trabajadores de planta de tales empresas.
Efectividad de la póliza de garantía  D.R.24/98 art.18	En caso de iliquidez de la empresa de servicios temporales, la subdirección de servicios y gestión de empleo -dirección técnica de empleo- con base en el estudio económico realizado por la subdirección de relaciones individuales y a solicitud de los trabajadores, ordenará a la compañía de seguros respectiva, mediante resolución motivada, el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales, a que tengan derecho tanto los trabajadores de planta como los de misión, teniendo como base las liquidaciones ordenadas mediante auto por el inspector de trabajo al lugar donde se preste el servicio.  Las pólizas de garantía que se hagan efectivas, serán las vigentes para la fecha en que se dé el estado de iliquidez.

#### 2.10.4 Obligaciones a cargo de las empresas de servicios Temporales.

Cuadro 4. Obligaciones del empleador.

OBLIGACION	OBSERVACIONES
INFORMES ESTADISTICOS Ley 50/90 art.88 D.R.24/98 art.9º	Las empresas de servicios temporales quedan obligadas a presentar TRIMESTRALMENTE ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, los informes estadísticos que éste le solicite relacionado con <ul style="list-style-type: none"> <li>* Oferta y demanda de mano de obra</li> <li>* Frecuencia de colocación</li> <li>* Ocupación</li> <li>* Sectores de actividad económica</li> <li>* Cuantías y escalas de remuneración.</li> </ul> El Ministerio del Trabajo reglamentará la manera de presentar dichos informes.

OBLIGACION	OBSERVACIONES
D.R.503/98 art.1º	<p>Estos deberán ser presentados en la dirección regional correspondiente al domicilio principal de la empresa de servicios temporales en original y copia, quedando ésta en la obligación de remitir el original al nivel central -subdirección técnica de servicios y gestión de empleo- a más tardar al tercer día hábil siguiente a su recibo.</p> <p>Tales informes se deben presentar en los respectivos formatos elaborados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los primeros quince (15) días de los meses de enero, abril, julio y octubre.</p>
<p>Actualización de la cuantía de la póliza de garantía Ley 50/90 art.83 n.5 D.R.24/98 art.9º D.R.24/98 art.12</p>	<p>Las empresas de servicios temporales deben actualizar anualmente la cuantía de la póliza de garantía (entendiéndose como tal, el lapso comprendido de enero a enero de cada año), tomando como base las modificaciones al salario mínimo legal vigente.</p> <p>No obstante lo anterior, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, podrá exigir una cuantía mayor cuando así lo amerite el número de trabajadores en misión vinculados a la empresa en el año inmediatamente anterior.</p> <p>El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social -subdirección técnica de servicios y gestión de empleo- ordenará mediante acto administrativo, el reajuste del valor de la garantía de acuerdo con la siguiente tabla:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hasta 200 trabajadores 500 salarios mínimos legales vigentes. m.l.v.</li> <li>- De 201 a 400 trabajadores 600 salarios mínimos legales vigentes.</li> <li>- De 401 a 600 trabajadores 700 salarios mínimos legales vigentes.</li> </ul> <p>Cuando el número de trabajadores supere la tabla anterior, el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social -subdirección técnica de servicios y gestión de empleo- ordenará el reajuste de la cuantía, guardando la debida proporción con respecto al total de los trabajadores.</p>

### 2.10.5 Prohibiciones a la empresa de servicios temporales y usuarias.

Cuadro 5. Prohibiciones a las empresas de servicios Temporales.

PROHIBICION	OBSERVACIONES
De Contratación Ley 50/90 art.80 D.R.24/98 art.13	Las empresas de servicios temporales no podrán prestar sus servicios a usuarias con las que tengan vinculación económica en los términos de que tratan el Capítulo XI del libro segundo del Código de Comercio.
Con empresas usuarias en huelga Ley 50/90 art.89	Las empresas de servicios temporales no podrán prestar sus servicios a usuarios cuyos trabajadores se encuentren en huelga.
Ejercicio de las actividades. D.R.24/98 art.15	El ejercicio de la actividad de servicios temporales solamente podrá ser desarrollada por las empresas que autorice para tal fin el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la subdirección técnica de servicios y gestión de empleo.
Prohibición a la empresa usuaria. Ley 50/90 art.16	Queda prohibido a la empresa usuaria contratar la prestación de servicios temporales con una empresa que no cuente con la autorización expedida por la subdirección de servicios y gestión de empleo.

### 2.10.6 Clases de contratos.

Cuadro 6. Clases de contratos con las empresas usuarias

CONTRATOS	OBSERVACIONES
Con la empresa usuaria. Ley 50/90 art.77 D.R.24/98 art.13	<p>Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6º del Código Sustantivo del Trabajo.</li> <li>2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.</li> <li>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.</li> </ol>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Deberán constar por escrito</li> </ol>

CONTRATOS	OBSERVACIONES
Contratos de prestación de servicios con la usuaria. D.R.24/98 art.7 n.6	<ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="639 439 1348 562">2. La empresa de servicios temporales se sujetará a lo dispuesto por la ley para efectos de salarios, prestaciones sociales, horas extras diurnas y nocturnas, dominicales y festivos.</li> <li data-bbox="639 595 1348 745">3. Especificar la compañía aseguradora, el número de la póliza, vigencia, monto, derechos amparados, con el cual se garantiza el cumplimiento de las obligaciones laborales con la empresa de servicios temporales, en caso de iliquidez de ésta.</li> <li data-bbox="639 779 1348 869">4. Determinar la forma de atención de las obligaciones que en materia de salud ocupacional se tiene para con los trabajadores en misión.</li> </ol>

### 2.10.7 Sanciones a las empresas de servicios temporales.

Cuadro 7. Sanciones a las empresas de servicios temporales.

SANCION	OBSERVACION
Multas Ley 50/90 art.93 D.R.24/98 art.19	<p data-bbox="584 1341 1348 1464">El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través de los funcionarios competentes de las direcciones regionales, impondrá multas sucesivas hasta de cien (100) salarios mínimos mensuales vigentes a las personas o empresas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="584 1498 1348 1554">a) Que desarrollen la actividad de empresa de servicios temporales sin la correspondiente autorización;</li> <li data-bbox="584 1588 1348 1644">b) Que contraten servicios temporales con empresas no autorizadas para desarrollar esa actividad y</li> <li data-bbox="584 1677 1348 1800">c) Cuando incumpla con cualquiera de las obligaciones contenidas en el presente decreto y en la ley, siempre y cuando no sean causal de suspensión o cancelación de la autorización de funcionamiento.</li> </ol> <p data-bbox="584 1834 1348 1890">La sanción pecuniaria será impuesta sin perjuicio de las demás acciones a las que haya lugar.</p> <p data-bbox="584 1924 1348 1980">Cuando la empresa no se encuentra autorizada por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social se dará traslado a la autoridad</p>

SANCION	OBSERVACION
	competente para que proceda a imponer la correspondiente sanción y se informará a la subdirección de servicios y gestión de empleo.
<p>Suspensión Ley 50/90 art.92 D.R.24/98 art.20 D.R.503/98 art.3</p>	<p>La subdirección de servicios y gestión de empleo de la dirección técnica de empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, sancionará con suspensión de la autorización de funcionamiento a la empresa de servicios temporales y sus sucursales o agencias en los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cuando no actualice y envíe la póliza de garantía, dentro del mes siguiente a la fijación del salario mínimo legal o a la ejecutoria de la resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que ordene su ampliación.</li> <li>2. Cuando no envíe los informes estadísticos en la forma y términos establecidos en el presente decreto.</li> <li>3. Cuando haya sido sancionada con multas por infracciones a las disposiciones legales y dichas violaciones persistan.</li> <li>4. Cuando habiendo reformado sus estatutos, no informe al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, en el término de treinta (30) días siguiente a su protocolización.</li> <li>5. Cuando no informe sobre la constitución de sucursales o agencias dentro del mes siguiente a su inscripción en la Cámara de Comercio respectiva.</li> <li>6. Cuando no se dé cumplimiento a las restricciones de contratación de los usuarias con la empresa de servicios temporales.</li> <li>7. Cuando incumpla con la obligación de efectuar los aportes legales correspondientes a la seguridad social integral (salud, pensiones y riesgos profesionales), SENA, ICBF, y cajas de compensación familiar.</li> </ol>
<p>Cancelación de la Licencia de Funcionamiento Ley. Ley 50/90 art.92 D.R.24/98 art.21</p>	<p>La subdirección de servicios y gestión de empleo de la dirección técnica de empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, cancelará la autorización de funcionamiento de la empresa de servicios temporales en los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cuando haya reincidencia en los casos de suspensión establecidos en el artículo anterior.</li> <li>2. Por disolución y liquidación de la sociedad, de acuerdo al certificado expedido por la Cámara de Comercio respectiva.</li> <li>3. Por cambio de objeto social de acuerdo al certificado de existencia y representación legal expedido por la cámara de comercio.</li> <li>4. Cuando estando suspendida por medio de resolución por más de seis (6) meses consecutivos, el representante legal</li> </ol>

SANCION	OBSERVACION
	<p>o quien haga sus veces no demuestre interés jurídico en reactivar la prestación de servicios temporales.</p> <p>5. Cuando el resultado del estudio económico realizado por la subdirección técnica de relaciones individuales de la dirección de trabajo arroje como resultado la iliquidez de la empresa de servicios temporales, sin perjuicio de hacer efectiva la póliza de garantía.</p> <p>6. Cuando contrate la prestación de servicios con empresas usuarias en las que tenga vinculación económica</p> <p>7. Cuando celebre contratos de prestación de servicios con empresas usuarias cuyos trabajadores se encuentren en huelga, salvo en el evento a que se refiere el art.449 del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>8. Cuando alguno de los socios, el representante legal o el administrador, se encuentre dentro de las circunstancias previstas en la ley 50 de 1990</p>

### 3. MARCO JURISPRUDENCIAL DE LAS E.S.T.

#### 3.1 DIFERENCIAS CON EL SIMPLE INTERMEDIARIO. SENTENCIA 29 DE ABRIL

## **DE 1986. (Extractos).**

En el año de 1986 la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia hizo las siguientes precisiones respecto a la diferencia entre el simple intermediario y las empresas de servicios temporales:

"... Ciertamente falta claridad en el estudio del Tribunal en cuanto a las razones para apoyarse en la dicha sentencia y en el decreto antes citado. Sin embargo aunque no sea por las mismas razones, la conclusión del ad quem se ajusta a la realidad procesal si se tiene en cuenta los siguientes razonamientos:

- a) El artículo 23 del C.S.T. prescribe que siempre que se dé la prestación personal de un servicio bajo la continuada subordinación o dependencia y el pago retributivo del mismo (salario), se configura una relación laboral que presupone la existencia de un contrato de trabajo.
  
- b) En el caso presente y en lo que hace referencia a la primera fase de la relación que es materia de debate, se tiene que la vinculación del demandante se produce a Sertempo Ltda. y por indicación de ésta concurre a trabajar a Landers & Cia. S.A. para permitir el cumplimiento de un contrato entre las dos firmas por el cual la primera recibe una remuneración o precio, un lucro, que es su objetivo y que lo logra gracias al servicio que presta el trabajador, a

quien retribuye directamente.

Estas son las características de la vinculación de un trabajador con una empresa de servicios temporales, aún antes de la expedición del Decreto 1433 de 1983, y corresponde a las mismas que existieron entre mayo de 1972 y mayo de 1973 entre el demandante y Sertempo Ltda. Luego, es un vínculo laboral claro y autónomo.

- c) El simple intermediario, según el artículo 35 del C.S.T. interviene en el acto de contratación de personal, pero no lo hace para sí, no percibe un beneficio proveniente de los servicios que presta el trabajador que ha enganchado, no imparte órdenes ni instrucciones al mismo, no es receptor directo de los servicios personales del empleado y no es responsable directo de la remuneración salarial correspondiente, llegando a serlo sólo a través de la figura de la solidaridad bajo condiciones especiales y por no anunciar su condición de intermediario en el momento del enganche.

El intermediario vincula personal para un tercero y este último es quien recibe los servicios, ejerce activamente la subordinación y paga la retribución. Luego, en el caso concreto que se estudia, no se estaba consolidando esta figura jurídica.

- d) Los servicios prestados por el actor desde 1972 hasta 1983, se encuentran ligados a dos personas jurídicas diferentes, cada una de las cuales adquirió frente al empleado, la condición de verdadero patrono y por tanto, a través de la figura planteada en la censura, no puede concluirse la continuidad de una relación por más de diez años de servicios.(...)"

### **3.2 PROHIBICION DE CONTRATAR. SENTENCIA DE HOMOLOGACION, OCTUBRE 9 DE 1986.**

La Corte Suprema de Justicia, la Sala de Casación Laboral con ponencia del Magistrado Fernando Uribe Restrepo, estableció las siguientes consideraciones:

"En relación con lo expuesto por el artículo décimo del laudo, estima la sala que es inexecutable porque si el artículo 1º del Decreto 1433 de 1983 define las empresas de servicios temporales como aquellas que contratan la prestación de servicios con terceros beneficiarios para el desarrollo de actividades ordinarias, conexas o inherentes a través de personas naturales, es claro que simultáneamente está consagrando, a favor de los patronos o empleadores, el correlativo derecho a acudir a esas empresas de servicios temporales en procura del personal que precisan para la ejecución de sus labores.

"Hay que tener en cuenta, por lo demás, que en los términos del artículo 4º del

mencionado decreto, las empresas de servicios temporales son verdaderos patronos, no simples intermediarios y como tales deben atender el pago no sólo de todas las obligaciones que la calidad de empleador conlleva, sino también cumplir con los aportes al I.S.S., SENA, Bienestar Familiar, etc.

"Y aunque bien puede el patrono, como resultado de una convención o de un acto unilateral abstenerse de acudir a las empresas de servicios temporales en busca de personal para el desarrollo de sus actividades, tal renuncia solamente puede provenir de ese acuerdo de voluntades (convención) o de esa voluntad unilateral, más no imponerse por el Tribunal de Arbitramento, como aquí, pues el artículo 458 del C.S.T. señala claramente el ámbito dentro del cual pueden actuar los arbitradores y por ende, éstos deben abstenerse de fallar en contra de los derechos que a las partes reconocen la Constitución, las leyes o las convenciones".

### **3.3 PAGO DE APORTES PARAFISCALES. SENTENCIA JUNIO 30 DE 1989.**

La sección Cuarta del Consejo de Estado expreso sobre este punto:

"Tanto las oficinas de impuestos como el Tribunal negaron esta partida por no haber acompañado, a pesar del requerimiento especial, el paz y salvo sobre aporte al SENA, ICBF y la Caja de Compensación Familiar. La demandante alega no estar obligada al cumplimiento de la exigencia contenida en el parágrafo del artículo 55 del

Decreto 2053 de 1974 en virtud de no configurarse los requisitos exigidos por el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, particularmente el elemento subordinación, porque el personal laboraba en otra empresa distinta a la actora.

"Tampoco puede acoger la Sala los planteamientos expuestos por la actora con motivo de la instancia, porque en el expediente se encuentra plenamente comprobado que las empresas beneficiadas con el servicio prestado por los empleados temporales hacen los pagos no al trabajador sino a la peticionaria la que a su vez les paga la remuneración correspondiente".

#### **3.4 RESTRICCIONES PARA LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES. SENTENCIA C-330 JULIO 27 DE 1995.**

Sobre el particular la Corte Constitucional con ponencia del Doctor Jorge Arango Mejía, expresó:

"Para la Corte es claro que 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. Esa finalidad resulta evidente al examinar sus tres numerales.

"El primero contempla las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se

refiere el artículo 6º del Código Sustantivo del Trabajo. Esta última norma define el trabajo, ocasional, accidental o transitorio como el de corta duración, y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del patrono. En consecuencia, es lógico que en este caso pueda el usuario de la empresa de servicios temporales contratar con ella, especialmente porque sus necesidades no van más allá de las que puedan atenderse con el trabajo ocasional.

"También es razonable el evento previsto por el número 2º, es decir, el reemplazo de personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad. Todas estas circunstancias llevan implícita la temporalidad del servicio.

"Y, por último, el numeral 3º, en el cual la finalidad protectora es ostensible. Según éste la contratación de servicios temporales es posible en estos casos:

- ♠ Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías;
  
- ♠ Para atender incrementos en la cantidad de trabajo, que son propios de los períodos estacionales de cosechas, y
  
- ♠ Para atender los incrementos en la prestación de servicios como puede ocurrir en un hotel situado en un balneario, en la llamada alta temporada.

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 permanente, 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. En la exposición de motivos, al respecto, se lee:

"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.

El pliego de modificaciones incluye algunos puntos que seguramente ayudarán a demostrar los abusos que bastantes perjuicios están causando a los trabajadores colombianos. Son los siguientes:

"Se disminuyen a un año, con otro de prórroga, los períodos máximos de contratación de trabajadores temporales. La medida de evitar que persista la tendencia de sustituir trabajadores permanentes por temporales".

Si se compara esta norma con el artículo 25 de la Constitución, se ve que se ajusta al principio de que el trabajo "goza, en todas sus modalidades, de la especial protección

del Estado".

Cuarta.- ¿Por qué la norma acusada no viola el artículo 13 de la Constitución?

Se ha dicho, y lo ha repetido esta Corte, en múltiples oportunidades, que la igualdad consagrada por el artículo 13 de la Constitución no es un principio abstracto, sino que debe tener en cuenta las diferencias entre las personas, en razón de sí mismas y de las diversas circunstancias en que puedan encontrarse. Prueba de ello es el mandato del inciso segundo de la norma. "El estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de los grupos discriminados o marginados".

El fijar límites a la forma de contratar de las empresas de servicios temporales, consulta su razón de ser. Y esos límites que establecen para la protección de los trabajadores, interpretan el inciso final del artículo 13, según el cual "El estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta". Pues, dígase lo que se quiera, en la compleja relación, empresa de servicios temporales, usuario y trabajador, la parte más débil es este último. (...).

¿Por qué no se quebrantan los artículos 333 y 334 de la Constitución?

Es verdad que, al decir del inciso primero del artículo 333 "La actividad económica y

la iniciativa privada son libres..."

Pero, también es cierto que tal libertad, según la norma, está contenida "dentro de los límites de bien común". Nada más lejano a la realidad y a la sensatez, que sostener que es una libertad sin límites. Y dentro del interés común está la paz laboral, que se consigue, en parte, por la protección a los trabajadores.

Tampoco puede leerse parcialmente el inciso cuarto del mismo artículo 333. De su lectura integral; se deduce que él está encaminado a evitar o controlar cualquier abuso que personas hagan de su posición dominante en el mercado nacional. Caso ajeno, en principio, al que se estudia en esta sentencia.

Tampoco es aceptable el argumento consistente en que la restricción temporal establecida en la disposición acusada, quebranta el artículo 334, en cuanto éste prevé que "El Estado, de manera especial, intervendrá para dar pleno empleo a los recursos humanos...". Precisamente, la norma acusada, al trazar límites a la contratación de los servicios temporales, defiende la estabilidad en el trabajo, e impide que lo que es excepcional, la contratación de servicios temporales, se convierta en lo ordinario, en la regla general".

### **3.5 CULPA DE LA EMPRESA USUARIA EN EL ACCIDENTE DE TRABAJO. SENTENCIA DE CASACION MARZO 12 DE 1997.**

Con ponencia del Magistrado José Roberto Herrera Vergara, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia expuso:

" En el sub judice se ve con nitidez, del examen de las pruebas objeto de censura, que en realidad coexistieron la vinculación laboral de Frank Arturo Pabón Osorio con la empresa de servicios temporales Servicios Uno A Ltda., como verdadero patrono según lo preceptuado por el artículo 71 de la ley 50 de 1990, para la ejecución de labores como trabajadores en misión, en el cargo de "moldeador de prensa" para la usuaria Fundiciones y Repuestos S.A., "Furesa" y la relación laboral entre Frank Arturo Pabón Osorio con Fundiciones y Repuestos S.A. "Furesa" para la prestación del servicio de arreglo de tejados el día 17 de julio de 1994.

"Estima la sala, 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 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 culposos, que origina accidentes de trabajo, los

cuales deben ser reparados en la forma prescrita por el artículo 216 del Código de Trabajo.

"Y si aparece diáfano -como en el presente caso- que la empresa de servicios temporales fue totalmente ajena a esa actuación apartada del objeto del contrato de prestación de servicios con la usuaria y del contrato de trabajo en misión, ella no se puede reputar subordinante en esos eventos, y por tanto no será ésta quien deba satisfacer las indemnizaciones pertinentes sino el empresario usuario culpable de la acción o la omisión generadora del infortunio laboral.

"Aclarado como está en el sub lite que el accidente de trabajo no tuvo como causa el contrato de trabajo con la empresa de servicios temporales, ni fue responsable ésta de su ocurrencia, ni estaba en sus manos el poder evitarlo, es lógico que ella no es deudora de los derechos reclamados en esta demanda, sino únicamente el usuario en quien se encuentra radicada la culpa suficientemente acreditada por haber impartido la orden, por fuera del contrato de trabajo en misión, de un trabajo riesgoso a un servidor no capacitado para la labor de arreglo de tejados".

### **3.6 RESPONSABILIDAD POR DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN MISION. SENTENCIA 24 DE ABRIL DE 1997.**

La sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, con ponencia del

Magistrado Francisco Escoban Henríquez, consideró:

"... Con respecto al personal en misión, para todos los efectos la empleadora es la EST y por tanto ésta se hace responsable del pago de los pertinentes derechos laborales e incluso de la salud ocupacional. A este propósito la ley impone como requisito especial para que el Ministerio del Trabajo autorice su funcionamiento, que la EST constituya garantía con una compañía de seguros legalmente establecida en Colombia, en favor de los trabajadores y en cuantía no inferior a 500 veces el salario mínimo mensual vigente, para asegurar el pago de los correspondientes salarios, prestaciones e indemnizaciones, ante el riesgo de una eventual iliquidez.

"De otra parte, se otorgan en la ley algunas garantías especiales en favor de los operarios en misión así: les asiste derecho a recibir compensación de vacaciones y la prima de servicios en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea y sin importar la modalidad contractual acordada; igualmente tienen derecho a percibir cuando menos un salario ordinario equivalente al de los trabajadores del usuario que desempeñen igual actividad, incluyendo los posible incrementos por antigüedad, y a gozar de los beneficios otorgados por éste a sus empleados en materia de transporte, recreación y educación.

"Importa reiterar que con arreglo al artículo 78 de la Ley 50 de 1990 la EST es responsable de la salud ocupacional de los trabajadores en misión, aun cuando el

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

"Y en este punto debe aclararse que no es atinada la propuesta interpretativa que hace el recurrente a propósito del referido precepto, para colegir de él la responsabilidad del usuario en el caso de accidente por culpa, dado que según se acaba de advertir, del texto en cuestión sólo se desprende la necesidad de adicionar determinadas cláusulas al contrato de prestación a propósito de la seguridad ocupacional, pero el canon no hizo excepción a la característica esencial de la figura, esto es la de radicar la responsabilidad laboral exclusivamente en la EST.

"Consiguientemente, en el evento de que un trabajador en misión sufra un infortunio profesional por culpa del usuario, bien sea por haber incumplido éste los compromisos adquiridos con la EST en punto a seguridad industrial o debido a una imprevisión justificada, la culpa se transfiere a la EST en tanto delegante del poder de subordinación pero exclusiva en la carga patronal, sin perjuicio del derecho de ella a repetir o reclamar a la usuaria los perjuicios por el incumplimiento contractual si este se presenta.

### *La responsabilidad del usuario*

"Al usuario le corresponde ejercer la potestad de subordinación frente a los trabajadores en misión de manera que está facultado para exigirles el cumplimiento de órdenes, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo. Pero esta facultad se ejercita no por derecho propio sino en virtud de delegación o representación de la EST, pues el personal enviado depende exclusivamente de ella. En otros términos, la usuaria hace las veces de representante convencional del patrono EST, con el alcance previsto por artículo 1º, inciso 1º del Decreto 2351 de 1965 (CST, art.32), esto es, que lo obliga frente a los trabajadores, al paso que ante éstos los representantes (usuarios para el caso) no se obligan a título personal, sino que su responsabilidad se contrae tan sólo frente al representado, en caso de incumplir lo estipulado en el respectivo convenio que autoriza la representación.

"Desde otro enfoque, relativo a una eventual responsabilidad solidaria, importa observar que la ley califica a las EST como empleadoras de los trabajadores en misión (L,50/90 art.71) y en el contrato de trabajo el patrono es en principio el obligado directo y exclusivo conforme se desprende del mismo artículo 22 que define dicho nexos. Sólo en los casos determinados expresamente en la ley se contempla la solidaridad de las personas que no figuren también como empleadores (CST arts.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 a las acreencias laborales de

los empleadores en misión.

"Resulta en suma que los usuarios no responden por los salarios, prestaciones e indemnizaciones de los trabajadores en misión ni de su salud ocupacional, aunque en este aspecto puedan contraer obligaciones con la EST, como la adopción de medidas particulares respecto a los ambientes de trabajo o el suministro de elementos de protección y de seguridad. Acontece que precisamente mediante el contrato con la EST y con autorización legal, el usuario cancela un sobrecosto sobre el valor real de la fuerza de trabajo que requiere para su actividad económica, a fin de hacerse irresponsable en lo que hace a la remuneración, prestaciones y derechos de los operarios. Desde luego, no se desconoce que por esta razón, entre otras cosas, se ha cuestionado seriamente la institución, con argumentos cuya razonabilidad corresponde estudiar al legislador, mas ello no le resta validez jurídica a los preceptos que en la actualidad permiten y regulan su funcionamiento.

"Pero esta irresponsabilidad laboral del usuario con referencia a los trabajadores en misión, supone que la EST funcione lícitamente, o por mejor decir que su actividad se halle autorizada por el Ministerio del Trabajo. (L. 50/90 art.82), pues de lo contrario la EST irregular sólo podría catalogarse como un empleador aparente y un verdadero intermediario que oculta su calidad en los términos del artículo 35-2 del CST, de forma que el usuario ficticio se consideraría verdadero patrono y la supuesta EST pasaría a responder solidariamente de las obligaciones laborales conforme al ordinal 3º del citado artículo del CST.

"Igualmente, aparte de las sanciones administrativas que procedan, el usuario se haría responsable en la forma que acaba de precisarse con solidaridad de la EST, en el evento de que efectúe una contratación fraudulenta, vale decir transgrediendo los objetivos y limitaciones fijados por el artículo 77 de la ley 50 de 1990, bien sea en forma expresa o mediante simulación. Ello por cuanto las normas que regulan el trabajo humano son de orden público, de obligatorio acatamiento y la ilegalidad o ilicitud se sanciona con la ineficacia de las respectivas estipulaciones (CST, arts. 14 y 43)".

### **3.7 BENEFICIOS ADICIONALES PARA TRABAJADORES EN MISION. SENTENCIA DE MARZO 23 DEL 2000.**

La sección segunda de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado, con ponencia de la Consejera Dra. Ana Margarita Olaya Forero, expuso sobre este punto:

"Como fácilmente se colige de los precitados artículos de la Ley 50 de 1990 (arts. 74, 75 y 79), el legislador señaló como regla general que a los trabajadores en misión se les aplicará en lo pertinente, lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas de carácter laboral, así como lo establecido en la Ley 50 de 1990. Así mismo, se determinó que el trabajador en misión tiene derecho a gozar de los

mismos beneficios que la empresa usuaria tenga establecidos para sus trabajadores en el lugar de trabajo, en materia de transporte, alimentación y recreación.

"Significa lo anterior, como se dijo en el auto que suspendió provisionalmente el aparte del decreto acusado, que los beneficios adicionales a que tienen derecho estos trabajadores en misión no son todos los que la empresa usuaria reconoce a sus trabajadores, sino exclusivamente los que tal empresa reconoce "en el lugar de trabajo" y en materia de "transporte, alimentación y recreación".

"El Decreto Reglamentario 24 de 1998, acusado en esta litis, al utilizar las expresiones "todas" y "tales como", convierte en enunciativa la oración, confiriendo a los trabajadores en misión el derecho a reclamar otros beneficios diferentes a los que la ley consagró taxativamente.

"Pero además, el hecho de que el decreto reglamentario no hubiera especificado que los beneficios son los que el usuario tenga en el lugar de trabajo, se puede interpretar que los trabajadores en misión fuera de los beneficios establecidos en la sede donde desarrollan su trabajo, tienen además las prerrogativas instituidas por la empresa en las demás dependencias y sucursales, lo cual contraría el mandato taxativo y el espíritu de la ley que reglamenta.

Fue muy claro el legislador, en la ponencia para segundo debate, en señalar normas

muy precisas tendientes a la protección de los derechos de los trabajadores temporales, en cuanto a su remuneración, prestaciones sociales y salud ocupacional; así como en la prescripción de disposiciones relativas a la constitución y requisitos para el funcionamiento de las empresas temporales, con el fin de eliminar los abusos contra esta clase de trabajadores, que denominó el legislador "de planta" y "de misión"; por ello se estableció taxativamente, con el fin de respetar el principio de "a igual trabajo igual salario", que el personal temporal percibirá el mismo salario ordinario del trabajador contratado directamente por la empresa usuaria y que desempeñe idénticas funciones, haciendo la salvedad con respecto a diferencias por razones de antigüedad.

En ese mismo sentido prescribió la Ley 50 que dicho personal en misión tendrá derecho a gozar de los beneficios que el usuario tenga establecido para sus trabajadores como se dijo anteriormente **en el lugar de trabajo, en materia de transporte, alimentación y recreación** (destaca la Sala). Son éstos pues los beneficios que estableció el legislador; por ello añadirle al claro y taxativo mandato del legislador expresiones como las de la norma acusada "todas" y "tales como" desvirtúa y desborda su precepto, ya que excede sus lineamientos.

"En ese orden de ideas le asiste razón al demandante en censurar por exceso en la potestad reglamentaria el literal b del artículo 3º del Decreto 024 del 6 de enero de 1998 lo que impone declarar su nulidad".

#### **4. MARCO DOCTRINAL SOBRE E.S.T.**

Resulta un poco difícil encontrar aportes doctrinales respecto al tema de las empresas de servicios temporales; es notoria la ausencia de aportes al respecto, pese a la larga trayectoria que este tipo de figuras jurídicas ha tenido. Sin embargo, tratadistas como Benjamín Ochoa Moreno, hacen algunos comentarios que resultan completos y, lastimosamente, bastante acertados, sobre los fenómenos que se presentan en este tipo de relaciones laborales. Sobre el tema se exponen los

siguientes aspectos:

#### **4.1 LA INTERMEDIACION INSTITUCIONALIZADA EN LOS CONVENIOS DE LA OIT.**

Cuando se hace un estudio sobre los convenios internacionales planteados por la Organización Internacional del Trabajo es posible determinar que este organismo ha procurado eliminar desde sus inicios vinculaciones laborales de esta naturaleza por considerar que tienen efectos nocivos en las relaciones laborales, tales como (inestabilidad, salarios ínfimos, desconocimiento de prestaciones, burla al derecho de asociación y de negociación colectiva, marginalidad, discriminación, etc.).

El tratadista Ochoa Moreno retoma la Recomendación No.1 de 1919, que al respecto expone que: "La Conferencia General recomienda que cada miembro de la Organización Internacional del Trabajo adopte medidas para prohibir la creación de agencias retribuidas de colocación o de empresas comerciales de colocación. En cuando a las agencias existentes, la Conferencia recomienda que su funcionamiento se subordine a la concesión de licencias expedidas por el Gobierno y que se tomen todas las medidas necesarias para suprimirlas lo antes posible"<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup>OCHOA MORENO, Benjamín. Reforma Laboral. Bogotá:Rodríguez Quito Editores, 1991, p.93

Posteriormente se expide otro Convenio No.34 de 1933, el cual hace una clasificación de los intermediarios de trabajo en la siguiente manera:

	Con ánimo de lucro
Agencias retribuidas de colocación	
	Sin ánimo de lucro
INTERMEDIARIOS	
	Públicos
Servicios Gratuitos de colocación	
	Privados

Al respecto el convenio disponía que las agencias retribuidas de colocación con ánimo de lucro deberían suprimirse en un plazo de tres años contados a partir de la fecha en que entrase en vigor para cada miembro, que durante el período que precediese a su supresión no se permitiría el establecimiento de nuevas agencias de este tipo y que en ese lapso, las existentes deberían estar sujetas a vigilancia y sólo podrían cobrar las tarifas aprobadas por la autoridad competente.

En la realidad esto no funcionó ya que muy pocos estados lo ratificaron, debiendo ser revisado en el año de 1949, mediante el Convenio 96 que buscaba diseñar una política relativa a los intermediarios que tuviese aceptación universal.

Este nuevo convenio 96 conservó la clasificación que de las agencias traía el 34 de 1933, dando la posibilidad de suprimir progresivamente las agencias retribuidas de colocación con fines de lucro.

Las agencias de servicios temporales frente a los convenios 34 y 96, fueron definidas de la misma forma que a las agencias retribuidas de colocación con ánimo de lucro, se establecieron como: "... toda persona, sociedad, institución, oficina u otra organización que sirva de intermediario para procurar un empleo a un trabajador, o un trabajador a un empleador, con el objeto de obtener de uno u otro un beneficio material directo o indirecto..."<sup>47</sup>

Como la figura de las agencias de servicios temporales no se previó al elaborar los convenios, estos se interpretaron en el sentido de limitar su regulación a las bolsas de empleo, quedando las agencias de servicios temporales por fuera, ya que no eran de colocadoras (intermediarias de trabajo) sino verdaderos patronos contratantes de sus trabajadores temporales.

La Organización Internacional del Trabajo consideró que las agencias especializadas en suministrar mano de obra a las personas que lo necesitan temporalmente, decidiendo estas últimas los aspectos técnicos del trabajo a realizar y quedando el personal bajo su control, aunque sea contratado y pagado por la agencia, están comprendidos dentro de la definición que hacen los convenios 34 y 96 de las agencias retribuidas de colocación con ánimo de lucro, quedando involucradas a juicio de la O.I.T. todas las formas de intermediación independientemente de los mecanismos formales a que se acuda para el enganche y pago del personal.

---

<sup>47</sup>Ibid., p.95.

De esta manera los convenios 34 y 96 han venido regulando todas las formas de intermediación en el mercado de trabajo, con relación a los intermediarios institucionalizados (agencias retribuidas de colocación con o sin ánimo de lucro, servicios de colocación pública y privada, bolsas de empleo, agencias de servicios temporales, oficinas de selección de personal, etc.); pero la O.I.T nunca se ha ocupado de este problema, en sus convenios y recomendaciones enfocándolo desde el punto de vista del intermediario no institucionalizado, o sea de aquel que no está proyectado en forma permanente y sistemática a esa actividad, el cual siempre ha sido regulado a lo menos en el Derecho Latinoamericano del Trabajo a través de las figuras del contratista y del intermediario.

#### **4.2. NUEVA REGULACION DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES**

Al respecto Benjamín Ochoa comenta que algunos aspectos como la terminología empleada es un tanto peyorativa y alude al tipo de relación laboral que se crea; al respecto dice: "la denominación "trabajadores en misión" o "misioneros" como se le comienza a denominar, denota el carácter de esa relación laboral, estamos retornando a épocas que la humanidad creía superadas hace muchos siglos.

"Cuando quebró la esclavitud allá por los siglos V y VI de nuestra era, el liberto o el libre pauperizado, por seguridad física y económica, renunciaba a su libertad y se enfeudaba, se adscribía a la tierra, obviamente ese proceso también era impuesto

por los latifundistas.

"Ahora, en época de crisis económica, los nuevos siervos o "misioneros", movidos por la necesidad, producto de un desempleo creciente, renuncian a la posibilidad cada vez más escasa de una contratación directa (de un salario y de unas condiciones de trabajo razonablemente justas), "enfeudándose" o adscribiéndose a una Temporal. Estos modernos señores ya no de tierras, sino de nóminas, tampoco se comportan pasivamente frente a ese fenómeno; promueven de empresa en empresa el cambio, del trabajo directo y permanente por esta forma de empleo mediado y temporal; en el mismo sentido actúan los empleadores, cuando no es que ellos mismos montan sus propias temporales. La misma miseria humana de otras épocas, bajo nuevas formas. ¡¡No se hace nada nuevo bajo el sol!, dijo el Cohelet."<sup>48</sup> Acerca de los contratos para el suministro de "misioneros" y el contrato de trabajo de "misioneros", precisa que se trata de dos contratos diferentes; sobre el tema plantea:

"a. El contrato para el suministro de "misioneros" es un contrato de naturaleza civil o comercial, celebrado entre la Temporal, cuya obligación principal es la de suministrar "misioneros", y la Usuaría la cual debe pagar a la Temporal el valor de ese suministro; un contrato simplemente para traficar con trabajo humano. Este contrato de suministro está regido por la Ley 50/90 para

---

<sup>48</sup>Ibid., p.98-99

efectos laborales, pero para fines comerciales debe regularse por el artículo 968 y ss. del Código de Comercio.

- b. El contrato de trabajo que se celebra entre la Temporal (empleador) y el misionero (trabajador) para la prestación de servicios con la Usuaría, por cuenta de la temporal".<sup>49</sup>

#### **4.2.1. Sobre el régimen aplicable:**

Sobre este particular Ochoa da una completa explicación. Empieza por decir que el régimen que regula el trabajo "temporal", es de excepción; las normas referentes al trabajo humano son de orden público (art.14 C.S.T.) y que por tanto no pueden derogarse por convenio entre las partes (art.16 C.C.) y mucho menos por convenio con terceros, existiendo objeto ilícito en todo lo que contraviene el orden público de la nación (art.1519 C.C.); la nulidad producida por objeto ilícito es absoluta (art.1741 C.C.); debe ser declarada por el juez aún sin petición de parte (art.2º ley 50/36) y el efecto de tal nulidad da derecho a la parte afectada para ser restituida en el mismo estado en que se hallaría si no hubiera existido el acto nulo (art.1746 C.C.). Las anteriores reglas generales nos permiten hacer claridad en torno a las situaciones subexámíne:

---

<sup>49</sup>Ibid., p.101

**4.2.1.1 Ejercer funciones de Temporal sin autorización:** y por ende contratar el Usuario el suministro de "misioneros" con quien no tiene autorización legal. En este caso, no habiendo jurídicamente Temporal contratante, ni en relación al "misionero" ni a la usuaria, la seudotemporal pasa a ser apenas un intermediario.

Pero podrá alegar a la seudousuaria que no sabía de ese hecho? No, porque de los artículos 94 y 81 de la Ley se desprende que la Usuaria antes de contratar con toda temporal, debe cerciorarse de que está autorizada, exigiéndole exhiba autorización expedida por el Ministerio del Trabajo y Licencia de actualizada de funcionamiento.

Por lo tanto la relación de trabajo, de acuerdo con las normas del CST analizadas al principio de este capítulo, se daría entre la seudousuaria que será "beneficiaria" es decir patrono o empleador y el trabajador (ya no "misionero" sino simplemente trabajador). La seudotemporal sería un simple intermediario que oculta su calidad y por ende solidariamente responsable con el beneficiario de la labor.

**4.2.1.2 Contratar el suministro de temporales con quien tenga vínculos económicos:** El caso más común es el de las empresas que montan sus propias temporales, quedándose con todo el botín. Allí se está violando directamente la prohibición contenida en el artículo 80 de la ley, por lo tanto, sería nulo absolutamente (como si no existiera) el contrato de suministro de "misioneros" y por lo ya explicado

la relación de trabajo se daría directamente entre la usuaria (empleador) y el trabajador.

La Temporal por ocultar su calidad de intermediaria, ya que sería nula absolutamente su actuación como Temporal, quedaría solidariamente obligada con la empresa beneficiaria, por todas las obligaciones que emanen de la relación laboral.

**4.2.1.3 Contratar el suministro de "misioneros", sin suscribir el contrato de que trata el artículo 81 de la Ley 50 de 1990:** Este contrato debe reunir cuatro solemnidades, entre ellas la del escrito, si no las cumple, no existe como tal. Surgirán dos interpretaciones:

- \* Primera interpretación: Que ello no afecta la relación individual del trabajo entre la Temporal y el "misionero" y que sólo da derecho a sanción de multa;
- \* Segunda interpretación: La violación de la norma deja sin efecto el régimen exceptivo de servicios temporales, por lo tanto al no tener vida jurídica ese contrato por no haberse celebrado, o por no haber cumplido las solemnidades que para él prevé la ley, la relación de trabajo se da entre la Usuaria (beneficiario-empleador) y el trabajador (ya no "misionero"). La temporal quedará solidariamente obligada, si ha simulado ser empleador del "misionero"

#### **4.2.1.4 Contratar más allá de los límites impuestos en el artículo 77, Ley 50/90:**

Antes de analizar las tres situaciones que trae esa norma, es necesario precisar el alcance de su parte inicial, se dice allí:

"Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con estas en los siguientes casos:"

- \* Esa norma se refiere al contrato entre la Usuaría y la Temporal.
- \* Sólo podrá darse el esquema Usuario-Temporal-"misionero" cuando la situación se enmarque con exactitud en uno de los tres eventos de excepción que trae ese artículo.
- \* Como la parte transcrita de la norma hace alusión al contrato de suministro entre la Usuaría y la Temporal, los tres casos de excepción que vienen a continuación deben interpretarse como referidos a la Usuaría que es a quien se va a prestar el servicio. Veamos pues esos tres casos y alguna problemática que se puede generar:

1. "Cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6º del CST". Este artículo tiene dos limitantes: Que sea en labores distintas a las actividades normales del empleador y que no pase de un mes. Vencido ese término o incumplida esa condición, deja el trabajador de

ser ocasional, accidental o transitorio para pasar a ser una relación de trabajo de duración indefinida. Pero el problema es ¿Quién sería su empleador en ese momento?

\* Primera interpretación: No se afecta la naturaleza del vínculo, sino la duración del mismo y por ende tendría un contrato de duración indefinida con la Temporal.

\* Segunda interpretación: Como no se da el caso exceptivo, el cual en el artículo se está predicando no de la relación individual de trabajo (Temporal-"misionero") sino respecto al contrato de suministro de misioneros (Usuaría-Temporal-Misionero), este contrato sería nulo absolutamente o dejaría de tener efecto (pasado el mes) y por lo tanto la relación indefinida de trabajo se daría entre el seudousuario (empleador) y el trabajador. La Temporal quedaría o no obligada solidariamente, dependiendo de sus manifestaciones de voluntad frente al trabajador.

2. Igualmente en el segundo caso de excepción si no se cumplen las causales en ellos previstas o si terminadas, sigue el trabajador laborando en la Usuaría (nulidad absoluta o pérdida de eficacia jurídica), pensamos que simplemente habría una relación laboral entre la Usuaría y el "misionero", la

primera como empleador y el segundo como su trabajador.

3. En el tercer caso de excepción podemos encontrar las siguientes modalidades de violación: que el motivo invocado no sea cierto (por ejemplo que se alegue incrementos en la producción y se trate de factoría nueva o que no haya aumento en la producción y se trate de factoría nueva o que no haya aumento en la producción); o que no se invoque ninguno de los motivos previstos en la norma o motivos distintos; o que vencido el término permitido (seis meses prorrogables por otros seis) continúe el "misionero" prestando el servicio. En estos casos, también consideramos que la situación es igual a las anteriores y por las mismas razones.

#### **4.3 TERMINO PARA AJUSTAR LOS CONTRATOS DE LOS TRABAJADORES "MISIONEROS".**

En este punto Ochoa plantea, acertadamente, que "las temporales contratan a sus "misioneros" por la duración de la obra o labor, con el fin de no correr con los costos del tiempo en que el trabajador esté sin "misión" y para evitarse indemnizaciones por despido. Pero como el caso máximo de duración de una "misión" es de un año según el artículo 77, no tiene ninguna eficacia jurídica la norma que ordena que los contratos de los "misioneros" actualmente vinculados, deben reajustarse a la Ley en

un plazo de doce meses".<sup>50</sup>

#### **4.4 LAS NUEVAS NORMAS SOBRE TEMPORALES Y OTROS INTERMEDIARIOS FRENTE AL CONVENIO 96 DE 1949.**

Ochoa manifiesta que la legislación nacional se encuentra alejada de las disposiciones internacionales de trabajo, en detrimento de los trabajadores, presentándose que:

"a. Se le da el carácter de empleadores, a quienes a la luz del Convenio son intermediarios, refiriéndose a las Temporales, retrocediendo también frente a la legislación nacional anterior, a la luz de la cual ellas eran simples intermediarias que ocultaban esa calidad.

b. El Convenio, prevé que en caso de subsistencia reglamentada las agencias retribuidas de colocación con ánimo de lucro (entre ellas las temporales):

\* Deberán poseer licencia anual renovable a discreción de la autoridad (Se refiere al Convenio a la licencia otorgada por las autoridades del trabajo). La ley 50/90 consagra una autorización de funcionamiento expedida por el

---

<sup>50</sup>Ibid., p.106

Ministerio del Trabajo de carácter permanente, sin ninguna atribución discrecional para esa Autoridad, sino reglada. En cuanto a la licencia de funcionamiento del establecimiento, otorgada por las alcaldías, si es temporal, pero los alcaldes ejercen un mero control policivo no laboral.

- \* Sólo podrían cobrar las retribuciones y gastos señalados en la tarifa oficialmente aprobada. Aspecto fundamental, para que, lo que de por si es un abuso (lucrarse del trabajo ajeno), llegue a extremos insospechados. La ley deja plena libertad a las temporales, para que expriman a sus "trabajadores en misión", en la medida en que se lo permitan las leyes económicas del mercado.
  
- \* No podrían colocar o reclutar trabajadores en el extranjero sin la previa autorización de la autoridad competente. La ley nada dispone al respecto. Pensamos que este renglón de las Temporales, si no se le pone rápidamente freno, comenzará a generar toda clase de abusos en detrimento de los trabajadores nacionales en el exterior".<sup>51</sup>

#### **4.5. EL FUTURO INMEDIATO DE LAS TEMPORALES Y DE OTRAS FORMAS DE INTERMEDIARIOS.**

---

<sup>51</sup>Ibid., p.108

Benjamín Ochoa hace un recuento de los argumentos que se esgrimieron en el proyecto URIBE VELEZ en su exposición de motivos, donde se manifestaba que las empresas habían tenido que acudir al sistema de las temporales "por la retroactividad de las cesantías y por la falta de flexibilidad para dar por terminado el contrato de trabajo"; en este proyecto se argüían los perjuicios que ocasionaban a la relación laboral tales como el impedimento de ejercer los derechos constitucionales de asociación sindical, de contratación colectiva y de huelga, la discriminación en la remuneración, el cobro de las comisiones por colocación y la sustitución de trabajadores permanentes por transitorios.

Ochoa hace una crítica, en torno a que ante los motivos expuestos no se hizo mayor esfuerzo por eliminar o poner mayores controles a este tipo de empresas, sino que por el contrario se les otorgó el sustento legal, que permite hoy en día su funcionamiento

Sobre las cuotas de colocación, explica que no existen controles al respecto, explica que esta cuota es: "(la diferencia existente entre lo que la usuaria le paga a la Temporal y lo que éste le paga al "misionero")"<sup>52</sup>, anunciando que debido a la situación de desempleo, la tendencia será la de continuar pagando salarios mínimos legales y el excedente del salario apropiárselo la temporal.

Sin error, dice: "Y que no se diga que ello no se dará, porque el "misionero" tiene

---

<sup>52</sup>Ibid., p.109

derecho al mismo salario ordinario del trabajador de la empresa Usuaria que desempeñe la misma actividad. Las temporales fundamentalmente suministran mano de obra en actividades no especializadas, multifuncionales, en las que adrede se coloca a los trabajadores en situación de "toderos", no siendo posible aplicar esa regla; con ella pasará lo que aconteció con el principio de "a trabajo igual, salario igual", mera teoría inaplicable".<sup>53</sup>

El tratadista explica que esta "cuota por colocación" está determinada por diversos factores, entre los cuales se cuentan las relaciones de trabajo sin término alguno de duración, la posibilidad de prescindir de los trabajadores sin tener que pagar indemnizaciones, y sin autorización administrativa para despidos colectivos o cierre de empresas, evitar sindicalizaciones, eliminar extensión a terceros de las convenciones, evitar huelgas, etc.

#### **4.5.1 La violación de los derechos laborales, sigue siendo su razón de ser.**

Ochoa manifiesta que pese a haber desaparecido algunos factores que generaron un gran auge en este tipo de contratación, los factores reales se mantienen intactos, constituyéndose en permanente acicate para burlar la relación de trabajo directa, entre el trabajador y el beneficiario de la obra o labor. Entre ellos presenta:

"a. La razón fundamental que mueve a las empresas a contratar con las temporales sigue siendo reducir costos laborales, mediante artificios siempre

---

<sup>53</sup>Ibid., p.109

de dudosa legalidad, rebajando salarios y no teniendo que pagar prestaciones convencionales a los "misioneros".

- b. Evitar la sindicalización y todas sus secuelas (politización de los trabajadores, fueros sindicales, negociación colectiva, extensión de las convenciones, etc.)

(...)

- d. Tener trabajadores sin ninguna duración precisa de las relaciones de trabajo y por tanto eliminar toda posibilidad de indemnizaciones por despidos injustos.

Las temporales contratan a sus "misioneros" por la duración de la obra o labor, de tal manera que basta que el usuario manifieste a la temporal que ya no necesita más los servicios del trabajador para que se entienda terminado el vínculo laboral entre la Temporal y el trabajador.

- e. La selección de personal y el suministro oportuno de trabajadores cuando hay demanda urgente o adicional de trabajadores. Actividades estas que constituyen la justificación de fachada de las Temporales, pero que en el fondo son muy secundarias y de muy poca monta frente a las otras".<sup>54</sup>

**4.5.2 El trabajo "temporal" es explotación permanente.** En la obra se pone de presente que "El trabajo "temporal" no tiene de temporal sino el nombre o más exactamente es temporal para el trabajador pero permanente la relación entre las

---

<sup>54</sup>Ibid., p.110

Usuarías y las temporales dedicadas a esos tejemanajes. Donde hay néctar habrá abejas"<sup>55</sup>.

Acerca de los contratos de suministro y su duración dice que este se fija en seis meses prorrogables por otros seis más, diciendo que esta disposición carece de eficacia debido a que:

- "a. No predica el marco temporal de su acción (no indica en que lapso queda prohibido hacer nuevo contrato);
- b. No se señala el ámbito material de la prohibición (así por ejemplo podría celebrarse hoy un contrato para suministro de personal por incremento en las ventas; dentro de los diez meses otro por incremento en la producción, tres meses después otro por nuevo incremento en las ventas alegando causa distinta, ocho meses después otro contrato por incremento en la producción por otra causa, etc.)
- c. En el artículo 81 de la Ley 50/90, que regula esos contratos entre la Usuaría y la Temporal, no se establece la obligación de indicar la causal o motivo para la celebración del mismo.

---

<sup>55</sup>Ibid., p.111

Las causas o motivos restrictivos de la temporalidad, están señalados en el artículo 77. A él se quiso trasladar la redacción que había para limitar los contratos individuales de trabajo a término fijo inferior a un año, pero ya no referido a la relación individual y directa, sino a la existente entre la Usuaría y la Temporal, habiéndose suprimido la expresión "circunstancias que se habrá constar siempre en el contrato", lo cual en la práctica permitirá la evasión de la prohibición.

- d. El quinto motivo que prevé el numeral 3º del artículo 77 de la Ley 50/90, para la celebración de contratos para el suministro de "misioneros", es decir, la "prestación de servicios", da para toda clase de interpretaciones:

\* Puede entenderse como todo aquello que no sea producción, transporte, ventas o faenas agrícolas estacionales, por lo tanto se puede celebrar esa clase de contratos civiles o comerciales para toda clase de suministro de trabajadores, distintos a los taxativamente señalados en la norma. La misma interpretación se deduce de la inserción de esa expresión en la definición contenida en el artículo 71 de la Ley;

\* También se puede interpretar como que se refiere la expresión "servicios" en oposición a la industria o al comercio; que es un privilegio

para el área de "servicios", como por ejemplo los servicios bancarios;

Creemos, que lo que se consagró fué la temporalidad hasta por un año, en toda clase de "prestación de servicios a terceros beneficiarios" como dice la definición".<sup>56</sup>

#### **4.6 EL TRABAJO NO PUEDE SER CONSIDERADO UNA MERCANCIA.**

El mencionado autor expone que el problema de fondo, es el de saber si: ¿puede y debe ser lícito traficar con el trabajo humano?, ¿alguien puede lucrarse del trabajo ajeno sin aportarle nada positivo en el proceso productivo?, ¿es moral y políticamente justo que la ley fomente la violación de la propia legalidad laboral?.

Ante éstas inquietudes el mismo expresa que: "Este es un problema de tal magnitud y connotaciones de todo orden que a las Temporales se las considera como "los negreros del siglo XX" y que se hayan hecho sentir voces, exigiendo que así como en la actual Constitución Nacional se consagra la prohibición de la esclavitud, la Constituyente establezca norma que diga:

"El trabajo no es una mercancía. Queda prohibida por lo tanto toda forma de intermediación privada en el empleo, incluidas las agencias de servicios temporales y bolsas de empleo. La intermediación será un

---

<sup>56</sup>Ibid., p.112

servicio público a cargo exclusivo del Estado".<sup>57</sup>

## **5. EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES EN PASTO**

Generalmente la realidad suele desbordar cualquier tipo de normas, que por más completas que puedan parecer, jamás llegan a cubrir todos los hechos y situaciones que se puedan presentar, para el caso, en las relaciones laborales. Es por ello, que se hace necesario buscar cuales son aquellos hechos que determinan una relación laboral, y presentarlos como surgen en la vida práctica. A continuación se hace un breve esquema de las situaciones más frecuentes, que, en algunos casos, la ley no cubre, pero que resulta importante conocer.

### **5.1 EMPRESAS EXISTENTES EN LA CIUDAD.**

De conformidad con el trabajo de campo, encontramos que, en la ciudad de San Juan de Pasto, existen cinco empresas de servicios temporales debidamente registradas ante la Cámara de Comercio y, por consiguiente, ante el Ministerio del Trabajo, que actualmente cumplen con todos los requisitos legales de funcionamiento; estas son:

---

<sup>57</sup>Ibid., p.112

- a. **PROSERVIS:** Actualmente cuenta con dos socios. Su sede principal se encuentra en la ciudad de Cali y cuenta con una sucursal en la ciudad de Pasto. Tiene vinculados a 350 trabajadores en misión.
- b. **ASISTENCIA TEMPORAL LTDA.:** Cuenta con dos socios y tiene su sede principal en esta ciudad. Tiene una sucursal en Bogotá. Cuenta con 38 trabajadores en misión.
- c. **ASISTIR LTDA.:** Cuenta con tres socios y su sede principal se encuentra en esta ciudad. No tiene sucursales. Labora con 260 trabajadores en misión.
- d. **ADECCO:** Se trata de una multinacional que ofrece diversos servicios de personal, su sede principal se encuentra en Bogotá. Cuenta con 390 trabajadores en misión.
- e. **COSEG LTDA.:** Cuenta con tres socios, y tiene su oficina principal en esta ciudad. No tiene sucursales ya que es de reciente creación. Cuenta con un número aproximado de 20 trabajadores en misión.
- f. **SEGUROS Y SUMINISTROS:** Esta empresa fue creada en el año 2000, sin embargo fue sancionada por no presentar los informes trimestrales correspondientes. No fue posible establecer el número de trabajadores en

misión.

Esto nos muestra que en la ciudad de Pasto existen aproximadamente 1060 personas vinculadas a empresas de servicios temporales. (Ver Figura 1).

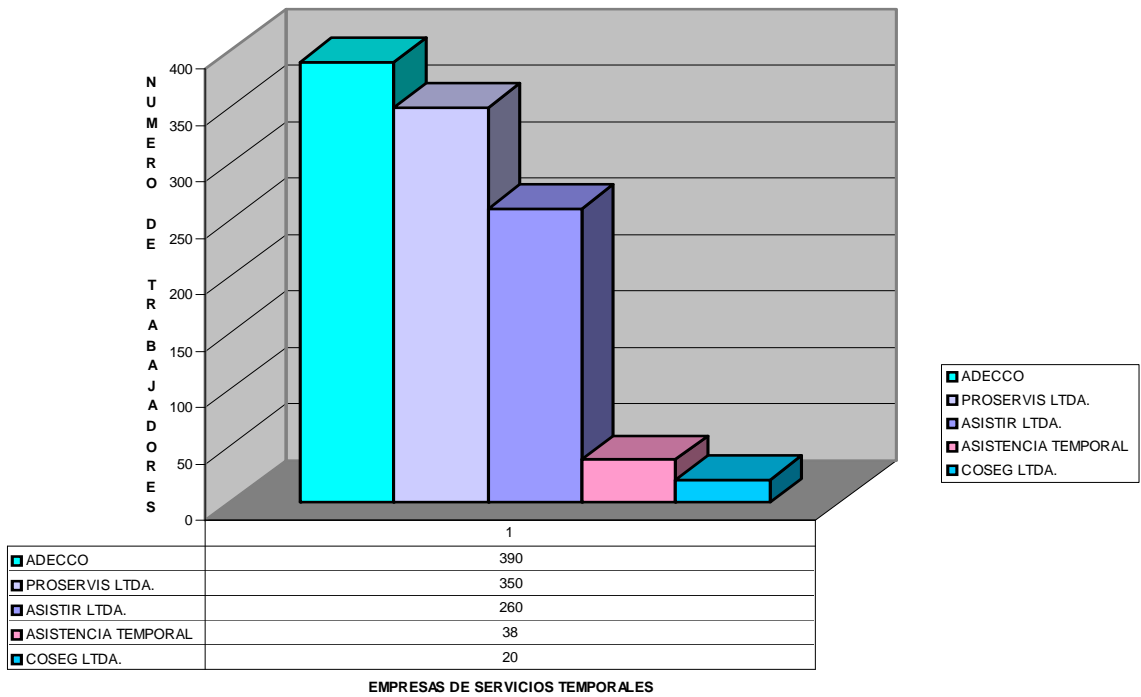
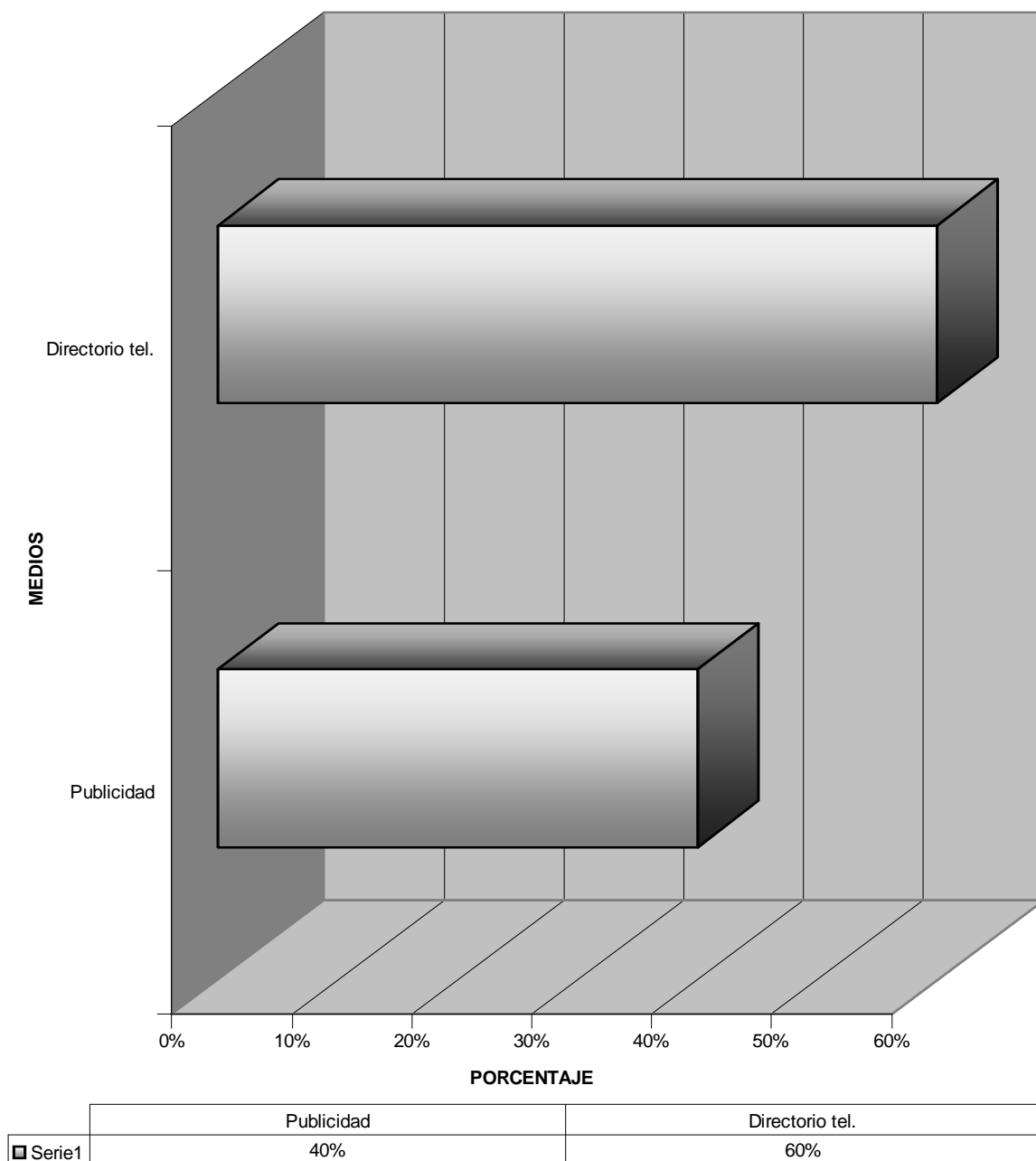


FIGURA 1. TRABAJADORES EN MISION

## **5.2 MECANISMOS DE PUBLICIDAD Y REGISTRO DEL PERSONAL.**

En general, todas las empresas de servicios temporales se dan a conocer al público mediante mecanismos como INSCRIPCION EN LAS PAGINAS AMARILLAS en un 60%, y PUBLICIDAD en radio, prensa y avisos, en un 40%. Se encuentra además que empresas como ADDECCO, cuentan con una página en Internet ([www.addecco.com](http://www.addecco.com)), a diferencia de las otras empresas, mecanismo que facilita el conocimiento de los servicios que ofrece la empresa a nivel nacional y sobre todo regional. (Ver figura 2)

Para el registro de los trabajadores en misión todas ellas cuentan con bases de



**FIGURA 2. MECANISMOS DE PUBLICIDAD**

datos que les permiten llevar conocer aspectos, tales como: nombres, direcciones, estudios, capacitación, oficios a desempeñar, resultados de pruebas internas,

empresas usuarias donde han laborado, salarios, y tiempo laborado, entre otros, que resultan de suma utilidad, sobre todo al momento de elegir a los candidatos para desempeñar un cargo en una empresa que requiera de sus servicios.

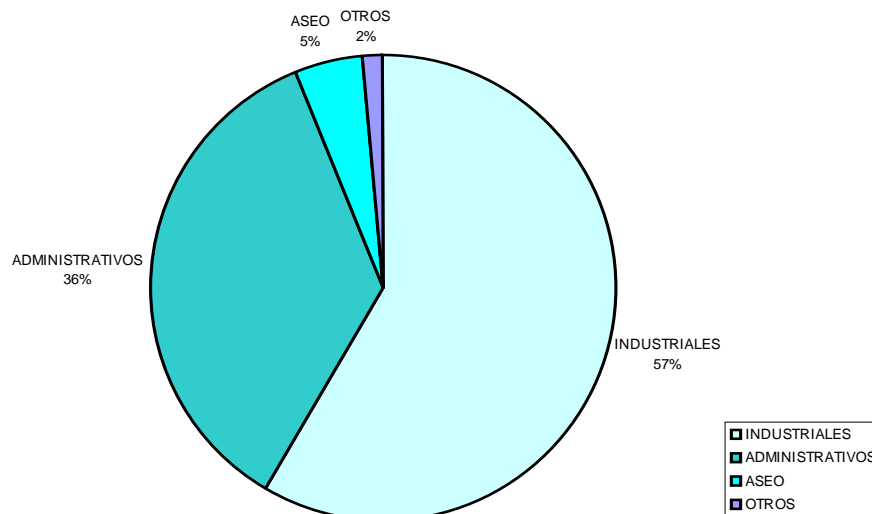
### **5.3 TIPO DE SERVICIOS QUE OFRECEN.**

Encontramos que los servicios más frecuentes que ofrecen las empresas de servicios temporales son:

- a. Industriales:** Este tipo de servicios se prestan a empresas encargadas del procesamiento de alimentos como Alpina, Colácteos, Gaseosas Nariño, Empresas de Nariño, Coca Cola, entre otras, en las cuales el trabajador se encarga de labores como empaque, embotellamiento, envasado y afines. Esto cubre aproximadamente el 58%.
  
- b. Administrativos:** Este servicio corresponde a actividades de secretaría, ventas, archivo, recepción, bodegaje, atención al público (cajeros), sistemas, e incluso la dirección de algunas secciones de las empresas usuarias, sin embargo lo general es encontrar trabajadores en cargos sencillos, no de dirección, confianza o manejo, debido a su temporalidad. Esto cubriría un 35%.

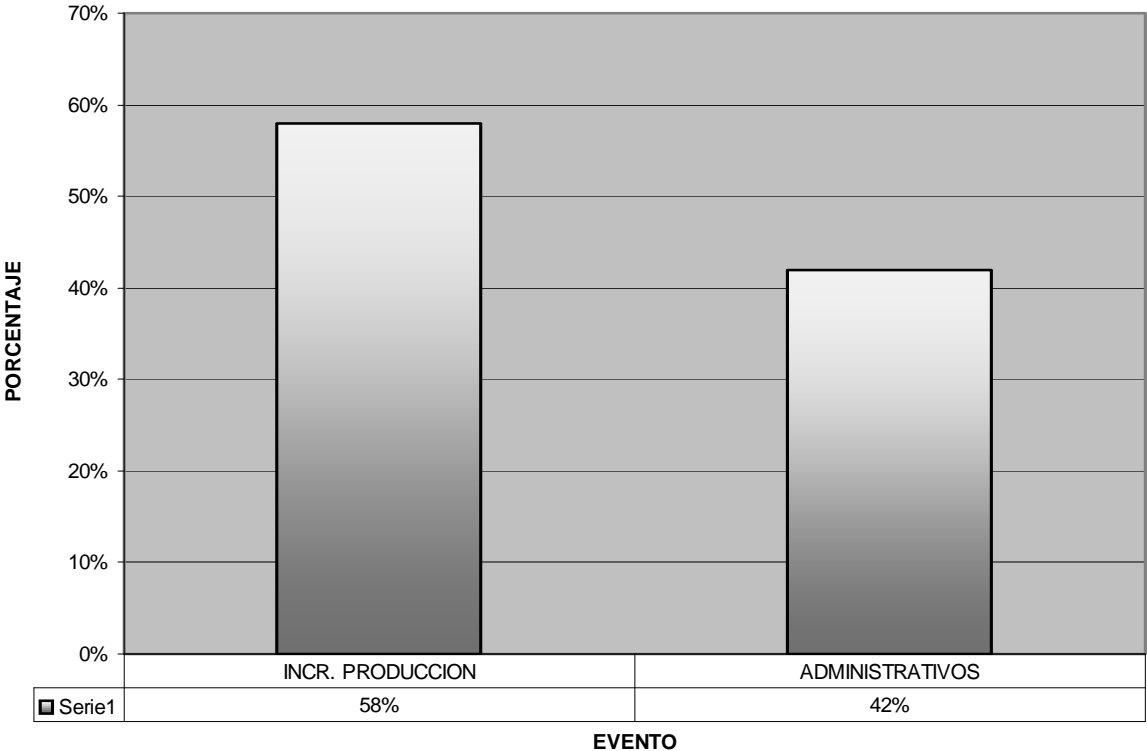
- c. **Aseo:** Empresas como Asistir Ltda. brindan a los usuarios la posibilidad de contratar trabajadores para el aseo de sus oficinas o almacenes. Estos cubren un 5% de los encuestados.
- d. **Otros:** entre ellos encontramos servicios como vigilancia, transporte, mensajería y actividades que no requieren mayor especialización. Estos servicios cubren un 2% de los servicios prestados. (ver figura 3)

Teniendo en cuenta estos datos, los casos en que mayor contratación se presenta son aquellos en que se hace necesario INCREMENTAR LA PRODUCCION, en un



**FIGURA 3. SERVICIOS**

58% y en cubrimiento de FUNCIONES ADMINISTRATIVAS tales como incrementos en VENTAS, Licencias por maternidad, enfermedad, vacaciones, etc., en un 42%. (Ver figura 4).



**FIGURA 4. MOTIVO DE CONTRATACION**

**5.4 BENEFICIOS PARA LA EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES.**

El beneficio que reciben las empresas de servicios temporales es netamente ECONOMICO. Este puede oscilar entre un 8% y un 25% del total devengado por el trabajador, teniendo en cuenta el cargo, los costos de administración, la empresa

usuaria, el número de trabajadores contratados, entre otros aspectos, porcentajes que son cancelados por la EMPRESA USUARIA, al momento de pagar las facturas que envían las empresas de servicios temporales.

## **5.5. PROCESO DE VINCULACION.**

El proceso de vinculación de los trabajadores de la empresa de servicios temporales depende de estas, si tenemos en cuenta que se tratan de empresas privadas que cuentan con autonomía para plantear su organización, sin embargo los pasos más comunes son los siguientes:

**5.5.1 Convocatoria.** La empresa de servicios temporales inicialmente realiza una convocatoria, donde se expresa el tipo de empleo que se ofrece y los

requisitos exigidos tanto por esta empresa como por el usuario, para aspirar al cargo a desempeñar.

**5.5.2 Presentación de hoja de vida.** Este paso implica la presentación por parte del trabajador de una hoja de vida, con todos los anexos que esta exija, como por ejemplo constancia de estudios, pasado judicial, libreta militar, fotocopia de la cédula de ciudadanía, entre otros.

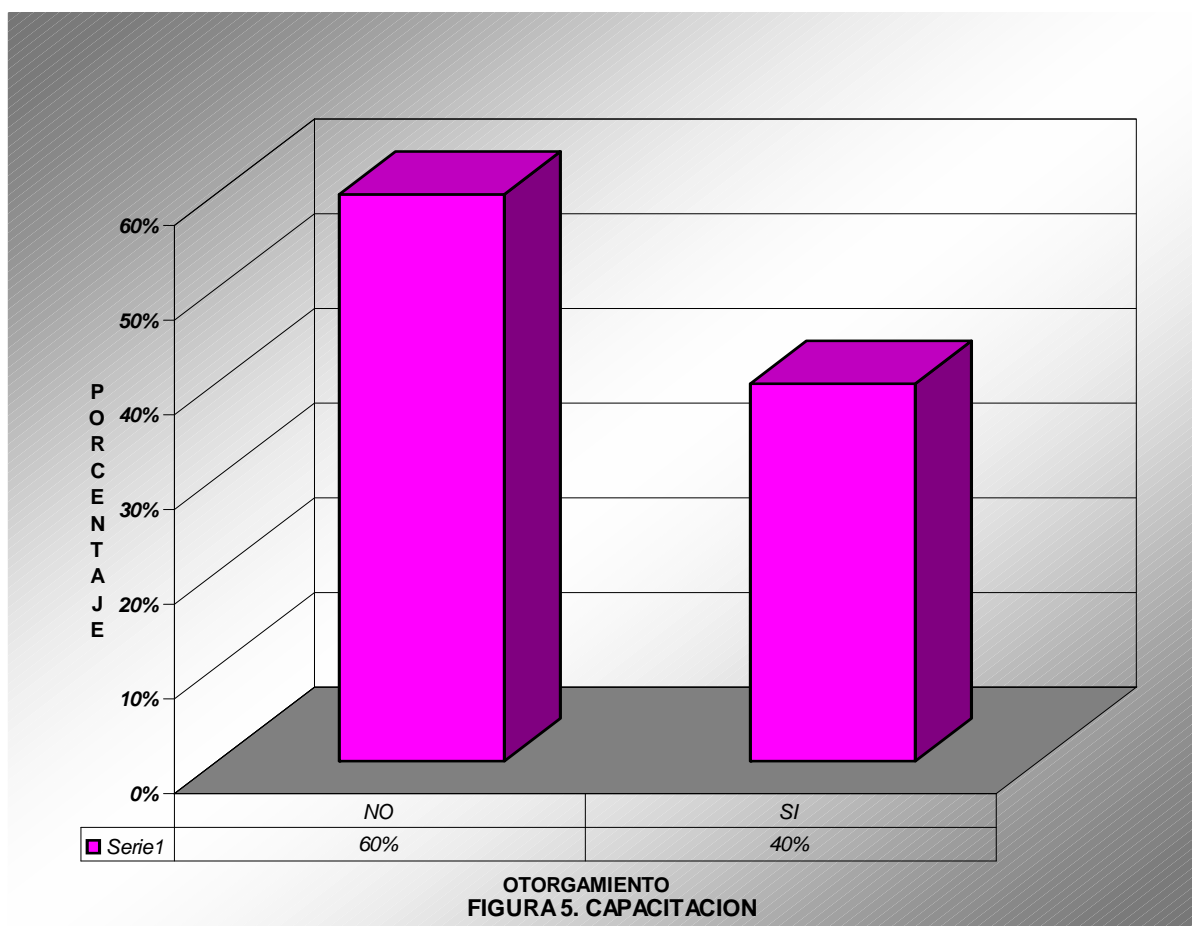
**5.5.3 Entrevista.** En todas las empresas de servicios temporales se lleva acabo una entrevista, con el fin de determinar las aspiraciones del trabajador, su condición familiar, social y cultural.

**5.5.4 Pruebas internas.** Se realizan pruebas de carácter técnico, que pretenden determinar las capacidades, habilidades y perfiles del trabajador. Algunas de ellas son, por ejemplo, la prueba PSICOTECNICA 16 PF, donde se hacen análisis psicológicos como observación de gráficas, razonamiento abstracto y técnicas, como habilidades para empacar, envasar, etc. dependiendo del cargo que se vaya a realizar.

**5.5.5 Exámenes médicos.** Estos son obligatorios para ser vinculados a la empresa de servicios temporales como trabajadores en misión.

**5.5.6 Elección del trabajador.** Cuando los empleos son limitados, por ejemplo uno solo, se elabora una lista con aquellos aspirantes que cumplen con los requisitos mínimos de vinculación y los especiales exigidos por la empresa usuaria; teniendo en cuenta las hojas de vida, las pruebas internas y la entrevista, se elige, por el usuario, al candidato que reúna la mayor cantidad de virtudes o capacidades para desempeñar el trabajo y es enviado a la empresa usuaria, firmando previamente el contrato de trabajo.

**5.5.7 Capacitación.** La mayoría de empresas de servicios temporales (60%), no ofrecen a sus trabajadores capacitación para desempeñar su labor, porque consideran que no se encuentran en la obligación de hacerlo y simplemente se limitan a dar una visión general acerca del trabajo que se va a desempeñar, delegando esta función a la empresa usuaria. En cambio, el 40% restante SI otorga a sus empleados cursos de inducción antes de asumir sus funciones en la empresa usuaria. (Ver figura 5).



**5.5.8 Requisitos especiales.** Algunas empresas de servicios temporales exigen de sus trabajadores la firma de garantías para el cumplimiento de sus obligaciones, incluso, la presentación de codeudores, que respondan por las posibles deudas que se puedan originar a lo largo del contrato.

## **5.6 REQUISITOS PARA CONTRATAR CON USUARIOS.**

La empresa de servicios temporales antes de contratar con una empresa usuaria tiene en cuenta varios aspectos, entre ellos:

- √ **Personería jurídica:** Las empresas de servicios temporales solo contratan con personas jurídicas; las personas naturales no pueden ser usuarias de sus servicios, porque consideran que no tienen la solidez y seriedad para cumplir con las obligaciones contractuales que se adquieren entre las partes. Dentro de este punto, se exige como requisito que la empresa se encuentre al día en su situación legal, en aspectos como registro ante Cámara de Comercio, existencia, representación legal, etc.
  
- √ **Solvencia económica:** Para el efecto las e.s.t. realizan estudios de crédito, mediante los cuales determinan si la empresa usuaria se encuentra en capacidad de cumplir con las obligaciones pecuniarias que exige la contratación del personal en misión.

- ✓ **Condiciones laborales:** En un 60% las empresas de servicios temporales hacen una inspección al lugar de trabajo donde sus empleados desarrollarán sus labores; el otro 40% no lo hace, o delega esta función a la Administradora de Riesgos Profesionales. Sin embargo, tienen especial cuidado en no incurrir en las prohibiciones legales al momento de contratar con ellas. (Ver figura 6).

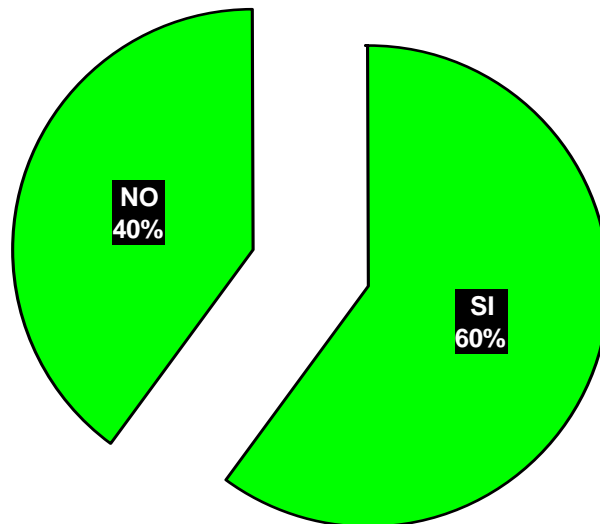


FIGURA 6. INSPECCION AL SITIO DE TRABAJO

## 5.7. FUNCIONES DE ORGANISMOS DE CONTROL.

Respecto a la relación existente entre la empresa de servicios temporales y el Ministerio de Trabajo se encontró que:

#### **5.7.1 Asesoría de Funcionarios del Ministerio.**

Respecto a este punto las empresas de servicios temporales manifestaron que no cuentan con asesoría de los funcionarios del Ministerio del Trabajo, para el desarrollo de sus actividades. Para cualquier inquietud deben remitirse a la normatividad, o incluso al Ministerio del Trabajo en la ciudad de Bogotá.

**5.7.2 Visitas de inspección.** Se expresó, que el Ministerio del Trabajo, ocasionalmente acude a las empresas con el fin de realizar visitas de control, las cuales se realizan, por lo general, cada año. El único control real que el Ministerio lleva es el de los informes trimestrales que estas empresas presentan en las fechas previamente establecidas en la ley.

#### **5.8 BENEFICIOS Y DESVENTAJAS.**

Teniendo en cuenta lo expresado por los empleadores, el beneficio principal de este tipo de vinculación para la empresa de servicios temporales es el ECONOMICO, ya que, como se explicó anteriormente, obtienen un porcentaje basándose en los

salarios de los trabajadores en misión.

Por otra parte afirmaron que mediante su trabajo prestan un beneficio a la sociedad, al brindar oportunidades de trabajo a la comunidad económicamente productiva.

En cuanto a las desventajas, solo se anotó que, en el momento, existe una baja demanda de mano de obra, lo cual perjudica su actividad económica, si se tiene en cuenta que existe una gran oferta de la misma.

## **6. EMPRESAS USUARIAS**

## **6.1 TIPOS DE EMPRESAS QUE ACCEDEN AL SERVICIO.**

En su gran mayoría se observa, que las empresas que emplean trabajadores en misión son EMPRESAS PRIVADAS, entre las cuales podemos encontrar Entidades Bancarias, Empresas de Bebidas Gaseosas, Lácteos, Almacenes, Empresas de Telecomunicaciones, Clínicas, etc. Generalmente se exige que estas sean personas jurídicas, ya que no se presta el servicio a personas naturales. No se conocieron casos de entidades públicas.

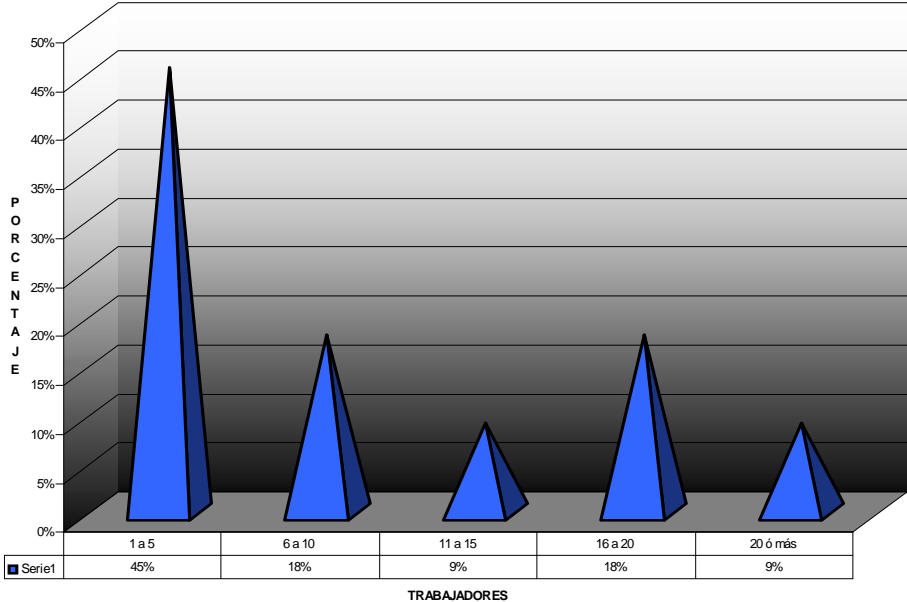
## **6.2 SERVICIOS CONTRATADOS.**

Como se mencionó anteriormente, los servicios contratados son, en su gran mayoría, industriales (envase, empaque, etc.) y administrativos como secretariales, de mensajería, de archivo, entre otros.

## **6.3 TRABAJADORES CONTRATADOS.**

Las empresas usuarias contratan un número indeterminado de trabajadores, todo depende de la necesidad a cubrir, por ejemplo, si se trata de incrementos en la producción se contratan entre 10 o 20 trabajadores simultáneamente, en cambio, cuando se trata de un reemplazo por vacaciones, sólo se contrata un trabajador en

misión. Teniendo en cuenta los datos conocidos, se encontró que un 45% de los usuarios contratan de 1 a 5 trabajadores, el 18% de 6 a 10, el 9% de 11 a 15 trabajadores, el 18% de 16 a 20, y un 9% 20 o más trabajadores en misión, simultáneamente. (Ver figura 7).



**FIGURA 7. TRABAJADORES CONTRATADOS**

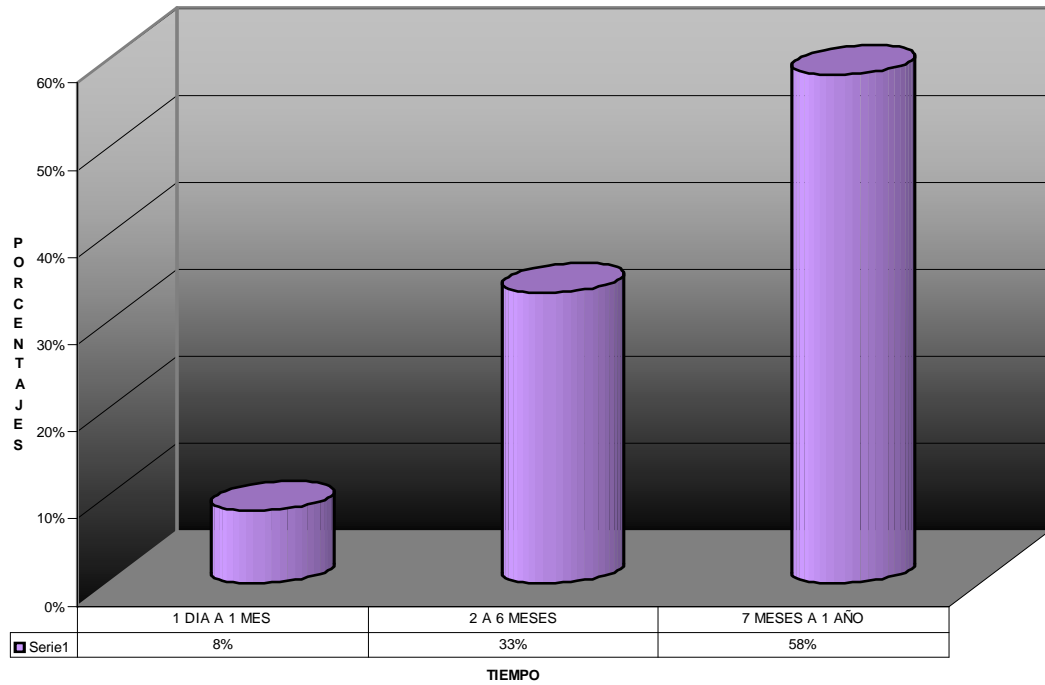
**6.4 PERIODOS DE VINCULACION.**

Como lo manifestaron los empleadores y los usuarios, los períodos de vinculación varían de acuerdo al cargo que se vaya a desempeñar; éste período puede cubrir

desde un minuto, hasta un año, según expresión de algunos de ellos.

En estos casos, encontramos que los trabajadores pueden ser contratados por horas, por ejemplo, cuando se trata de un servicio de transporte; por uno o dos meses, cuando se trata de impulsar algún producto y hasta por un año cuando se trata de otras funciones, como las de secretaría, recepción, atención al público, entre otros, siendo éstos la mayoría de los casos.

Se determinó un 8% acude a contratos de duración entre 1 día a 1 mes; un 33% contratan a los trabajadores entre 2 y 6 meses y un 58% entre 7 meses y un año, que aunque legalmente es el período máximo de contratación temporal, la realidad es otra diferente, como se verá más adelante. (Ver figura 8).

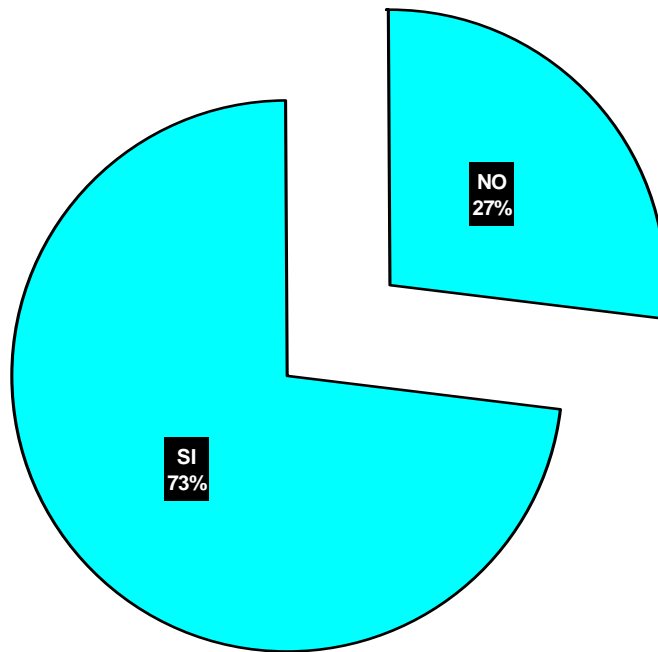


**FIGURA 8. TIEMPO DE CONTRATACION**

## **6.5 POSIBILIDADES DE CONTRATACION DIRECTA.**

Cuando un trabajador en misión desempeña adecuadamente sus funciones, en muy pocas ocasiones, dependiendo del usuario, tiene la posibilidad de ser vinculado a la empresas donde prestó sus servicios de manera permanente y directa. En un 27% de los casos esto ocurre, siendo necesario informar al empleador de tal evento para terminar el contrato con éste, o para no reiniciar uno nuevo.

Sin embargo, estos casos son excepcionales, debido a que las empresas usuarias, dentro de sus políticas prohíben expresamente la contratación de personal directo cuando el número de trabajadores de planta llega al límite establecido por ellos, cerrando cualquier posibilidad de vincular directamente a un trabajador en misión, aunque su desempeño sea excelente. Este caso cubre un 73%. (Ver figura 9).



**FIGURA 9. POSIBILIDADES DE VINCULACION DIRECTA**

#### **6.6. SOBRE EL CONTRATO ENTRE LA E.S.T. Y EL USUARIO.**

El contrato empleado entre las empresas de servicios temporales y el usuario depende, generalmente, de las primeras, las cuales tienen sus formatos diseñados previamente. Algunos empleadores expresaron que se tratan de contratos de prestación de servicios temporales, el cual es un contrato de carácter civil y

comercial, donde se destacan los siguientes aspectos básicos:

**6.6.1 Identificación de las partes.** En esta parte del contrato se hace una plena identificación tanto de la empresa de servicios temporales, como de la usuaria, con el nombre de sus representantes legales e identificaciones, domicilios, los NIT, escrituras de constitución, matrícula mercantil y, para el caso de las temporales, el Número de la licencia de funcionamiento expedido por el Ministerio del Trabajo.

**6.6.2 Objeto del contrato.** El objeto de este contrato es la prestación de servicios a través de trabajadores en misión, especificándose claramente los casos contemplados en la ley.

**6.6.3 Obligaciones de la empresa de servicios temporales.** Entre ellas encontramos:

- √ Prestar el servicio requerido con los trabajadores en misión, en la cantidad requerida y durante el tiempo necesario para el cumplimiento del contrato.
- √ Exigir documentos y referencias al trabajador.
- √ Efectuar selección técnica del personal.

- √ Elaborar los contratos con los trabajadores en misión, garantizando el cumplimiento de las prestaciones laborales a que tienen derecho.
- √ Pagar oportunamente al personal los salarios y prestaciones.
  
- √ Evaluar la calidad del servicio.
  
- √ Llevar carpetas y bases de datos acerca de la historia laboral de los empleados.
  
- √ Retirar del servicio a los trabajadores que el usuario exija, cumpliendo las disposiciones legales y contractuales.

**6.6.4 Obligaciones del usuario.** Entre ellas se suele contemplar:

- √ Informar al empleador el tiempo laborado por los trabajadores.
  
- √ Cancelar las facturas por el servicio prestado.
  
- √ No permitir que los misioneros trabajen en horas que superen los límites legales.

**6.6.5 Valor del contrato.** El valor del contrato incluye los siguientes aspectos:

- √ Salarios

- √ Auxilio de transporte
- √ Prestaciones sociales
- √ Aportes parafiscales
- √ Aportes a Seguridad Social
- √ Valor del servicio (porcentaje más reserva).

**6.6.6 Forma de pago.** Quince días de plazo a partir de la presentación de la factura de cobro.

**6.6.7 Exclusividad de la labor.** El trabajador en misión no puede desempeñar labores diferentes para las cuales fue contratado.

**6.6.8 Salud ocupacional.** Los usuarios se comprometen brindar a los trabajadores, las condiciones óptimas para desarrollar su función, a suministrar los elementos necesarios para ello, a informar al empleador en caso de accidentes, brindar la protección y capacitación en caso de desempeñar funciones que impliquen riesgos.

**6.6.9 Subordinación.** Aunque el empleador es la empresa de servicios temporales, el usuario se encuentra facultado para impartir órdenes a los trabajadores en misión y exigir el cumplimiento de sus funciones.

**6.6.10 Duración.** El contrato entre la empresa de servicios temporales y el usuario,

tiene una duración de un (1) año, prorrogable a voluntad de las partes.

**6.6.11 Causales de terminación.** El contrato de prestación de servicios temporales puede terminar por:

- √ Vencimiento del término.
- √ Mutuo acuerdo.
- √ Incumplimiento de las obligaciones por cualquiera de las partes.

## **6.7. BENEFICIOS Y DESVENTAJAS**

**6.7.1 Beneficios.** Entre los principales beneficios que obtienen las empresas usuarias tenemos:

- √ **Excelencia en el servicio:** Ya que a la empresa usuaria se envía personal calificado y previamente escogido por la empresa de servicios temporales, permitiendo que los usuarios disfruten de la calidad de los trabajadores.
- √ **Disposición inmediata:** Debido a que los usuarios adquieren de manera pronta el servicio que requieren. Además se evitan el trámite de búsqueda y selección del personal.

- √ **Ahorro en costos operacionales:** Si se tiene en cuenta que la empresa de servicios temporales asume directamente las responsabilidades laborales, eximiendo a la empresa de algunos pagos adicionales que se otorgan a los trabajadores de planta.
  
- √ **Garantías de cumplimiento:** Si se tiene en cuenta que, entre la empresa de servicios temporales y la usuaria, existen pólizas de cumplimiento y otras garantías, para asegurar el cumplimiento de los contratos y de las funciones de los trabajadores en misión.

**6.7.2 Desventajas.** Ninguna de las empresas usuarias acusó desventajas en este tipo de contratación, por el contrario, son los más beneficiados por ella, ya que de existir alguna, no la emplearían.

## **7. TRABAJADORES EN MISION**

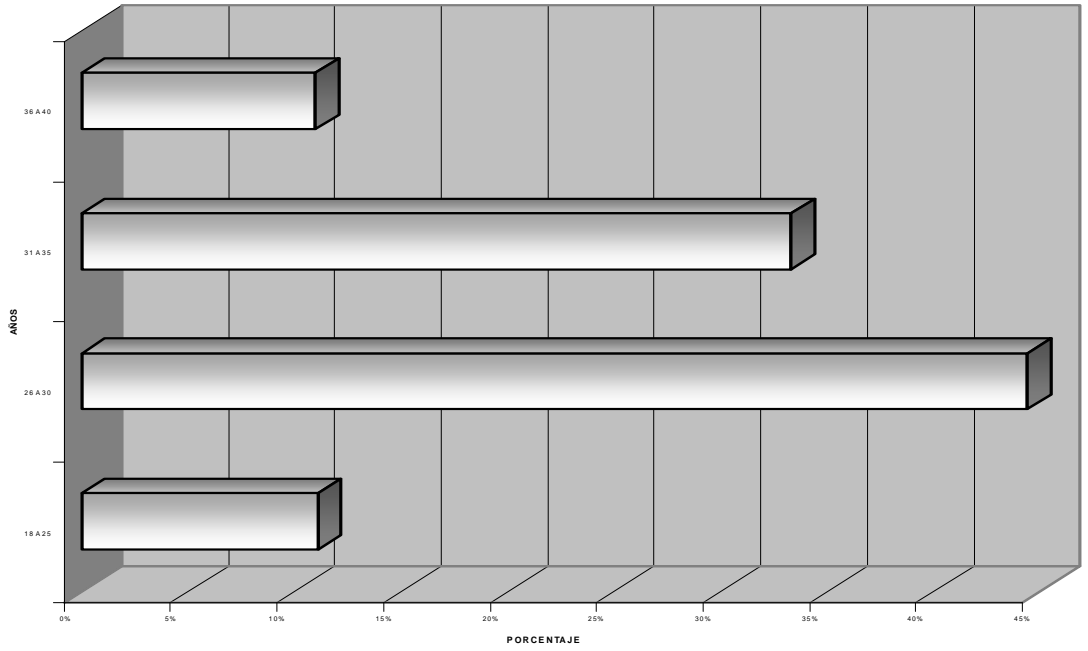
### **7.1. CONDICIONES PERSONALES, SOCIALES Y ECONOMICAS**

**7.1.1 Edad.** Básicamente se contrata solo con mayores de edad, no se da el hecho de contratar con menores de edad, porque la mayoría de empresas de servicios temporales exigen una edad promedio de 18 años como mínimo; aunque no se habla

de un máximo, los usuarios prefieren o exigen, en algunos casos, personal no mayor de cuarenta años. De acuerdo con las edades la mayoría de los trabajadores (aproximadamente un 44%) oscila entre los 26 y 30 años, le siguen aquellos entre los 31 y 35 años con un 33%; en menor escala se encuentran los que cuentan entre 18 a 25 años y 36 o más años con un 22%. (Ver figura 10).

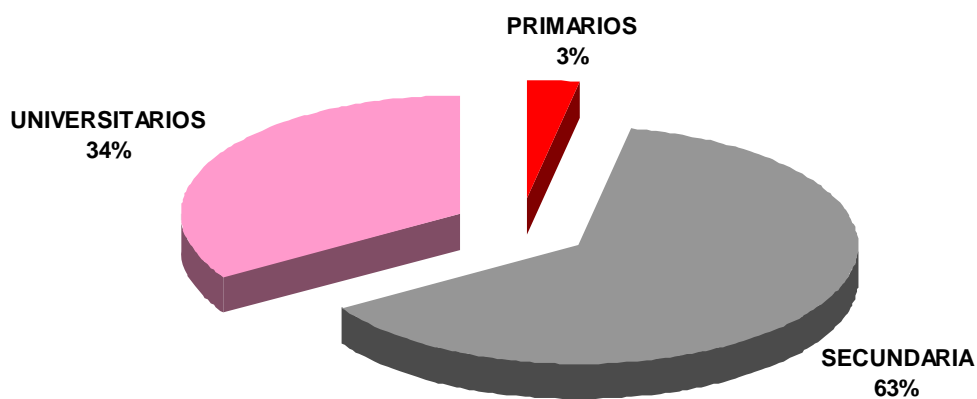
**7.1.2 Estudios requeridos.** Estos dependen del cargo a desempeñar. Las empresas de servicios temporales exigen, como mínimo, estudios secundarios, sin embargo, para algunos servicios como los de aseo, permiten la vinculación de personal con estudios primarios. El personal con estudios primarios cubre aproximadamente un 3%, el personal con estudios secundarios representa aproximadamente un 63% y los trabajadores con estudios profesionales son de aproximadamente un 34%. (Ver figura 11).

FIGURA 10. EDAD



	18 A 25	26 A 30	31 A 35	36 A 40
Series1	11%	44%	33%	11%

Además se presenta que, generalmente, los trabajadores cuentan con estudios de educación no formal en sistemas, contabilidad y formación en el SENA. Sin embargo, no es extraño encontrar profesionales desempeñando cargos de mensajero, o cosas



**FIGURA 11. ESTUDIOS**

similares.

**7.1.3 Requisitos especiales.** Tenemos que las empresas de servicios temporales exigen, de acuerdo al cargo a desempeñar y las necesidades del usuario: experiencia laboral, referencias, y, sobre todo, que la situación jurídica

del aspirante se encuentre en orden, incluyendo no presentar antecedentes penales y para los hombres, tener definida su situación militar.

Menor importancia reviste la presentación personal, aunque es tomada en cuenta, al momento de ser elegidos para prestar el servicio.

**7.1.4 Sexo.** Este es un requisito que depende de las funciones a desempeñar y de las exigencias de la empresa usuaria.

**7.1.5 Obligaciones a cargo.** En su gran mayoría los trabajadores en misión son personas de extracción humilde, que tienen a su cargo múltiples obligaciones, sobre todo, de tipo familiar; así pues, encontramos que un 14% responden por su propia persona; otro 14% tienen a cargo un cónyuge o compañero permanente; un 42% tienen a cargo a su cónyuge y uno o varios hijos y un 28% son responsables económicamente por hijos (sobre todo mujeres cabeza de familia). (Ver figura 12)

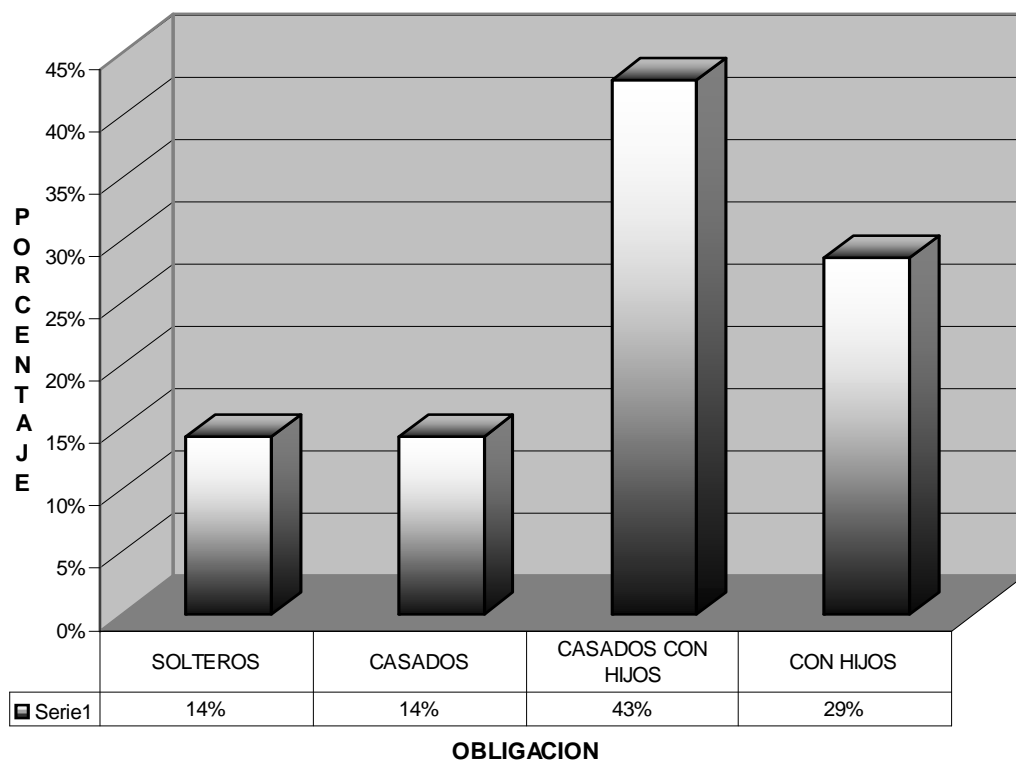
## **7.2 MOTIVO DE LA VINCULACION TEMPORAL.**

La mayoría de los trabajadores en misión, son personas económicamente desfavorecidas, que, en su gran mayoría, acuden a la modalidad de empleo temporal, ante la imposibilidad de conseguir trabajo permanente en otras empresas. En vista de esta situación, se ven obligados a vender su fuerza de trabajo a través de

un tercero, que aunque brinda unos beneficios, elimina otros. Este caso cubre un 54% de los trabajadores.

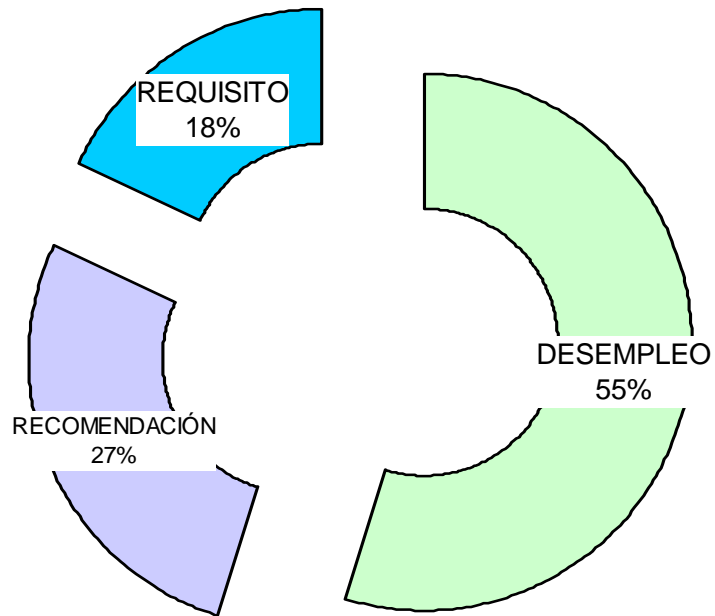
Por otra parte algunos trabajadores, además de la primera razón, llegan a vincularse a una empresa de servicios temporales por recomendación de amigos o

**FIGURA 12. PERSONAS A CARGO**



familiares, quienes les manifestaron la existencia de este tipo de contratación. Estos alcanzan un 27% de los encuestados.

Finalmente encontramos a aquellos, que habiendo solicitado empleo directo a una empresa, no lo obtuvieron debido a que, por sus políticas, exigen que la contratación sea de carácter temporal, siendo éste el 18% restante. (Ver figura 13).

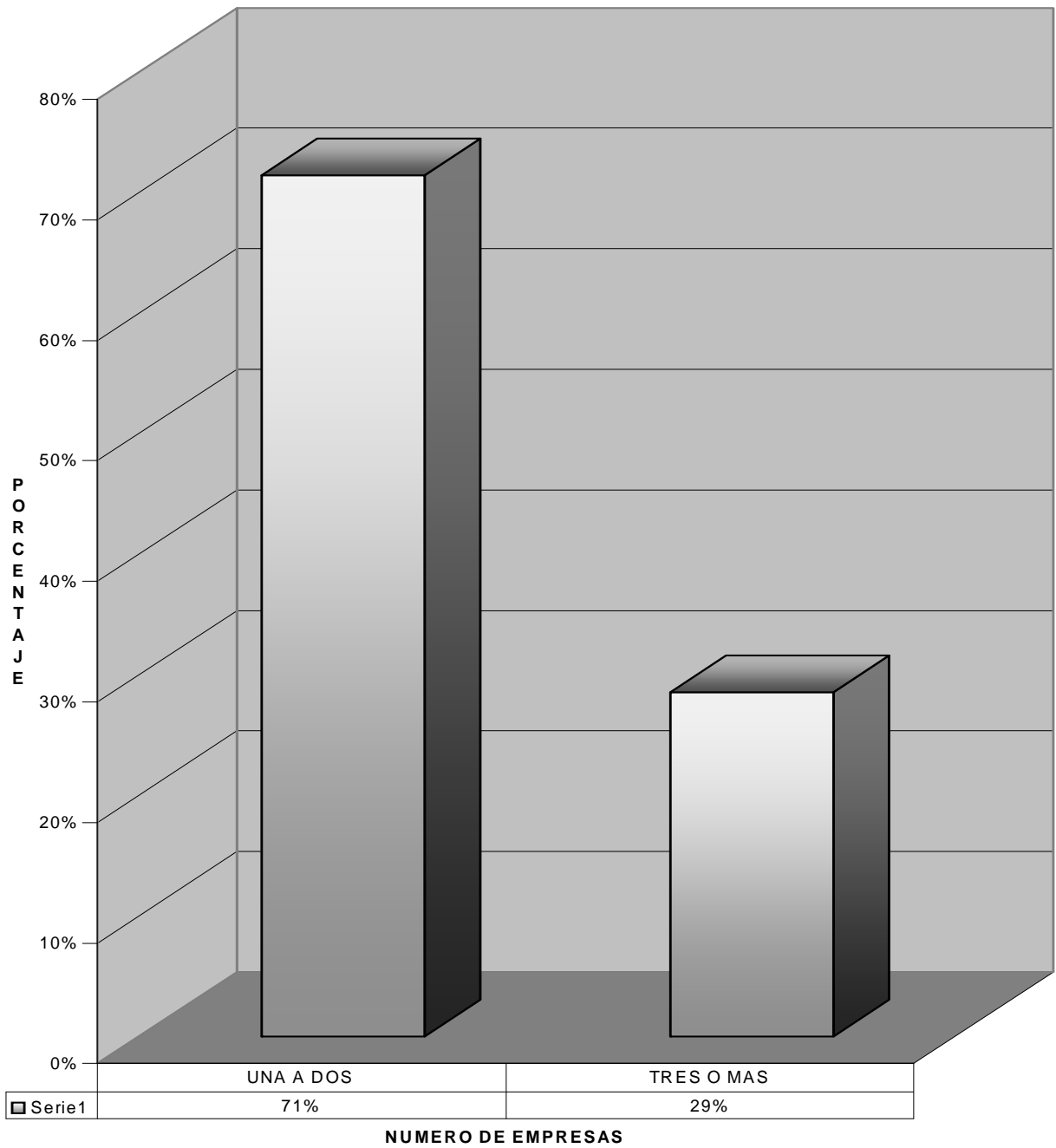


**FIGURA 13. MOTIVO DE LA VINCULACION**

### **7.3 EMPRESAS CON LAS CUALES SE VINCULO.**

En la mayoría de los casos, los trabajadores en misión sólo han laborado con UNA (1) empresa de servicios temporales, llegando a ser aproximadamente un 71% de los trabajadores; el 29% restante ha laborado con dos o más empresas de servicios temporales, acumulando períodos prolongados de tiempo. (Ver Figura 14).

**FIGURA 14. EMPRESAS TEMPORALES CONTRATANTES**

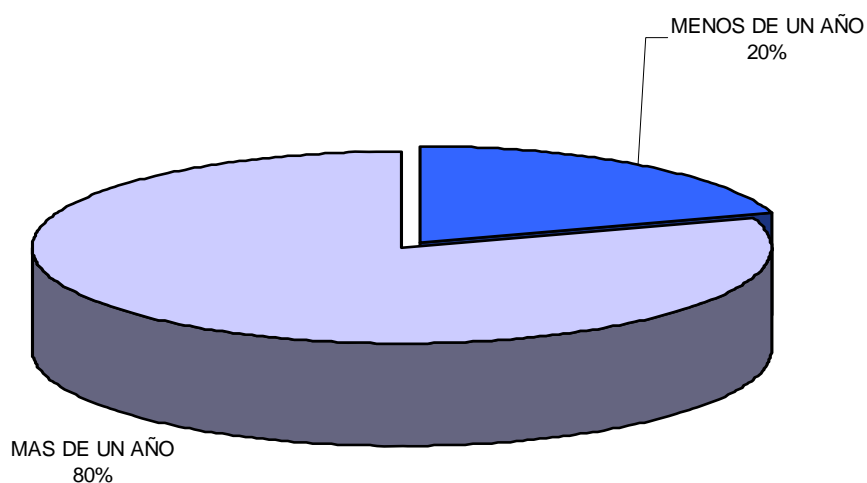


**NUMERO DE EMPRESAS**

#### 7.4 TIEMPO DE TRABAJO MEDIANTE ESTA MODALIDAD.

Se encontró que un 20% de los trabajadores, llevan laborando, bajo la modalidad de empleados temporales, un período aproximado de UN (1) año o inferior a éste. Esto debido al tipo de contrato o labor que desempeñan.

Sin embargo, el 80% de los trabajadores en misión se encuentran vinculados desde hace más de un año, discontinuamente, con una o varias empresas temporales y una



**FIGURA 15. TIEMPO DE VINCULACION BAJO ESTA MODALIDAD**

o varias usuarias. (Ver figura 15).

## **7.5 ACERCA DE LOS USUARIOS.**

Los trabajadores en misión, dependiendo del tiempo de vinculación a esta modalidad de trabajo, generalmente han laborado en su gran mayoría para UNA (1) o DOS (2) empresas USUARIAS, siendo estos un 87.5%. En tanto que un 12.5% de ellos han laborado con TRES (3) o MAS empresas usuarias. (Ver figura 16).

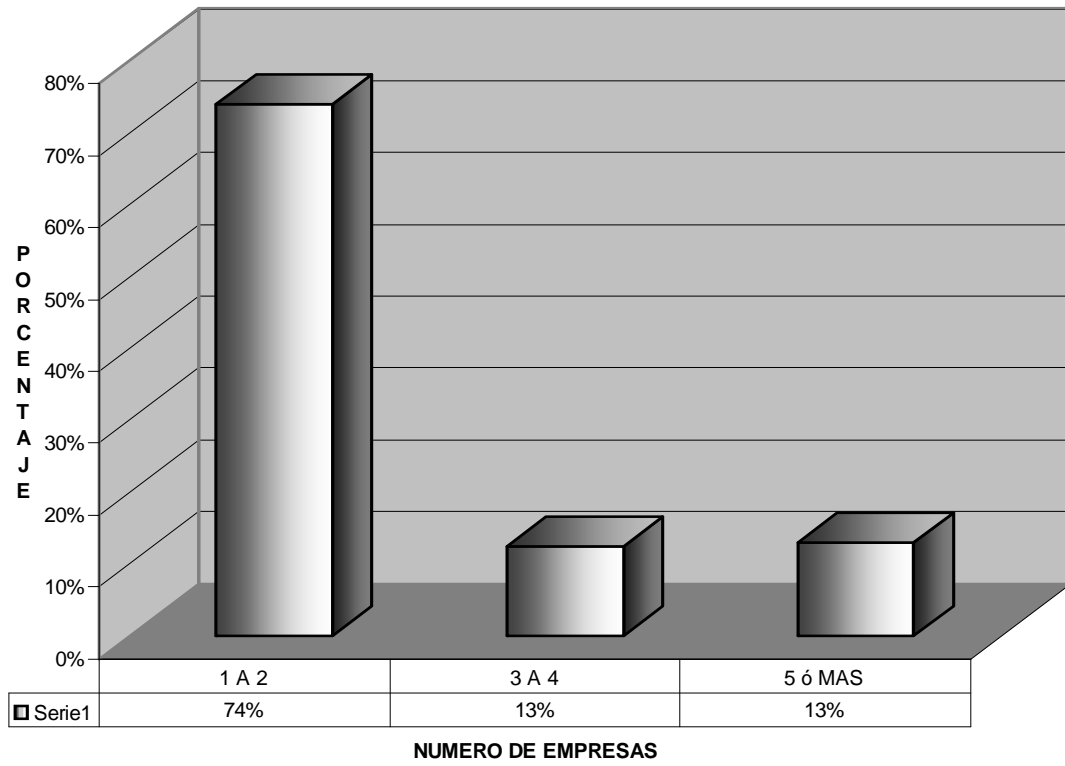
Esto se genera, debido al hecho de encontrarse sometidos a la necesidad de los usuarios y la disposición de los empleadores, al momento de enviarlos a laborar a una empresa u otra.

## **7.6 SALARIOS Y PRESTACIONES LABORALES.**

A este respecto, los trabajadores en misión no presentaron ninguna queja, ya que expresan que los valores acordados se les pagan oportunamente, al igual que las prestaciones sociales a que tienen derecho, aspecto que es muy controlado por las empresas de servicios temporales, con el fin de no incurrir en sanciones.

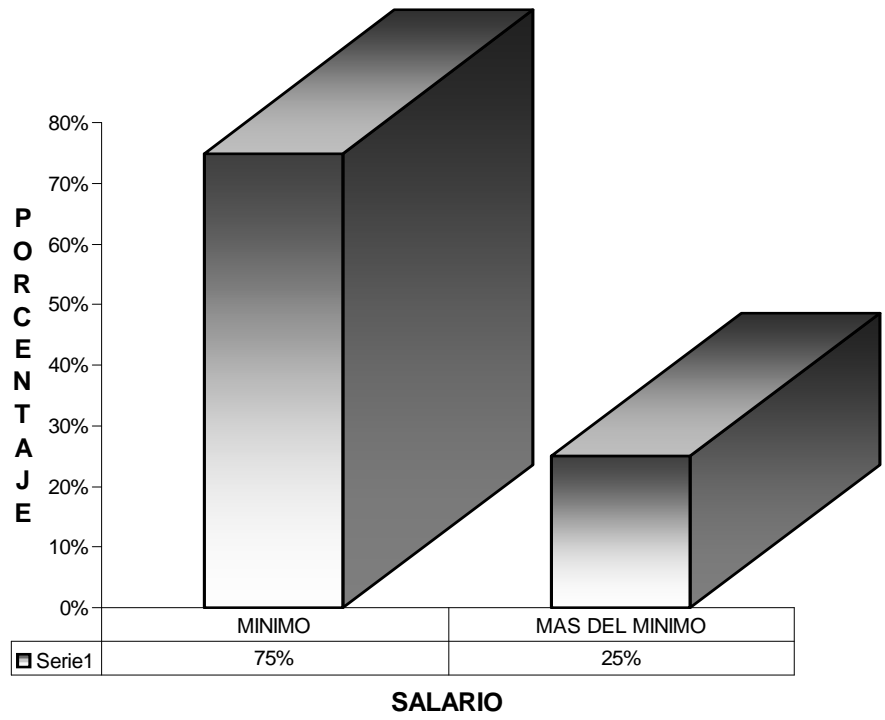
Cabe destacar que, en su gran mayoría, los trabajadores temporales devengan el salario mínimo, ascendiendo a un 75% de los encuestados; el 25% restante devengan salarios superiores, pero esto depende del tipo de cargos que se van a desempeñar y la empresa usuaria que contrate al trabajador, ya que algunas de

**FIGURA 16. EMPRESAS USUARIAS CON LAS QUE HA TRABAJADO**



ellas acuerdan cancelar salarios superiores al mínimo legal. (Ver figura 17).

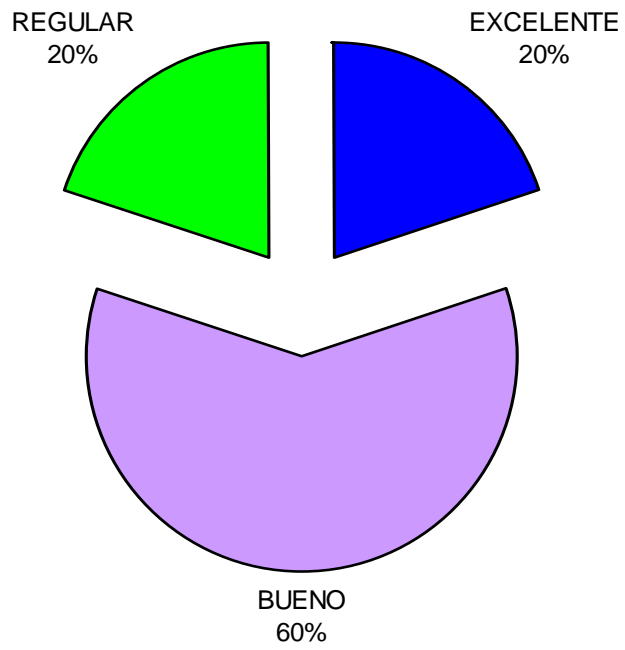
Respecto a las prestaciones sociales, los trabajadores no expresaron ningún tipo de queja respecto a su reconocimiento y pago oportuno, de acuerdo al cargo o tiempo laborado. Haciendo una comparación entre lo que reciben realmente y lo estipulado por la ley, no se encontró ninguna falla por parte de los empleadores.



**FIGURA 17. SALARIO DEVENGADO**

## **7.7 TRATO POR PARTE DEL EMPLEADOR Y EL USUARIO.**

Cuando se tiene la oportunidad de hablar con los trabajadores es posible observar que su situación laboral es aceptable. Todos afirmaron recibir un buen trato, tanto por parte del empleador como del usuario. Algunos expresaron que el trato recibido era EXCELENTE en un 20%, un 60% BUENO y un 20% afirmaron que el trato era REGULAR. (Ver figura 18).



**FIGURA 18. TRATO RECIBIDO**

Se observa que los trabajadores en su gran mayoría se encontraban agradecidos con sus empleadores, aunque en ocasiones acusaban un cierto sentimiento de desatención o falta de pertenencia con la empresa temporal, ante el evento de que ellos son empleados de una empresa, prestando su servicio en otra. Esto es verdad si se observa que el trabajador en misión pertenece a dos empresas, pero en la una no labora directamente, como para crear un ambiente de trabajo definido y en la otra se encuentra temporalmente hasta tanto así lo disponga el contrato y resulta traumático al momento de salir de la empresa usuaria, sobre todo cuando se le ha dado un trato excelente.

## **7.8. CONTRATO ENTRE EL TRABAJADOR Y LA E.S.T.**

El contrato entre el trabajador y la empresa de servicios temporales, varía, al igual que otros aspectos, de una empresa a otra; habitualmente se denomina contrato de trabajo en misión, aunque en algunas empresas de servicios temporales se confunde con contratos de obra o labor contratada. Las características más comunes son:

**7.8.1 Identificación de las partes.** Inicialmente se encuentra el número

consecutivo del contrato, seguido de una plena identificación tanto de la empresa de servicios temporales como del trabajador, incluyendo nombre, cédulas de ciudadanía y direcciones.

**7.8.2 Aspectos generales:** Dependiendo del trabajador, se presentan los siguientes generalidades:

- √ Labor a desempeñar.
- √ Fecha de iniciación.
- √ Salario.
- √ Entidad Promotora de Salud.
- √ Administradora de Fondos de Pensiones.

**7.8.3 Tiempo de servicios.** En este caso, en algunas empresas se estipula que el tiempo de trabajo es aquel que sea necesario MIENTRAS DURE LA LABOR CONTRATADA, dejando posibilidad de terminarlo cuando el usuario así lo disponga, eliminando la obligación de dar o pagar el preaviso o indemnización. En otros casos los trabajadores en misión expresaron que el término de los contratos son de UN (1) año con la empresa de servicios temporales, aunque no se especificó si son de seis meses prorrogables por otros seis meses; los trabajadores conocen de antemano que su contrato es por este término.

Se establece también un período de prueba de los dos (2) primeros meses de la realización de la obra o labor contratada.

**7.8.4 Obligaciones del trabajador.** Además de las obligaciones legales se encuentran como especial el no prestar directa o indirectamente sus servicios laborales a otro empleador, ni trabajar por cuenta propia en el sitio asignado.

**7.8.5 Obligaciones del empleador.**

- El empleador deberá reconocer todas las prestaciones legales y el salario estipulado en el contrato.
  
- El trabajador se obliga a laborar en los horarios y turnos establecidos por el empleador o el usuario del servicio contratado.

**7.8.6 Causales de terminación.** En este caso las causales de terminación son las mismas que se contemplan en el código sustantivo del trabajo.

**7.8.7 Relación laboral.** Se especifica que la relación laboral existe única y exclusivamente entre la EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES y el TRABAJADOR, siendo la primera responsable de las obligaciones laborales, sin que exista la posibilidad de que se puedan hacer reclamos a la empresa usuaria.

**7.8.8 Arbitramento.** Las diferencias existentes entre los trabajadores y los empleadores se dirimen mediante árbitros nombrados por las partes y el fallo emitido será de obligatorio cumplimiento por las partes.

## **7.9. BENEFICIOS Y DESVENTAJAS.**

Teniendo en cuenta lo expresado por las partes, tenemos que:

### **7.9.1 Beneficios.**

- **Vinculación laboral:** Se expresó que teniendo en cuenta la actual situación económica del país, resulta beneficioso contar con una vinculación laboral, aunque sea de carácter permanente, aunque en la mayoría de los casos el salario devengado apenas alcanza para cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia.
- **Cumplimiento en pagos:** Expresaron que el pago oportuno de salarios y prestaciones laborales es un gran beneficio económico.
- **Tratamiento:** El trato recibido por los trabajadores, que por lo manifestado es bueno, sino excelente, es una ventaja que atrae a las personas a acudir a este

tipo de vinculación.

### **7.9.2 Desventajas.**

- **Temporalidad de la vinculación:** Debido a que los trabajadores están sometidos a la decisión del usuario; si tenemos en cuenta que los contratos duran mientras exista la necesidad o la labor contratada, puede terminar en cualquier momento sin necesidad de dar preaviso o pagar indemnizaciones. De igual manera cuando la labor contratada termina, el trabajador queda a la deriva, en espera de otro nuevo contrato.
- **Pérdida de derechos y beneficios:** Entre estos tenemos la imposibilidad legal de formar parte de un sindicato, de los fondos de empleados, de recibir beneficios adicionales destinados únicamente a los trabajadores de planta como préstamos, bonificaciones, etc.
- **No vinculación directa:** En muchos casos, existe la prohibición expresa de vincularse directamente con la empresa usuaria, ya sea por políticas de ésta o de la temporal.

## **8. TRABAJO EN MISION: ALTERNATIVA O EXPLOTACION.**

### **CONSIDERACIONES**

Son muchos los aspectos que se presentan entre la realidad y la normatividad existente, unos coinciden, otro no. Como principio del derecho laboral se ha establecido la primacía de la realidad, aspecto que debe empezar a divulgarse entre la clase trabajadora, para que tengan la posibilidad de defender sus derechos.

Las empresas de servicios temporales han encontrado amigos y detractores, de

acuerdo a la óptica con que se mire. Así se pueden hacer algunas consideraciones, que permiten observar que tan ciertas son sus virtudes como sus defectos.

## **8.1 RESPECTO A LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES.**

Si revisamos detenidamente la Constitución Política encontramos que el derecho al trabajo goza de una especial protección, considerándolo como manifestación de la libertad del hombre y fundamento de la dignidad de la persona humana. Siendo derecho y obligación social, observando la realidad puede decirse que el trabajo en misión, en principio, respeta estas garantías constitucionales, debido a que, por lo que se encontró en las empresas, los trabajadores obtienen, según lo manifestaron, todas los derechos que la ley y la constitución les consagran, con algunas limitantes originadas en el tipo de vinculación. Las Empresas de Servicios temporales, se observa, procuran cumplir las normas a las cuales están sometidos, vigilando rigurosamente no incurrir en fallas que puedan derivar en perjuicios tanto para la empresa misma, como para los usuarios.

Pese a ello existen algunos derechos constitucionales, que, debido a la naturaleza de estas empresas, son vulnerados en menoscabo del trabajador, pero que no pueden ser reclamados por éste, porque la misma legislación ampara este tipo de conductas nocivas para la clase obrera.

Entre ellos encontramos los derechos constitucionales de sindicalización (art.39 C.N.), negociación colectiva en conflictos (art. 55 C.N.), derecho a la huelga (Art.56 C.N.), los cuales se ven vulnerados ante el hecho de que, el carácter temporal de su contratación, no les permite formar parte, de manera permanente, de un sindicato. Esto ya había sido previsto por los doctrinantes y, lastimosamente, aunque no es ilegal de manera directa, el simple hecho de que el trabajador sea contratado "por la duración de la obra o labor contratada", como se observa en las empresas de servicios temporales, impide ejercer estos derechos constitucionales, tanto en ellas como en la usuaria.

Para aclarar este punto, el tratadista Guillermo González Charry comenta al respecto: "Conforme al artículo 411, modificado por el 9º del Decreto Legislativo 204 de 1957, la terminación del contrato por la realización de la obra contratada, por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio, por mutuo consentimiento o por sentencia de autoridad competente, no requiere previa calificación de la causa en ningún caso.

"Esta modalidad, que se requiere a cierto tipo de contratos o modos de terminación de los mismos, exige algún comentario. En efecto, se explica que cuando se trata de contratar una obra precisa, su terminación sea suficiente para la del contrato, y por lo mismo sobra, por embarazosa e inútil, una acción judicial para declarar su existencia.

"Cuando se trata de la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio, por el contrario, la excepción sobra, porque conforme al artículo 6º del Código, y demás normas concordantes, dicho trabajo ocasional o transitorio que "es el de corta duración, no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador" está excluido del contrato de trabajo y su protección, y por lo mismo, el Fuero Sindical que, como ya se dijo, presupone dicho contrato, carece de sentido en este caso.

" En cuanto a los trabajadores accidentales señalados por el artículo 7 del D.2351 de 1965, que si tienen contrato de trabajo, y cuyos contratos a término fijo pueden tener una duración inferior al plazo mínimo de un año, la situación del fuero, si llegare a presentarse, se resolvería en nuestro concepto, con la misma interpretación que se viene dando, pues se trata de casos especialísimos, de corta duración y para tareas concretas. Decimos "si llegare a presentarse", porque debe tenerse en cuenta que **para pertenecer al sindicato, primero, y a la Junta Directiva, principal o de filiales, se exigen requisitos legales y estatutarios de permanencia** que por si mismos excluyen, la mayor parte de las veces, a esta clase de trabajadores pasajeros o transitorios".<sup>58</sup>

---

<sup>58</sup>GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Derecho Laboral Colombiano. Relaciones Colectivas. Volumen III Tomo I. Cuarta Edición. Bogotá: Librería Doctrina y Ley Ltda., 1997. p.394-395.

Otro derecho constitucional que se ve amenazado por este tipo de vinculación laboral, es el contenido en el artículo 53 de la constitución, en el aspecto referente a la "estabilidad en el empleo"; pese a que se considera que los principios laborales mínimos, establecidos en este artículo, en defensa de los trabajadores, los cuales, aunque aún no se encuentren regulados por el Estatuto del Trabajo, son de rigurosa observancia en materia laboral, pero que en la práctica y ante las graves condiciones económicas por las que atraviesa el país, se convierten en buenas intenciones, más aún, si se tiene en cuenta que, en el caso específico de la estabilidad en el empleo, la misma legislación se ha encargado de poner a tambalear la eficacia de este principio.

Esto es así, si observamos que, cuando se expidió la regulación acerca de las empresas de servicios temporales, como su nombre lo indica, el trabajador está sometido a la voluntad tanto de su empleador como del usuario donde presta sus servicios. Los contratos de trabajo se pactan por la "duración de la obra o labor contratada", dejando abierta la posibilidad de despachar al trabajador cuando ellos lo consideren necesario, sin entrar a examinar si las causas de la terminación del contrato son justas o injustas y cerrando toda posibilidad de exigir el pago del preaviso o de las indemnizaciones ante esta eventualidad.

De cualquier manera, aunque el contrato de trabajo tenga una duración definida, cuando éste concluye, los trabajadores en misión quedan cesantes, hasta tanto surja una nueva contratación, período en el cual deben arreglárselas para subsistir, ya que,

al no existir contratación alguna, obviamente, no existe ningún tipo de remuneración o auxilio monetario.

Los trabajadores en misión se ven sometidos a aceptar cualquier cargo que les sea asignado, que, pese a ser en empresas privadas, con gran solvencia económica, en muchos casos no retribuye la capacitación académica que algunos de ellos han recibido; no es raro encontrar Contadores Públicos, que ejercen cargos de mensajería, o administradoras de empresas, laborando como secretarias.

Esto no puede atribuirse a las empresas de servicios temporales como tales, sino que se trata de un problema social generalizado: el desempleo, que lleva a las personas económicamente productivas, a ofrecer su potencial laboral en cualquier actividad, así no sea la que realmente merecen, movidos por la necesidad de buscar un sustento económico para ellos y sus familias.

Esta situación sería una agravante a la libertad de escoger profesión u oficio, ya que no reporta ninguna ventaja tener esta libertad, cuando en la práctica no hay la posibilidad real de ejercer el oficio que se eligió. Este es un problema social que, en mi concepto, no puede atribuirse al contratante.

Sobre el derecho a la capacitación, encontramos que algunas de las empresas de servicios temporales y los usuarios cumplen con esta función, brindando cursos y conferencias periódicas para ampliar la formación de sus trabajadores. Esto depende

también de la trayectoria y solidez de la temporal, ya que no en todas se presenta esta ventaja.

Acercas del derecho a la participación de los trabajadores, es una prerrogativa que, al menos, en este tipo de empresas, es de difícil aplicación, si tenemos en cuenta que, en primer lugar, aunque son parte de la empresa de servicios temporales no laboran en una unidad, incluso es difícil que exista una relación entre los trabajadores en misión, lo cual impide establecer una participación directa en la gestión de la empresa, en beneficio de todos los que en ella laboran.

Por otra parte, aunque en las empresas usuarias reciben un trato equitativo respecto a los demás trabajadores, es casi imposible que ellos puedan tener algún tipo de participación en la gestión de la empresa usuaria, porque de acuerdo a la actitud observada por los usuarios, ellos son empleados de la temporal, así presten sus servicios en la usuaria.

## **8.2 RESPECTO A LA LEGISLACION VIGENTE.**

Como se pudo observar en el trabajo de campo, las empresas de servicios temporales vigilan celosamente el cumplimiento de la normatividad contenida en la Ley 50 de 1990 y los decretos y normas complementarias. Incluso cuentan con medios de divulgación de las novedades existentes en el campo, lo cual les permite

mantenerse al día, de los avances en esta legislación.

Se puede determinar el cumplimiento de requisitos, tales como contar con las autorizaciones expedidas por el Ministerio del trabajo, el cumplimiento de los requisitos de funcionamiento, el tener reglamento interno de trabajo, las garantías con las compañías de seguros, así como otras para el cumplimiento de las funciones de los trabajadores, la presentación de los informes estadísticos trimestrales etc.

De igual manera, se tienen en cuenta las recomendaciones o aspectos referentes a los contratos con los usuarios. Sin embargo existen aspectos que deben ser observados con detenimiento, entre los cuales se encuentran:

**8.2.1 Sobre los contratos:** Los contratos que se elaboran entre la temporal, los usuarios y los trabajadores, están sometidos a la voluntad de las partes y prácticamente son elaborados por la temporal, la cual somete a consideración de los contratantes, algunos aspectos de orden económico, pero que en general deben ser aceptados por ellos.

**8.2.1.1 Contrato de prestación de servicios con el usuario:** se observa que su naturaleza es civil y comercial y que su objeto principal, el suministro de misioneros, se lleva acabo mediante un estricto control de calidad. Sin embargo, concuerdo con la opinión del tratadista Benjamín Ochoa cuando expresaba que este tipo de contratos son "tráfico con trabajo humano".

Esto es evidente, si observamos que el usuario contrata el envío de personal con la temporal, como si se tratase de pedir o adquirir objetos para hacer una cosa u otra y que una vez empleados, se devuelven a su dueño; aunque los trabajadores aceptan con paciencia este hecho, debido a la necesidad que los mueve, considero poco halagador que las empresas de servicios temporales se lucren con el trabajo que otras personas están realizando en su nombre.

La función de las temporales es simplemente administrativa, su principal servicio es elegir los candidatos y hacerles llegar su pago, cobrando una comisión bastante alta por ello, la cual se recauda por el servicio administrativo que presta, teniendo como base el salario devengado por el "misionero", quien ante la imposibilidad de encontrar la vinculación directa, se ve compelido a recurrir al intermediario para lograr obtener un empleo.

Esto genera graves perjuicios a los trabajadores en misión, ya que muchas empresas usuarias, han optado por congelar sus nóminas y contratar trabajadores en misión, para desempeñar funciones, que en muchos casos, tienen el carácter de permanentes, y con la existencia de las temporales se facilita el hecho de "ahorrar" gastos de administración y los costos que genera la contratación de personal directo, como beneficios o prerrogativas.

**8.2.1.2 Contrato con los trabajadores:** Se trata de un contrato de OBRA O

LABOR y aunque cumple con los requisitos formales del mismo, considero que es un contrato con una naturaleza determinada que tiene su propia regulación el código sustantivo del trabajo y que para el caso de los trabajadores en misión, deben elaborarse contratos específicos, porque la relación, aunque puede ser similar, no es la misma.

Considero que es nocivo el hecho de emplear este tipo de contratos con duración indeterminada y más aún, que la misma quede supeditada a voluntad del usuario. Se supone que para eso se determinaron en la ley, períodos de tiempo con topes máximos, donde lo correcto sería pactar exactamente, el tiempo de vinculación del trabajador, esto con el fin de lograr una mayor estabilidad, si es que esto es posible.

En el caso de labores ocasionales o transitorias inferiores a un mes, puede hacerse uso del este contrato de obra o labor contratada, pero solo en estos casos, en que la ley permite a las temporales, ubicar trabajadores en empresas usuarias.

También, se debe especificar con claridad en el contrato con el trabajador, cual es la razón por la cual la empresa usuaria contrata los servicios del misionero, no limitándose únicamente a hacerlo en el contrato con el usuario de manera general.

### **8.3 EL TIEMPO DE VINCULACION**

Algunas de las grandes empresas privadas, han encontrado en la contratación

temporal una salida fácil, y sobre todo legal, a obligaciones y derechos que deberían cubrir, si los trabajadores figuraran como directos en sus nóminas. En muchos casos, las políticas empresariales exigen que los nuevos trabajadores se vinculen a través de una temporal para adquirir el empleo deseado.

Esto es verdad, si tenemos en cuenta que muchos trabajadores, llevan vinculados a una misma empresa usuaria, por intermedio de empresas de servicios temporales, entre tres y cuatro años consecutivos, pero que de acuerdo al contrato cubren períodos de un año, al cabo del cual se cancelan sus prestaciones y días después se vuelve a elaborar uno nuevo, por un período de tiempo igual, que en ningún caso exceda el establecido por la ley. En mi concepto estos contratos, ya no serían de misión, sino a termino fijo.

El hecho de que el trabajador aparezca como temporal, permite a la empresa usuaria evitarse el otorgamiento de derechos como los sindicales, la posibilidad real de que los trabajadores formen parte de fondos de empleados y que los usuarios no brinden los beneficios contemplados para los vinculados directamente, de acuerdo a cada empresa.

Aunque el trabajador en misión adquiere casi una estabilidad en su empleo, pierde otros beneficios de gran importancia en el campo laboral. Cabe anotar que estos casos, no son todos, ni todas las temporales los permiten, pero se están dando y es

evidente, que el negocio beneficia a los empleadores y usuarios y perjudica, como siempre, al trabajador.

#### **8.4 CUOTA DE COLOCACION.**

Aunque el trabajador no es quien paga esta cuota de colocación con su dinero, si la paga no pudiendo reclamar algunos de los derechos que podría adquirir, si fuera vinculado directamente.

Resulta interesante observar, como las empresas usuarias prefieren pagar altas sumas de dinero por este tipo de contratación y sobre todo el servicio del intermediario (o sea la temporal), con el fin de "librarse" de atender directamente las obligaciones laborales que se pueden generar con el trabajador.

Esto es cierto, ya que los usuarios expresan, que obtienen una ostensible reducción en gastos de administración y de costos, lo cual no sería posible de vincular trabajadores directamente a su empresa, ya que se harían extensivos los beneficios que existieran para los trabajadores de la misma.

De otra parte esta cuota de colocación "depende" (al igual que otras cosas), del tipo de vinculación, del número de trabajadores contratados, del tiempo, etc., pero, que como lo afirma el tratadista Ochoa Moreno, debería ser establecida previamente o

unificarse para todas las empresas de servicios temporales, con el fin de evitar lucros indebidos con el trabajo ajeno.

## **8.5 CARACTER DE EMPLEADOR.**

Contraviniendo lo establecido por la legislación colombiana al respecto, y observando la realidad, me atrevo a afirmar, que las empresas de servicios temporales no pueden ser catalogadas como empleadores por las siguientes consideraciones:

- Las empresas de servicios temporales ofrecen el servicio de suministrar trabajadores, donde la única función que cumplen es la de reclutar y seleccionar al trabajador, para enviarlo a otra empresa a trabajar realmente. Si observamos con detención, la temporal solo cumple funciones de carácter administrativo, que bien pueden ser realizadas por una bolsa de empleo o un intermediario que ayude a las empresas interesadas a contactar con el trabajador.
  
- En la realidad la empresa de servicios temporales no es quien cubre las prestaciones sociales, esta solo se encarga de recaudar los dineros de los usuarios y repartirlos entre los trabajadores, estableciendo en el contrato los porcentajes que el usuario debe cubrir, para solventar cada obligación. La temporal no saca de su bolsillo el dinero para cancelar estas obligaciones, simplemente administra lo recibido, ganando una comisión por ello. Esta función

no es imprescindible y puede ser realizada directamente por el usuario, solo que resulta más cómodo y rentable manejarlo de esta manera.

- Aunque el trabajador en misión se encuentra bajo la subordinación de la temporal, en realidad de quien recibe órdenes es del usuario, literalmente en representación del empleador, porque la temporal no puede estar en cada empresa donde laboran sus misioneros, impartiendo las disposiciones y vigilando el cumplimiento de las labores asignadas. En la realidad es el usuario quien debe controlar este aspecto, pero cuando existe alguna dificultad, se "lava las manos" y deja que la temporal resuelva el problema con "su trabajador". No creo que esta sea una función imprescindible de las temporales y bien puede ser resuelta por el jefe de personal de la contratante.

- Algunas temporales delegan al usuario, mediante el contrato, funciones que deben ser cubiertas por ellos, como la capacitación, la recreación, el transporte, la alimentación, que legalmente deben cumplir ellas, pero que contractualmente cubren los usuarios.

Como puede observarse las empresas de servicios temporales se benefician directamente y al usuario, de la prestación de un servicio que en verdad no es necesario, pero que resulta bastante cómodo para los empresarios, eso sí, perjudicando, de un modo u otro, a los trabajadores.

## **8.6 DESEMPEÑO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO.**

La normatividad vigente establece que es el Ministerio del Trabajo el encargado del control y la vigilancia de las disposiciones laborales, para el caso, de las empresas de servicios temporales; sin embargo, se pudo determinar mediante el trabajo de campo, que el cumplimiento de estas funciones es muy limitado por parte de los funcionarios de esta institución; su trabajo consiste en hacer una que otra visita, una vez al año, a las empresas de servicios temporales, a la recepción los informes trimestrales y a expedir las resoluciones que permiten el funcionamiento de algunas empresas de servicios temporales.

Por lo que se puede observar, estos informes trimestrales, como la misma ley lo establece, tan solo presentan una visión estadística que, aunque puede ser útil para conocer aspectos generales, como salarios, ocupaciones, sexo, edad, etc., resultan insuficientes para determinar una realidad, que un cúmulo de datos estadísticos no puede revelar.

Las funciones del Ministerio deberían ampliarse a una actuación y a un conocimiento directo de las relaciones laborales entre los empleadores, los usuarios y los trabajadores, labor que no es imposible, ya que en ciudades como Pasto, el número de empresas de servicios temporales no es abrumador. Esto facilitaría evitar

cualquier tipo de abusos o irregularidades y plantear soluciones concretas a las necesidades de los trabajadores en misión.

## **9. RECOMENDACIONES**

Sobre el tema de las empresas de servicios temporales se pueden hacer algunas recomendaciones de carácter legal, que pretenden complementar las normas vigentes o evitar perjuicios a los trabajadores.

### **9.1 ELIMINACION GRADUAL DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES.**

A lo largo del estudio de este tema, es posible observar que las empresas de servicios temporales, son figuras jurídicas que en lugar de reportar algún beneficio a la clase trabajadora, simplemente está contribuyendo a desestabilizar las relaciones laborales, logrando la vulneración de derechos fundamentales como los sindicales, así como la pérdida de otros beneficios que los trabajadores puedan obtener cuando su trabajo se hace directamente con la empresa.

Si se mira bien, las funciones que desempeña la Empresa de servicios temporales, son meramente administrativas y esto puede ser realizado por cada empresa contratante, ya que para ello debe contar con departamentos de contabilidad y personal, que se encargan del manejo de estos asuntos.

Las empresas de servicios temporales han llegado a facilitar el desempeño económico de las empresas usuarias, pero a costa de sacrificar algunos derechos de los trabajadores.

Considero que la ley cometió un grave error al otorgar un estatus jurídico a estas empresas, y más grave, darles la calidad de empleadores, cuando en realidad, el verdadero empleador es el usuario donde se presta el servicio.

Las empresas de servicios temporales deberían retornar a su calidad de intermediarios, esto con el fin de permitir la vinculación permanente de los trabajadores a la empresa que los requiere y que se hagan extensivos a ellos, los beneficios que para todos los trabajadores tenga la empresa.

De no existir las temporales, el usuario contrataría directamente los trabajadores que necesitara y aunque podría prestar el servicio de selección de personal, no interferiría en la contratación, dejando sin sustento políticas empresariales de congelación de nómina y la exigencia de ser trabajador en misión para ser contratado.

Es por ello que considero que estas empresas no son necesarias, su función puede ser fácilmente cubierta por las bolsas de empleo nacionales o privadas y aunque algunos creen que prestan un gran servicio a la sociedad, por el hecho de ayudar a contactar personal con quienes lo necesitan, son más las desventajas que ocasionan a la clase obrera, que los beneficios.

## **9.2. SOBRE LOS CONTRATOS.**

A este respecto, se debe ampliar la regulación vigente en los siguientes sentidos:

**9.2.1 Contrato de prestación de servicios:** Al momento de suscribirlo, se ve la necesidad de hacer una explicación detallada del motivo por el cual se va a contratar con la empresa de servicios temporales; es común plantear los tres casos que vienen contenidos en el artículo 77 de la ley 50 y 13 del D.R.24 de 1998, simultáneamente, dejando la posibilidad de contratar personal en misión para cualquiera de ellos, sin entrar a detallar si es esta necesidad real o un mero formalismo para vincular personal. Considero que debe ser requisito mencionar el caso concreto y no todos en general.

**9.2.2 Sobre el contrato con los trabajadores en misión:** Acerca de esto es evidente que la ley ha obviado su reglamentación y ha dejado al arbitrio de las

temporales la elaboración de los contratos con sus trabajadores en misión. Aunque copia de ellos debe hacerse llegar a la autoridad competente, sobre este punto considero que se debe regular el tipo de contrato que se va a emplear con el misionero, exigiendo que se determine claramente la función a desempeñar y el motivo por el cual es contratado con la usuaria

Especial énfasis debe hacerse en determinar claramente el TIEMPO DE VINCULACION, el cual no debe dejarse al arbitrio del usuario o determinarse por el tiempo de la Obra o labor contratada, porque considero que debe aclararse la naturaleza tanto de uno como de otro.

### **9.3 SOBRE LA CUOTA DE COLOCACION.**

Debería establecerse una sola cuota mediante decreto o resolución, la cual deberá regir para todas las empresas de servicios temporales, esto con el fin de evitar abusos en el cobro de esta tarifa por parte de las temporales, que solo beneficiaría a las temporales.

Al menos, debería establecerse que parte de los beneficios económicos que recibe la temporal, por concepto de la cuota de colocación, se vean retribuidos en beneficios para los trabajadores, por ejemplo en educación, bonificaciones, distinciones de alguna naturaleza, más aún si tenemos en cuenta que quienes trabajan son los

misioneros y esa cuota es una ganancia que en muchos casos excede el verdadero servicio (administrativo) que presta la temporal.

#### **9.4 MAYOR INFORMACION AL TRABAJADOR.**

Considero que esta es una función que está en manos del Ministerio del Trabajo, esto es de vital importancia para que el trabajador se encuentre en la posibilidad de exigir sus derechos, en caso de que se vean vulnerados, sobre todo en aquellos casos en que los contratos son elaborados una y otra vez, con la misma empresa usuaria y con diferentes excusas para lograr un servicio permanente, pero eliminando algunos beneficios que al usuario le correspondería otorgar al trabajador, si fuera vinculado directamente.

## 10. CONCLUSIONES

- Y La Constitución Política de Colombia, pese a querer plantear soluciones efectivas para la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, no ha logrado los objetivos que se propuso, ya que en la práctica existen situaciones que desbordan esas intenciones y ante la necesidad de sustento de los colombianos, se sacrifican derechos laborales importantes en aras de lograr la supervivencia, al menos en condiciones aceptables de vida.
- Y Aunque se han logrado avances significativos frente a normas anteriores, la legislación existente acerca de las empresas de servicios temporales, continúa siendo restringida respecto a la regulación de la contratación con los trabajadores, ya que se ha limitado a establecer aspectos técnicos de la creación y funcionamiento de las mismas, dejando a la voluntad de las partes, y sobre todo de las empresas de servicios temporales, la determinación de aspectos que pueden generar ventajas o perjuicios para los trabajadores en misión.

- Y La jurisprudencia y la doctrina existentes sobre el tema no son muy extensas, exigiéndose mayores estudios al respecto de esta relación laboral, para complementar la interpretación y aplicación de las normas existentes.
- Y En San Juan de Pasto existen 1060 personas aproximadamente, vinculadas a 5 empresas de servicios temporales, donde la gran mayoría de los servicios que se contratan son industriales y administrativos. Los procesos de vinculación quedan a la discrecionalidad de cada empresa, obteniendo como principal beneficio una retribución económica.
- Y Las empresas usuarias en su mayoría son privadas y contratan un gran número de trabajadores en misión con el fin de atender incrementos en la producción y en las ventas, así como para cubrir sus necesidades de personal administrativo. El beneficio obtenido redundando en menores costos operacionales y calidad en el servicio adquirido.
- Y Los trabajadores en misión, en su gran mayoría son personas de extracción humilde, que se ven compelidas a recurrir a este tipo de vinculación, ante la imposibilidad de conseguir empleo directo. En su gran mayoría se tratan de personas con estudios secundarios y cuyos períodos de vinculación, en un gran número son de un año. La principal ventaja que adquieren es tener una vinculación laboral aunque sea permanente, el buen trato que reciben de sus empleadores y usuarios. Las mayores desventajas radican en la pérdida de

estabilidad laboral, de algunos derechos derivados de la contratación directa como el de sindicalización y aquellos que otorga la empresa a sus trabajadores directos.

- Y Las empresas de servicios temporales han procurado ceñirse rigurosamente al cumplimiento de las normas vigentes, aunque en algunos casos se logra burlar algunas disposiciones sobre el término de duración de los contratos, generando que los trabajadores en misión, se conviertan en trabajadores permanentes de los usuarios, pero sin perder el rótulo de "temporeros".
  
- Y Las empresas de servicios temporales, aunque tengan el carácter de verdaderos empleadores, siempre serán meros intermediarios que se lucran del trabajo ajeno, perjudicando a los misioneros al no permitir la vinculación directa con las empresas que requieren de sus servicios.
  
- Y Hace falta una mayor divulgación de los derechos que tienen los trabajadores en misión, sobre todo en los términos de duración de los contratos, motivo por el cual algunos de ellos, creyéndose beneficiados con una estabilidad laboral, desconocen los derechos a que pueden acceder si se vincularan con la empresa usuaria directamente.
  
- Y Las empresas de servicios temporales deben desaparecer gradualmente, ya que están sirviendo de excusa para que empresas privadas desconozcan derechos

laborales fundamentales de los trabajadores, bajo la fachada del empleo temporal que como se mencionó, de temporal solo tiene el nombre.

## **BIBLIOGRAFIA**

ACTUALIDAD LABORAL, revista bimestral, enero-febrero de 1993, publicación de Legis, pág.24.

BLANCO RIVERA, Oscar Andrés. El trabajo en régimen de subcontratación: Evolución y tendencias del empleo temporal. En: Actualidad Laboral y Seguridad Social. No. .p.15.

CABANELLAS, G. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II, 1968. p.100-107.

CERON CORRAL, Jaime y HERRERA V., José Roberto. Revista del Colegio de Abogados especializados en derecho del trabajo y seguridad social, Convenios de la OIT ratificados por Colombia, Editorial Linotipia Bolivar, 1991.

DE BUEN, N. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, 1986,p.81

Diario oficial 28.298, 17 de septiembre de 1953.

G., CABANELLAS y RUSSOMANO, R.V. Los conflictos colectivos de trabajo y sus soluciones. 1979. p.74.

GARCIA, Joaquín. Los derechos políticos, el derecho de reunión, el derecho de asociación: derecho constitucional. Vol. I, Tivan Lo Blanch, pags. 249-250.

GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Derecho Laboral Colombiano. Relaciones Colectivas. Volumen III Tomo I. Cuarta Edición. Bogotá: Librería Doctrina y Ley Ltda., 1997. p.394-395.

LLERAS DE LA FUENTE, Carlos. Interpretación y génesis de la Constitución de Colombia. Departamento de publicaciones Cámara de Comercio de Bogotá, 1992. p.153

OCHOA MORENO, Benjamín. Reforma Laboral. Bogotá:Rodríguez Quito Editores, 1991, p.93

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La libertad sindical. Ginebra:  
1986.

REGIMEN LABORAL Colombiano. Bogotá: Legis Editores S.A., 2000.

YOUNES MORENO, Diego. Derecho Constitucional Colombiano. Segunda Edición.  
Bogotá: Editorial Jurídica Gustavo Ibañez, 1995. p. 153-154.