

DESVENTAJAS DE LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES A TRAVÉS DE EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son las deficiencias de la vinculación como trabajador en misión?

INTRODUCCIÓN

En el presente documento abordaremos la problemática con las Empresas de Servicios Temporales, las consecuencias que se han presentado por su indebido uso hasta el punto que la normatividad laboral sobre el tema no es aplicada y la figura ha sido totalmente modificada en beneficio de las empresas usuarias. Por lo anterior se utilizó la metodología de investigación cualitativa con el fin de conocer las insuficiencias que existe entre las EST y las empresas beneficiarias; por consiguiente este artículo se encuentra desarrollado en tres partes. Primero se presentará la naturaleza de los Trabajadores en misión, segundo se expondrá las deficiencias de la vinculación bajo la modalidad de trabajador en misión y tercero se presentará las propuestas y solución frente a las deficiencias de la vinculación.

Todo lo anterior con el fin de contextualizar al lector sobre las nuevas tendencias de vinculación laboral, que para el caso que nos ocupa es la contratación de trabajadores temporales a través de un contrato de obra con el fin que la empresa usuaria supla sus necesidades por actividades ocasionales; sin tener en cuenta lo señalado en el artículo 53 de la Constitución Política. Tal y como es el caso que se presenta en la entidad Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones-, situación que ha conllevado a la violación directa de derechos y principios laborales, sin ningún control por parte del Gobierno Nacional generando el incremento de demandas laborales en contra de las EST y las empresas usuarias.

RESUMEN

Este artículo analiza las deficiencias que conlleva el ser vinculado como trabajador en misión por parte de una Empresa de Servicios Temporales a nivel social, económico y laboral a propósito del auge que tiene en nuestros tiempos la flexibilización laboral, iniciando con las razones que tuvo el Gobierno Nacional para incluir dentro de la legislación colombiana la intermediación laboral que se encuentra en cabeza de las EST entre otras y su desarrollo normativo, mencionando algunas de las desventajas que

se generan a partir de esta vinculación como consecuencia del abuso por parte de los empleadores tanto del sector público como el privado al utilizar esta figura para evadir costos vulnerando principios y derechos fundamentales del derecho laboral y finalmente se citan algunas medidas que se consideran pueden llegar a controlar la utilización de este tipo de contratación y disminuir su efecto negativo.

Con la investigación realizada se lograron identificar las razones por las cuales se creó el empleo temporal, se establecieron las falencias que han surgido por la forma como las empresas usan esta figura y se proporcionan las posibles medidas a tomar con el fin de evitar abusos por parte de las EST, teniendo en cuenta que esta facultad esta principalmente en cabeza del Ministerio de Trabajo ya que es este quien está obligado a vigilar y controlar a estas empresas para proteger los derechos laborales de los trabajadores.

Palabras claves: Empresas de servicios temporales, trabajadores en misión, estabilidad laboral, derechos laborales.

ABSTRACT

This article analyzes the social, economic and labor shortcomings that come with being linked as a worker on mission by a temporary employment agency. This led by the upgrade that labor flexibility has nowadays, starting with the reasons that the National Government had to include within Colombian law, the labor intermediation, which is led by the EST among others, and regulatory development. To name some of the disadvantages generated from this relationship that are result of the abuse of public and private employers to use this figure, which allows them to avoid cost and therefore violating fundamental principles and labor law rights. Finally some measures are considered which could control the use of this type of recruitment and reduce its negative effect cited.

The investigation was able to identify the reasons why temporary employment was created, the shortcomings arisen from the use that the companies are doing with this figure and possible measures are provided in order to prevent abuses by established of the EST, considering that this capacity is principally lead by the Ministry of Labor who is required to monitor and control these companies to protect labor rights of workers.

Keywords: Temporary Companies, Workers Services in Mission, job stability, labor rights.

Naturaleza jurídica de los trabajadores en misión.

Debido a la exigencia de satisfacer las necesidades básicas de los colombianos, el Gobierno Nacional con el paso de los años ha desarrollado distintas políticas de inserción laboral, esto para cumplir con uno de sus fines esenciales plasmados en el preámbulo de la Constitución Política de Colombia de 1991 como lo es “(...) promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución (...)”.

La demanda y oferta de empleo en Colombia ha conllevado a la implementación de estrategias para suplir esta necesidad como lo es la intermediación laboral, la cual de acuerdo a la legislación laboral se encuentra en manos de las empresas de servicios temporales, agencias de empleo y del simple intermediario, Rojas (2004) afirma que: “Estas entidades tienen como objeto ofrecer a los demandantes de mano de obra, el personal requerido para satisfacer sus necesidades de trabajo calificado, ofreciendo personal temporal o permanente, sea que los demandantes de mano de obra asuman la calidad de empleador del personal suministrado o no lo adquiera, siendo el agente intermediador el auténtico empleador. Es necesario conocer la responsabilidad que en el ámbito del contrato de trabajo tienen los partícipes de la intermediación laboral” (p. 188).

Las Empresas de Servicios Temporales que como su nombre lo indica, están orientadas a brindar servicios temporales a los empleadores que lo requieran siendo el trabajador el sujeto que pone a disposición del demandante su fuerza de trabajo para suplir estas necesidades, sin desproteger al mismo, razón por la cual cabe mencionar un pronunciamiento importante referente a la temporalidad y sobre la finalidad del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 hecho por la Corte Constitucional (1995): “La finalidad de la norma es la protección de los trabajadores, para que las empresas no abusen de la posibilidad de temporales, haciendo a un lado los permanentes. El fijar en el caso de este numeral un término mínimo de seis meses, prorrogable hasta por seis (6) meses más, es, precisamente, la protección del trabajador permanente. Si la empresa quiere incrementar su producción permanentemente, no podrá seguir este camino” (p.1).

Existen diferentes normas dentro de la Legislación Colombiana que han desarrollado el tema de las Empresas de Servicios Temporales las cuales mencionaremos de manera breve a continuación:

- **Decreto 2676 de 1971**

Reguló las bolsas de empleo con el fin de realizar intermediación laboral directa o indirectamente entre la persona que busca un empleo y la empresa contratante.

- **Ley 50 de 1990.**

El Congreso de la Republica (citado por Blanco, 2007) dentro de los motivos para expedir esta norma indico que con el proyecto se quiso regular las empresas de servicios temporales con el objeto de que esa actividad tenga un marco legal adecuado y se protejan debidamente los derechos de los trabajadores, se define el servicio temporal y se precisan los casos en que los usuarios de dichas empresas pueden contratar con estas, insistiendo en que la temporalidad es de la esencia de tales contratos.

Se reglamentó entonces en qué casos las empresas de servicios temporales podían celebrar un contrato de prestación de servicios con terceros beneficiarios, se estableció las obligaciones del empleador y los derechos del trabajador en misión, se indicó los tipos de trabajadores vinculados a las empresas de servicios temporales, relación laboral que debe estar regida por un contrato de trabajo teniendo en cuenta lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social.

Así las cosas se entiende que el objetivo de las EST es colaborar temporalmente en el desarrollo de las actividades propias de la empresa beneficiaria, mediante el envío de trabajadores en misión, quienes desarrollaran la labor contratada, aclarando que estos trabajadores son contratados directamente por la empresa de servicios temporales y por tanto, es para todos los efectos la verdadera empleadora, siendo el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la entidad encargada de aprobar las solicitudes de autorización de funcionamiento de las EST.¹

El propósito de la Ley 50 de 1990, es proteger el derecho al trabajo y al mínimo vital de los trabajadores en misión como también limitar y controlar el manejo de las EST.

- **Decreto 4369 de 2006**

Mediante este decreto se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales definiéndolas en su artículo segundo así:

¹ El Ministerio de la Protección Social (2008) indica de igual forma que desde la normalización legal del servicio de trabajo temporal en Colombia a través de la Ley 50 de 1990, el sector ha obtenido su madurez como actividad empresarial, convirtiéndose en un servicio de uso permanente por parte de las empresas en los distintos sectores de la economía, facilitando así, mano de obra bien seleccionada y dotada de cierta especialización, aunque de forma flexible, contribuyendo a sus planes de crecimiento y desarrollo. (p.5)

Las Empresas de Servicios Temporales (EST), son aquellas que contratan con terceros beneficiarios la prestación de un servicio con personas naturales de manera temporal para continuar con el desarrollo de sus actividades, siendo la EST el empleador.²

Las EST fueron creadas con el fin de suplir las necesidades que se pueden presentar tanto en el sector público y/o privado en los siguientes eventos: ejecutar labores ocasionales, la ausencia de alguno de sus empleados por las circunstancias definidas por el mismo y por aumento del trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 6° del Decreto 4369 de 2006, el cual señala:

“1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6° del Código Sustantivo del Trabajo.

2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.

3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más.

Parágrafo. Si cumplido el plazo de seis (6) meses más la prórroga a que se refiere el presente artículo, la causa originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales, para la prestación de dicho servicio.”³

Referente al plazo del contrato para este tipo de labores, que ya estaba estatuido en la Ley 50 de 1990, inicialmente se estipuló que debería ser por un año pero finalmente se redujo a la mitad, situación que fue discutida en la exposición de motivos de la norma en el Congreso de la República (citado por la Corte Constitucional, 1995) argumentado 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.

² Arenas Monsalve (2002) referente a la relación entre las EST y las empresas beneficiarias menciona que entre estas hay un contrato de prestación de servicios. Ese contrato tiene reglas específicas sobre las obligaciones laborales que asume la EST. Los usuarios sólo pueden contratarlas en labores ocasionales, por reemplazos de personal o para atender incrementos de la actividad respectiva de la usuaria “por un término de seis (6) meses” prorrogable por otro tanto. (p.30).

³ El Ministerio de Trabajo (2010) referente al vencimiento del mencionado plazo indica que si la necesidad originaria que da lugar a la contratación del servicio específico objeto de la contratación persiste una vez pasados los 6 meses y la prórroga de los otros 6, el trabajador tendría que ser vinculado directamente por la empresa usuaria, quien pasaría a ser eventualmente su empleadora. (p.3)

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

Se disminuyen a un año, con otro de prórroga, los períodos máximos de contratación de trabajadores temporales. La medida debe 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.

Las entidades del Estado que desconozcan los límites de la contratación de trabajadores en misión también deben ser consideradas como empleadores de acuerdo con las reglas que determinen la clasificación de sus servidores; posición que tiene pleno respaldo en el principio de primacía de la realidad previsto en el artículo 53 de la Constitución Nacional, toda vez que no puede entenderse nada distinto a que cuando una entidad del Estado contrata irregularmente trabajadores en misión que prestan directamente sus servicios para ella deban ser considerados como servidores suyos. (Corte Suprema de Justicia, 2006, p.25).

De igual forma indica la clasificación de los trabajadores vinculados con estas empresas en dos:

- Trabajadores de planta: Son los que desarrollan sus funciones en las instalaciones de la EST, los cuales no participan en la actividad intermediadora ejercida por la misma.
- Trabajadores en misión: Son los que desarrollan la función contratada por la empresa usuaria en las instalaciones de la misma.

Estos trabajadores de conformidad con el Decreto mencionado tienen los mismos derechos que los llamados “trabajadores de planta” de la empresa usuaria que desempeñan la misma actividad, como es un salario equivalente y beneficios en cuanto a transporte, alimentación, salud, recreación, cesantías, vacaciones, prima de servicio y de navidad.

Adicional a lo mencionado, se indica el trámite de autorización para el funcionamiento de la empresa, sus obligaciones con los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral de los trabajadores en misión y las sanciones que se impondrán al transgredir los límites legales establecidos por la norma, entre otras.

Se considera, que la regulación sobre esta modalidad de vinculación laboral se da como respuesta a una necesidad evidente de las empresas de contratar personal temporal capacitado para llevar a cabo sus actividades transitorias, esto fundamentado en un tema de costos ya que no resulta rentable contratar

personal permanente para situaciones ocasionales que se presentan como las ya mencionadas.⁴ Si bien es cierto soluciona una problemática que se presentaba en los diferentes sectores económicos, también pretende proteger al trabajador de esta situación, estableciendo un límite de tiempo para esa contratación con el fin de que la labor “temporal” no sea desdibujada al ocultar en la figura del trabajador en misión la existencia de contratos laborales indefinidos teniendo en cuenta que “temporal” se refiere al servicio prestado mas no al trabajador en misión y que los empleadores evadan obligaciones laborales problemática que nos ocupa en el presente escrito.

La razón por la cual se crea los “trabajadores en misión”, es con el fin de satisfacer las necesidades de las empresas beneficiarias de los diferentes sectores económicos (público y privado), orientadas a ocupar las vacancias temporales de trabajadores de planta por un tiempo determinado el cual no podrá ser mayor a un año, con el objetivo de proteger el mínimo vital del trabajador. Por otro lado lo que se pretende es brindar oportunidades a la población desempleada, siempre y cuando estos cumplan con el perfil que requiere la empresa, así mismo se busca que las empresas beneficiarias a través de esta figura no afecten su presupuesto al contratar personal permanente para desarrollar actividades ocasionales, accidentales y/o transitorias ya que esto genera un aumento en el valor de la mano de obra situación que trasciende en el mercado.⁵

Deficiencias de la vinculación bajo la modalidad de trabajador en misión.

Se considera que la gran deficiencia de la vinculación bajo la modalidad de trabajador en misión es que conlleva a la inaplicabilidad del concepto de trabajo decente en los términos en que la OIT (Organización Internacional del Trabajo) lo concibe.

La Organización Internacional del Trabajo - OIT (2004) define el trabajo decente como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si

⁴ Enseñan los tratadistas de derecho laboral que esta disciplina responde a la intención de crear una nueva forma de convivencia humana basada en relaciones laborales estables, "a las que el derecho del trabajo parece exclusivamente acostumbrado". Pero como resulta antieconómico, imposible desde el punto de vista de los costos, vincular trabajadores permanentes para atender necesidades transitorias de trabajo, el derecho laboral ha debido reservar un espacio, y ampliar su vocación protectora, para cubrir igualmente a los trabajadores temporales, con el objeto de no descartar la temporalidad en las relaciones laborales como un elemento también importante para la convivencia humana. (Revista Semana, 1987).

⁵ Colfondos al explicar como funcionan las empresas de servicios temporales menciona, la importancia de tener en cuenta que la empresa usuaria no tiene ningún vínculo laboral con el trabajador en misión, ya que es la EST, quien ostenta la calidad de verdadero empleador, por ende, responsable de todas las acreencias laborales que se generen con ocasión del contrato de trabajo. La empresa usuaria le paga a la EST el valor que corresponde por la prestación efectiva del servicio temporal de colaboración contratado.

es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo). De igual forma menciona que el trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo.

Es decir la propuesta de la OIT al crear este concepto es que lo ideal sería un trabajo con una relación contractual estable, con protección social, con la posibilidad de ejercer por ejemplo derechos de libertad sindical, con el goce de las prestaciones sociales establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y que así los trabajadores puedan proyectar si quiera a corto plazo sus planes de vida.

Con base en el concepto anteriormente citado, a continuación mencionaremos las deficiencias que se presentan al ser vinculado bajo la modalidad de trabajador en misión.

1. Inestabilidad laboral

El principio de estabilidad en el trabajo es entendido como el carácter permanente de la relación de trabajo, de la cual su terminación solo se predica de la voluntad del trabajador o del empleador en el evento que considere que existe una justa causa debidamente probada. Para los trabajadores esta estabilidad significa que al cumplir con las obligaciones adquiridas con el empleador su presente y futuro está garantizado, al no existir la posibilidad de terminar arbitrariamente su contrato de trabajo y que él sustento propio de su familia no dependa del actuar caprichoso de su empleador.⁶

La Corte Constitucional (2005) hizo referencia a la protección especial que debe brindar el Estado a los trabajadores vinculados mediante contrato de servicios temporales, a fin de garantizar la estabilidad y justicia que debe existir en las relaciones laborales propias de éste tipo de contratación así: El tema de la vinculación laboral en las empresas que prestan servicios temporales, que es el caso de quien demanda, ha ocupado también la atención de la jurisprudencia de esta Corporación, de acuerdo con la cual, cualquiera que sea el tipo de contrato que da origen a la relación laboral, incluida la modalidad de contrato de servicios temporales, exige del Estado una protección especial que incluye no sólo la

⁶ Serna y Herrera (2009) definen el principio de estabilidad laboral como el que se refiere a la existencia y a la conservación del contrato de trabajo, con posibilidades de terminarlo única y exclusivamente cuando se presente una causal normativa que así lo justifique. Tiene que ver con la certidumbre de la persona trabajadora de no ser removida de su cargo cuando cumple con los deberes que el contrato le impone. (p. 20).

adopción de políticas macroeconómicas que promuevan la generación de oportunidades de trabajo, sino también la creación de condiciones normativas que garanticen de manera efectiva la estabilidad y la justicia que debe existir en las relaciones entre patronos y empleados. (p.12)

No es la intención afirmar que las EST al vincular personal en misión está violando el principio mencionado, lo discutible en estos casos es cuando las empresas usuarias disminuyen sus plantas de personal quienes son las encargadas de desarrollar su actividad esencial, para en cambio cubrir esas necesidades con trabajadores en misión a los cuales se vincula por un tiempo determinado con una EST, se les termina su relación laboral y luego son contratados nuevamente con otra EST siendo esta situación contraria a la estabilidad laboral que tradicionalmente pregona el Derecho Laboral y al tiempo máximo de contratación establecido bajo esta modalidad, como lo indica Montoya Melgar (citado por Arenas Monsalve, 2002) quien piensa que tras la euforia precarizadora y después de años de proclamación del fin del principio de estabilidad en el empleo y de encomio de los benéficos efectos de la contratación temporal sobre el mercado de trabajo, los tiempos más próximos nos muestran otros efectos menos deseados; por citar sólo los económicos, se comprueba como la expansión de los contratos temporales desemboca en la contracción del consumo y consiguientemente de la producción, en la escasa cualificación y experiencia de la mano de obra, en la obstaculización de la introducción de nuevas tecnologías, en la pérdida de eficacia del sistema productivo al estar basado éste cada vez más en trabajos no estables, en el incremento de la siniestralidad laboral.

El tipo de contrato de trabajo que suscriben las EST con los trabajadores en misión es el llamado por obra o labor, lo cual en términos del Código Sustantivo del Trabajo significa que el vínculo laboral será por “el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada”, entendiendo esto como una necesidad que se puede llamar ocasional que requiere la empresa usuaria en algún momento. Pero lo que ocurre en realidad es que utilizan este tipo de contrato con el fin de poder terminar la relación laboral en cualquier tiempo con la justificación que la labor para la cual fue contratada la persona termino, cuando realmente la actividad que este ejercía era la esencial de le empresa; así lo menciono el informe hecho por la Procuraduría General de la Nación sobre Trabajo Digno y Decente en Colombia (2009) mencionando que si bien, en teoría, a los trabajadores en misión se les puede vincular a la EST bajo cualquier tipo de contrato de trabajo, la forma predominante es la vinculación a través de contratos de obra y labor determinada (90%), mientras que para los trabajadores de planta de las EST lo más recurrente es la vinculación a través de contratos a término indefinido (80%) Esto quiere decir que el grado de estabilidad en el empleo de los trabajadores en misión es muy incierto.

2. Imposibilidad de ejercer derechos sindicales.

Colombia como Estado Social de Derecho protege el derecho a la libertad sindical y de asociación consagrado en el artículo 39 de la Constitución Política de Colombia. De igual manera la OIT ha manifestado la especial protección de las libertades consagradas en la Declaración Universal de Derechos Humanos, las cuales se consideran esenciales para el ejercicio pleno de los derechos sindicales. Los Convenios 87 y 98 de la OIT promueven la negociación colectiva y protege a los trabajadores y sus organizaciones frente a los actos de discriminación que puedan surgir por parte del Gobierno Nacional y los empleadores.⁷

La Corte Constitucional (2002) señaló una serie de situaciones en las cuales se presentaría un ejercicio abusivo de la facultad de dar por terminado el contrato de trabajo en detrimento de los derechos fundamentales de los trabajadores, entre las cuales enunció: (i.) desconocer el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos, afiliarse a éstos o a permanecer en ellos, (ii.) promover la desafiliación a dichas asociaciones, (iii.) adoptar medidas represivas contra los trabajadores sindicalizados o que pretendan afiliarse al sindicato, (iv.) obstaculizar o desconocer el ejercicio del derecho de huelga, en los casos en que éste es garantizado, (v.) constreñir la libertad de expresión o la escogencia de profesión y oficio, o (vi.) burlar el derecho y la posibilidad que se le reconoce a los sindicatos para representar a los trabajadores e intervenir en defensa de sus propios intereses en todos los casos en los que el empleador adopta decisiones o fija posturas que afectan o interesan a la entidad sindical. (p.14). Por lo anterior se evidencia que los trabajadores contratados a través de las EST no ejercen el derecho de asociación y a la libertad sindical, ya que corren el riesgo que una vez se termina su contrato, el mismo no sea renovado, reduciendo así el número de asociados, no cumpliendo con el mínimo de 25 establecido por la ley incurriendo como consecuencia, en el caso de un sindicato de empresa, en una causal de disolución.

La libertad sindical en Colombia, con la flexibilidad laboral tiende a desaparecer, sobre todo con los nuevos esquemas de contratación donde se vulnera el derecho de asociación del trabajador, ahora bien,

⁷ De igual forma el Convenio 181 de la OIT llamado “Convenio sobre las agencias de empleo privadas”, en su artículo 11 estipula que Todo Miembro adoptará, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, las medidas necesarias para asegurar que los trabajadores empleados por agencias de empleo privadas previstas en el apartado b) del párrafo 1 del artículo 1 gocen de una protección adecuada en materia de: (a) libertad sindical; (b) negociación colectiva; (c) salarios mínimos; (d) tiempo de trabajo y demás condiciones de trabajo; (e) prestaciones de seguridad social obligatorias; (f) acceso a la formación; (g) seguridad y salud en el trabajo; (h) indemnización en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional; (i) indemnización en caso de insolvencia y protección de los créditos laborales; (j) protección y prestaciones de maternidad y protección y prestaciones parentales.

como se planteó en líneas precedentes, ha surgido la ilegalidad de contratación agudizándose aún más el problema. (Contreras Vallejo, 2015).

Sin embargo la Corte Suprema de Justicia (2016) expone que en el evento que un trabajador en misión goce de fuero sindical por pertenecer a la junta directiva de un sindicato y que haya superado el tiempo máximo de contratación establecido en el artículo 77 de la ley 50 de 1990 (6 meses prorrogables por 6 meses más), la empresa deberá solicitar permiso para despedir al Ministerio de Trabajo y no hacerlo de manera arbitraria con fundamento en la forma como fue vinculado el trabajador, es decir a través de una EST.

De conformidad con lo anterior, se considera que el caso planteado por la Corte Suprema de Justicia es una excepción a la regla, ya que señaló que la protección se configura en razón a que se excede el tiempo máximo de contratación, en cambio para el caso de los trabajadores que estén por menos tiempo es casi imposible ejercer su derecho de asociación libertad sindical, prueba de esto es que aún no se registra ninguna convención colectiva de trabajo ni tampoco alguna organización sindical suscrita por estos trabajadores.

3. Prestaciones Sociales.

Aunque el artículo 79 de la ley 50 de 1990 estatuye que 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 vigentes en la empresa y que 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, sin embargo en la realidad se encuentra que un trabajador en misión que desempeña las mismas funciones que uno de la planta de la empresa usuaria, no cuenta con las mismas condiciones laborales, ya que este último percibe bonificaciones y primas adicionales al primero. Las diferencias son mayores cuando los trabajadores de la usuaria de benefician por pactos o convenciones colectivas suscritas que establecen otros tipos de beneficios.⁸

⁸ La investigación de Fedesarrollo encontró que los trabajadores temporales y los indirectos tienen una remuneración horaria menor que sus contrapartes permanentes y directos. Los temporales reciben menores prestaciones (tanto en vacaciones, primas, cesantías, subsidios de transporte y vestuario) que sus contrapartes permanentes. Existen además diferencias marcadas en prestaciones recibidas entre temporales al desagregar por duración del contrato: aquellos con menor duración de contrato reciben menores beneficios. Según ACOSET, el salario promedio de los trabajadores subcontratados a través de EST es el equivalente al salario mínimo legal (316 dólares, aproximadamente), lo que con la incidencia prestacional que establece la legislación laboral colombiana (prima legal, auxilio de cesantías, auxilio de transporte), significa un ingreso real 1.22 salarios mínimos mensuales (385 dólares, aproximadamente). En una encuesta

En el caso de las vacaciones, se aprecia que el empleador termina o liquida los contratos antes de cumplir el año de servicio, de esta manera los trabajadores en misión no causan este derecho, ya que se interrumpe el tiempo laborado y al liquidar las prestaciones sociales está es pagada de manera proporcional más no disfrutada.

Lo anterior se justifica en el ahorro que representa este tipo de contratación para la empresa usuaria, además de tener personal trabajando por mucho más tiempo, casi que sin ninguna interrupción en el año. No obstante, la empresa que utiliza al personal temporal de una forma correcta puede reducir costes laborales eludiendo otros gastos adicionales: los asociados con el proceso de reclutamiento, formación, beneficios, tiempos muertos. Este último factor, en particular - no retribuir los tiempos no productivos -, puede ser el que más costes ahorre. Además de lo anterior se convierte un coste fijo en coste variable, con lo cual se produce una disminución de las cargas salariales para la empresa. (Tena, 2000, p.58).

4. Consecuencias Sociales.

Evidentemente el problema no es que dentro del ordenamiento jurídico colombiano existan las EST, por cuanto se ha mencionado a lo largo de este escrito surgieron por la necesidad de contratar personal por un tiempo determinado para llevar a cabo actividades ocasionales de las empresas, el problema consiste en la forma como es utilizada la figura, causando así una inadmisibles situación social que la clase trabajadora por pasar sus días siendo herramientas laborales y de producción, generando inestabilidad en el ámbito sin duda alguna laboral, personal y social al no poder desenvolverse dentro de la sociedad como una persona con un ingreso económico fijo, sin la posibilidad de proyectarse para adquirir una vivienda, brindar educación a sus hijos, educarse para crecer profesionalmente, gozar de sus vacaciones entre otras. La explicación al porque se soportan estas circunstancias sin duda alguna es por la necesidad de sobrevivir en un país donde las oportunidades laborales son pocas y por ejemplo las que se ofrecen en el sector privado en su mayoría la remuneración no es coherente con la formación profesional que se adquiere y en el sector público se obtiene a cambio de un apoyo político.⁹

realizada por la ENS en una empresa productora de papel, se encontró que los trabajadores temporales, pese a desarrollar las mismas actividades que sus pares contratados de manera directa, recibían un salario que en promedio apenas representaba el 39% del salario de los trabajadores directos. (Escuela Nacional Sindical - Agencia de Información Laboral, 2013).

⁹ Dicho aumento se refleja en las estadísticas realizadas por ACOSSET en 2008 (citado por Leiva, 2008) en el cual se observa que para el año 2002 en Colombia existían 355.000 personas vinculadas a través de esta figura, en 2003 – 434.268, en 2004 – 562.304, en 2005 – 709.044, en 2006 – 655.792, en 2007 – 834.469.

Sin embargo entre enero y abril de 2016, el empleo temporal a través de empresa, en el comercio al por menor y de vehículos disminuyó

En el mismo sentido O'Reilly citado por Tena (2000) menciona que no se puede lograr un sentimiento de pertenencia y de compromiso por parte de los trabajadores (temporales). Los trabajadores temporales harán solamente lo justo, y nada más. Puede ser que la empresa usuaria esté de acuerdo con que el trabajador temporal haga nada más que lo justo. Pero hay que cuestionar las bases de competencia de esta empresa ya que hoy en día los valores como la calidad son básicos para la competitividad de la empresa y se logra solamente con una actitud de pertenencia de todos los empleados.

Por todas las razones mencionadas la manera como está siendo utilizada la figura de trabajadores en misión es a todas luces contraria al artículo 53 de la Constitución Política, teniendo en cuenta que el principio de estabilidad laboral determina que el empleado puede tener una certeza mínima con respecto al vínculo laboral contraído con su empleador, es violatorio de los principios mínimos fundamentales como lo son igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo generando una insatisfacción por parte del trabajador en misión al sentirse excluido por parte del empleador ya que el trato es diferente al de uno de planta de la empresa usuaria.¹⁰

Propuestas y soluciones frente a las deficiencias de la vinculación bajo la modalidad de trabajador en misión.

El Decreto 4369 de 2006 en su capítulo VI establece las sanciones que el Ministerio de la Protección Social impondrá a las EST en el ejercicio de su funcionamiento como son multas, suspensión de la autorización de funcionamiento y la cancelación de autorización de funcionamiento. Para el caso en concreto mencionaremos el artículo 20 del mismo, en el cual se establece las multas en las que incurrirá la EST en diferentes casos:

Artículo 20. Multas. El Ministerio de la Protección Social impondrá mediante acto administrativo contra el cual proceden los recursos de reposición y apelación, multas diarias sucesivas hasta de cien

en 6% mientras que hubo un crecimiento del total personal ocupado promedio en 2,6%. En el mismo período de 2015, el empleo temporal a través de empresas aumentó en 5,7%, es decir, que hay una diferencia negativa con respecto al mismo período de este año de 11,7%. (Caracol Radio, 2016).

De igual forma en entrevista realizada al presidente de ACOSSET Miguel Pérez García (2016), se observa que los trabajadores en misión aumentan entre un 8 y 10% en temporada navideña.

¹⁰ Haciendo un ejercicio de derecho comparado, no solo en Colombia se evidencia el mal uso de esta figura, casos como el de Venezuela citado por Bontes (2011) menciona que en su caso parece que era mejor cuando estaban reguladas en nuestro país este tipo de empresa de provisión de personal temporal, pues trabajaban dentro del marco de las leyes laborales y de seguridad social, y eran de una forma u otra supervisadas en su funcionamiento y solvencia por el Ministerio de Trabajo, y no lo que actualmente está sucediendo, es decir la proliferación de supuestas contratistas, que a la postre no prestan servicios ni ejecutan trabajos especializados de ningún tipo, sino que colocan mano de obra sin discriminación alguna, con beneficios mínimos legales, sin que nadie garantice su solvencia y excediendo los límites normales de lo que pudiera incluso entenderse el tiempo normal para ejecutar una obra o servicio. (p. 311)

(100) salarios mínimos legales mensuales vigentes, por cada infracción mientras esta subsista, en los siguientes casos:

(...) 3. Cuando la empresa usuaria contrate Servicios Temporales, contraviniendo lo establecido en los artículos 77 de la Ley 50 de 1990 y 7° del presente decreto. (...)

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

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

Se indica entonces que se impondrá una sanción a la EST cuando esta infrinja la prohibición establecida en el artículo 77 que menciona los casos en los cuales la empresa usuaria puede contratar bajo esta modalidad teniendo en cuenta el plazo máximo de 6 meses prorrogable por 6 meses más, situación que como se ha expuesto a lo largo de este escrito se presenta con frecuencia con este tipo de contratación.¹¹

Sin embargo a pesar de que existe esta prohibición se considera que no es suficiente para atenuar el efecto negativo que causa la forma como las empresas usuarias usan esta modalidad de contratación, por lo cual a continuación citaremos algunas propuestas para solucionar dicha problemática.

- **Perfeccionamiento de los procesos de vigilancia y control**

La Corte Constitucional (2001) estudia el caso de una empleada en misión a la cual le fue terminado su contrato de trabajo “por finalización de la obra o labor”, aun cuando había notificado su estado de embarazo al empleador, sin solicitar previamente permiso al Ministerio del Trabajo para proceder con el despido. La Corte al realizar el estudio del caso identifica entre otras cosas, la escasez de mecanismos de vigilancia y control por parte del Ministerio a las EST encaminadas a prevenir la afectación de las garantías laborales de los trabajadores temporales y las enumera así:

¹¹ Al respecto la Corte Constitucional (2001) manifestó que este tipo de relación laboral no puede exceder de un año, porque indudablemente se debe evitar que los contratos con las empresas de servicios temporales en la práctica se conviertan en permanentes ya que de ese modo se desconocerían los derechos prestacionales de los trabajadores. En el evento de que la necesidad del usuario por el servicio de los trabajadores en misión sea permanente, debe acudir a otra forma de contratación, distinta a la que se cumple a través de las empresas de servicios temporales.

En primer lugar, la inexistencia de controles previos o limitaciones a la cesión y subrogación de contratos entre empresas prestadoras de este tipo de servicios o para la asociación entre empresas de servicios temporales, facilitó el desconocimiento de la limitación temporal que establece el numeral 3 del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 y la utilización de trabajadores temporales para la realización de actividades no autorizadas por la ley.

En segundo lugar, la ausencia de mecanismos efectivos que evitaran que las empresas prestadoras de servicios temporales y sus usuarias utilicen de mala fe las ventajas de este tipo de contratos, como sería, por ejemplo, el establecimiento de presunciones a favor de los trabajadores y de la estabilidad laboral cuando se presenten graves irregularidades en el empleo de este tipo de contratos, facilitó la vulneración de los derechos de los trabajadores y desconoció la protección constitucional del trabajo.

En tercer lugar, las cifras e informes enviados por el Grupo de Inspección y Vigilancia Preventiva del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y por las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo muestran las dificultades que en la práctica enfrentan las autoridades del trabajo para realizar el control de las actividades de las empresas de servicios temporales y para la protección efectiva de los derechos de los trabajadores vinculadas a ellas. Estas dificultades han llevado a que el control, inspección y vigilancia que se realiza sobre estas empresas sea principalmente formal y se ha dejado de lado la iniciación de investigaciones de oficio y la utilización de otros mecanismos que permitan un control sustancial de las condiciones que la Constitución y la Ley establecen para garantizar una protección efectiva de los derechos de estos trabajadores. (p.28).

De todo el análisis hecho por la Corte, esta termina por ordenar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que en un plazo no superior a seis meses diseñe, adopte y ejecute, dentro de su órbita de competencia y de conformidad con las directivas políticas que éstas consideren conducentes, un programa que garantice efectivamente los derechos de los trabajadores temporales y establezca los correctivos necesarios que eviten que las empresas de servicios temporales y sus usuarias incurran en graves irregularidades para beneficiarse de las ventajas que ofrecen este tipo de contratos.

Evidentemente este plazo de 6 meses ya venció pero es necesario que el Ministerio adopte medidas tendientes a controlar la actividad de las EST para evitar abusos por parte de estas así como lo expuso la corte y proteger los derechos de los trabajadores temporales.

- **Presentación de informes anuales con el fin de verificar el cumplimiento de las leyes laborales**

El Presidente de la República expidió el Decreto 583 del 8 de abril del 2016, encaminado a reglamentar toda forma de tercerización laboral justificado en la Ley 1753 de 2015 por la cual se expidió el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2014-2018, donde se indica que el Gobierno Nacional de la mano con el Ministerio del Trabajo, adoptara la política nacional de trabajo decente, con el fin de generar empleo, lograr la formalización laboral, proteger a los trabajadores del sector público y privado, garantizar que las empresas cumplan con las normas laborales en los procesos de tercerización garantizar que las actividades permanentes de las entidades públicas sean desarrolladas por personal vinculado a plantas de personal salvo las excepciones señaladas en la ley.

Por tal razón, La Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales (ACOSET) mediante Circular 23 del 22 de julio de 2016 titulada “SE INCREMENTAN LAS VISITAS DE INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL POR PARTE DEL MINISTERIO DEL TRABAJO A LAS EST” anunció, que el Ministerio de Trabajo informó a todos los inspectores que se iniciarán investigaciones preliminares en el territorio nacional a todas las EST, destacando como punto principal el requerimiento por parte del Ministerio de informar el número total de trabajadores en misión, indicando salario, fecha de ingreso y el motivo por el cual se encuentran trabajando en misión. Esto como respuesta a los objetivos adquiridos por el Ministerio de Trabajo en el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018, en el cual encontramos políticas como el fortalecimiento de la inspección del trabajo, la política nacional del trabajo decente, garantía de cobro de multas por violación a normas laborales, creación de empleos decentes, entre otros.

- **Inspección de trabajo**

Como es conocido, la actuación de los inspectores de trabajo se lleva a cabo a partir de las visitas a los lugares de trabajo sin previo aviso, por uno o más funcionarios y por el tiempo que sea necesario., por lo cual como medida de control para la inspección y vigilancia a las EST se podrían adoptar medidas tales como implementar la capacitación a los inspectores de trabajo, con base en los lineamientos dados por el Gobierno a través del Decreto 583 del 8 de abril del 2016 sobre tercerización laboral, con el fin de que se evidencien de manera eficaz y oportuna los sectores e incluso las regiones en las cuales se presentan con más frecuencia abusos por parte de estas empresas y así proceder a intervenirlas como le corresponde a estas inspecciones. Así lo menciona la ANDI (2016) en su informe titulado “Novedades de Derecho Laboral” al precisar que el El Ministerio de Trabajo adelantará un estudio sobre modalidades más de tercerización laboral ilegal por regiones, con miras a orientar acciones integrales

de priorización y focalización por parte de sus inspectores de trabajo, sin perjuicio de las actividades de diagnóstico y de inspección, vigilancia y control que estén llevando a cabo los inspectores de trabajo. El Ministerio del Trabajo continuará y reforzará los programas de capacitación para inspectores del trabajo en materia de contratación a través de terceros. (p.7)

Adicional a lo anterior, el Ministerio de Trabajo debe contar con un número considerable de Inspectores de Trabajo a nivel nacional, que puedan atender la demanda que representa la vigilancia a estas empresas, con el fin de que el cumplimiento de sus obligaciones no se vea afectado por la falta de personal.

- **Responsabilidad de la Empresa Usuaria**

En países como Francia, Túnez y Marruecos la responsabilidad por el incumplimiento de las obligaciones laborales de las EST son trasladadas a la empresa usuaria. En el caso Colombiano la Corte Suprema de Justicia (citada por Blanco, 2005) ha dicho que la responsabilidad 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 (Ley 50 de 1990, 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 Código Sustantivo del Trabajo, 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 3 del citado artículo del Código.

Al respecto se considera que la legislación Colombiana debería adoptar una disposición en la cual la empresa usuaria adquiriera responsabilidades como verdadero empleador, en el evento de vincular personal superando el tiempo máximo de contratación que dispone el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, (seis meses prorrogables por seis meses mas), justificado en que al tener personal por más tiempo de lo permitido, la labor para la cual son contratados ya no será considerada como temporal, si no como actividad misional permanente entendida como lo define el artículo 2.2.3.2.1 del Decreto 583 de 2016, se entienden como actividades misionales permanentes aquellas directamente relacionadas con la producción de los bienes o servicios característicos de la empresa, es decir las que son esenciales, inherentes, consustanciales o sin cuya ejecución se afectaría la producción de los bienes o servicios característicos del beneficiario.

Que así las cosas, si las propuestas mencionadas anteriormente fueran adoptadas y ejecutadas por el Gobierno Nacional la situación de los trabajadores en misión sería diferente por cuanto no existiría un abuso por parte de las EST como de las empresas usuarias, ya que a parte de sanciones pecuniarias (multas) el proceder de las mismas tendría consecuencias legales que afecten el ejercicio de su actividad.

CONCLUSIONES.

El presente artículo tuvo como objetivo analizar las deficiencias que se presentan con la creación de la figura del trabajo temporal, para el caso en las EST y sus trabajadores en misión, incluyendo las empresas usuarias referente al manejo del personal.

Con el presente trabajo se pretende demostrar el atropello que se genera por parte de las EST y de las empresas beneficiarias con el trabajador, ya que al no existir un respaldo y un control suficiente por parte de las autoridades competentes, permite que los empleadores cometan abusos, por ejemplo encontramos que al trabajador le pagan las vacaciones pero no las disfruta o que tiene derecho a un salario ordinario y prestaciones sociales equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeña la misma actividad.

Así mismo el contrato tiene una duración máximo de un año, sin embargo en la realidad se aprecia que existen empresas usuarias donde se encuentran trabajadores en misión vinculados por más de un año, es decir que el límite de tiempo establecido por la ley no ha sido respetado lo que conlleva a que el empleador liquide el contrato las veces que lo desee, con el fin de interrumpir la relación laboral o que el trabajador corra el riesgo de ser despedido sin razón alguna lo cual genera una inestabilidad laboral, e incumpliendo lo establecido en la Ley 50 de 1990 y el Decreto 4369 de 2006 y por consiguiente se vulneran los derechos laborales de los trabajadores.

Este tipo de contrato es la nueva tendencia dejando a un lado las demás formas de contratar como los son el teletrabajo, contrato de prestación de servicios, contrato a término indefinido, contrato a término fijo, entre otras. Lo que ha requerido que este tipo de contrato tenga un mayor seguimiento por parte del Estado.

Lo pretendido al crear un mecanismo como respuesta a las necesidades del sector productivo de la economía basado en la flexibilidad laboral ha generado un cambio en las relaciones laborales tradicionales, dando inicio a nuevas formas de contratación que son útiles para reducir costos empresariales, pero afectando a la clase trabajadora por cuanto no se garantizan los derechos del trabajador.

Para demostrar esto, primero se realizó un análisis de la naturaleza jurídica de los trabajadores en misión, comenzando por las razones que tuvo el Gobierno Nacional debido a la demanda y oferta de empleo que se presentaban y las necesidades de las empresas de crear una herramienta con el fin de suplir en diferentes momentos trabajos temporales. Sin embargo, observamos que en la realidad su utilización no se aplicó, con el fin para lo cual fueron creadas; por consiguiente mencionamos algunas de las deficiencias que se presentan al contratar bajo esta modalidad y las posibles soluciones para el caso con el fin de no seguir violando los derechos laborales del personal que hace parte de las EST y de las empresas beneficiarias.

Ante la problemática mencionada, se evidencia que el principal garante de estos derechos es el Gobierno, sin embargo este no ha ejercido la vigilancia y control necesario lo que ha conllevado a un sin fin de abusos que ponen en una situación de vulnerabilidad al trabajador, dejando como único mecanismo de defensa de sus derechos el acudir a la jurisdicción ordinaria laboral. Así mismo, la legislación Colombiana como respuesta a la confusa situación de los trabajadores en misión, debe crear una normatividad dirigida a establecer límites a las EST y atribuir responsabilidad a las empresas usuarias cuando se exceda del tiempo permitido para esta contratación, que son seis meses prorrogables por seis meses más, teniendo en cuenta que al sobrepasarlo se entenderá que la labor “ocasional” se extinguió para convertirse en una actividad permanente que hace parte de la labor principal de la empresa. De igual forma, la empresa usuaria frente al trabajador tendría la obligación de vincularlo en su planta de personal.

REFERENCIAS

- Arenas Monsalve, Gerardo. (2002). La Contratación de Trabajadores a través de Empresas de Servicios Temporales. *Precedente: Anuario Jurídico*, 207-222.
- Arenas Monsalve, Gerardo. (2002). Contratación a través de empresas de servicios temporales. *Revista actualidad laboral y seguridad social de Colombia*. Recuperado de http://legal.legis.com.co/document?obra=rlaboral&document=rlaboral_7680752a7eff404ce0430a010151404c.
- Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales - ACOSET. 2016. Se incrementan las visitas de inspección, vigilancia y control por parte del ministerio del trabajo a las EST (Circular 23 del 22 de julio de 2016). Recuperado de <http://www.acoset.org/images/circulares/CIRCULAR%2023.pdf>
- Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales - ACOSET. 2016. Trabajadores en misión aumentan entre un 8 y 10% en temporada navideña. Recuperado de <http://www.acoset.org/index.php/noticias/87-trabajadores-en-mision-aumentan-entre-un-8-y-10-en-temporada-navidena>.
- Asociación de Industriales de Colombia - ANDI. (2016). Novedades de derecho laboral. Recuperado de <file:///C:/Users/win%207/Desktop/TRABAJO%20DE%20GRADO/andi.pdf>
- Blanco, Oscar Andrés. (2005). Criterios para evitar el abuso de la tercerización. *Gaceta Laboral*, 11(2), 253-274.
- Blanco, Oscar Andrés. (2007). Las Empresas de Servicios Temporales en Colombia. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 5(2), 231-237.
- Bontes, I. (2011). Tercerización o nuevas formas de trabajo. Realidad legislativa venezolana: ¿Deben regularse o eliminarse?. En Universidad Católica Andrés Bello y Universitas Fundación (Ed.), *Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social. Estudios en homenaje a la memoria del Profesor Rafael Caldera* (pp. 297-316). Caracas, Venezuela.
- Caracol Radio (2016, 25 de julio). El 8% del empleo nacional lo tienen las empresas de Servicio Temporal. Recuperado de http://caracol.com.co/emisora/2016/07/25/medellin/1469444865_843042.html.

- Colfondos. ¿Cómo funcionan las empresas de servicios temporales?. Recuperado de <https://www.colfondos.com.co/246>.
- Contreras, Marlon. (2015). Libertad sindical frente a la flexibilización laboral en Colombia. *LEGEM*, 2(2), 49-62.
- Convenio 181 (1997). Organización Internacional del Trabajo – OIT. Convenio sobre las agencias de empleo privadas.
- Corte Constitucional. 1995. Sentencia C-330 de 1995. Magistrado Ponente. Jorge Arango Mejía.
- Corte Constitucional. 2001. Sala Novena de Revisión. Sentencia T- 1280 del 30 de noviembre de 2001. Magistrado Ponente. Clara Inés Vargas Hernández.
- Corte Constitucional. 2001. Sala Tercera de Revisión. Sentencia T- 1101 del 18 de octubre de 2001. Magistrado Ponente. Manuel José Cepeda Espinosa.
- Corte Constitucional. 2002. Sala Quinta de Revisión. Sentencia T- 920 del 30 de octubre del 2002. Magistrado Ponente. Rodrigo Escobar Gil.
- Corte Constitucional. 2005. Sala Primera de Revisión. Sentencia T- 889 del 26 de agosto de 2005. Magistrado Ponente. Jaime Araújo Rentería.
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 22 de febrero de 2006. Rad. 25717. Magistrado Ponente Carlos Isaac Nader.
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 7 de abril de 2016. Rad. 42560. Magistrado Ponente. Luis Gabriel Miranda Buelvas.
- Escuela Nacional Sindical (2013). Una mirada al trabajo temporal en Colombia y a las empresas de servicios temporales. Recuperado de <http://www.ens.org.co/index.shtml?apc=Na--;1;-;-;&x=20167432>.
- Leiva Bisbicuth, Jhon. (2008). Plan de Negocio Para La Creación de TEMPOCOL, Empresa Prestadora de Servicios Temporales. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia.
- Ministerio del Trabajo. (2014). Colombia progresando hacia el trabajo decente. Recuperado de [file:///C:/Users/win%207/Downloads/trabajodecente_web%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/win%207/Downloads/trabajodecente_web%20(4).pdf)

Ministerio del Trabajo (2010). Concepto No. 183887. Recuperado de <http://www.fenalco.com.co/sites/default/files/juridica/CONCEPTO%20183887%20DE%202010%20MINPROTECCI%C3%93N%20-%20CIRCULAR%20433.pdf>

Ministerio de la Protección Social (2008). Empresas de Servicios Temporales. Recuperado de http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:QSyDCYF18zwJ:www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/606-14-empresas-de-servicios-temporales-direccion-general-de-promocion-del-trabajo.html+&cd=3&hl=es&ct=clnk&gl=co.

Organización Internacional del Trabajo (2004, 9 de agosto). ¿Qué es el trabajo decente?. Recuperado de http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm.

Procuraduría General de la Nación. (2009). *Trabajo digno y decente en Colombia. Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas*. Recuperado de [http://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas\(1\).pdf](http://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Trabajo%20digno%20y%20decente%20en%20Colombia_%20Seguimiento%20y%20control%20preventivo%20a%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas(1).pdf)

Revista Semana (1987). Las Empresas de Servicios Temporales y el Trabajo Temporal. Recuperado de <http://www.semana.com/especiales/articulo/las-empresas-de-servicios-temporales-el-trabajo-temporal/8801-3>.

Rojas, Armando Mario (2004). La Intermediación Laboral. *Revista de derecho*, 22(2), 187-210.

Serna & Herrera (2009). Fundamentación y Defensa de los Derechos Laborales. Recuperado de http://www.ens.org.co/apc-aa-files/45bdec76fa6b8848acf029430d10bb5a/DERECHOS_LABORALES.pdf.

Tena, Gloria. (2000). Los pro y los contra de las empresas de trabajo temporal. *Acciones e investigaciones sociales*, 10, 49-66.