

Agradecimiento:

Agradezco a Dios por poner en mi camino al Doctor Alfonso Tito Mejía Restrepo, por brindarme su apoyo incondicional y por impulsar mi formación académica.

A mi Padre por disciplinarme.

A mi Madre por ser mi ejemplo de mujer y compañía constante.

A mi hermano por ser mi mejor amigo y apoyo.

A quienes no creyeron en mi capacidad.

A mi esposo quien fortalece mis días, fue la casualidad más bonita y es mi complemento de vida.

Al doctor Jorge Luis Tapias Restrepo, docente y amigo quien fue mi mejor profesor.

A los amigos que acompañaron este largo camino universitario.

Pero especialmente a Sebastián mi hijo, quien es mi fuente de superación y de tenacidad para ti mi hijito este logro!

TRABAJO DE GRADO

ANALISIS DE EXPERIENCIAS

**DEBY ASTRID MONTOYA RUIZ
C.C. 43.738.563
VICTOR MANUEL MARTÍNEZ ESCOBAR
C.C. 11.792.609**

**UNIVERSIDAD AUTONOMA LATINOAMERICANA
FACULTAD DE DERECHO
MEDELLIN**

2016

CONTENIDO

	Pag.
TEMA	3, 4
JUSTIFICACION	5 -12
ANALISIS DEL PROBLEMA	13-17
PREGUNTA PROBLEMA	18
OBJETIVO GENERAL	19 - 20
OBJETIVOS ESPECIFICOS	21
REFERENTE TEORICO	22
DISEÑO METODOLOGICO	23
BIBLIOGRAFIA	24

TEMA

Partiendo de la experiencia obtenida y con base en el trabajo realizado con las empresas de Servicios Temporales realizada en esta investigación, estudio y análisis, teniendo en cuenta que la modalidad en Colombia, de las grandes empresas y por la voluntad de querer minimizar los riesgos y costos que se corren al firmar contratos comerciales como el outsourcing de gestión humana, y por el conocimiento obtenido en cuanto al manejo que se le da al tema de la selección, la contratación la vinculación de personal bajo la modalidad de contratos de obra y labor determinada, se puede describir una serie de experiencias vividas con la que se pretende demostrar, o reafirmar como según mucha doctrina encontrada, que esta modalidad de contratación no solo degrada, sino que también disminuye las posibilidades de un trabajador y de su familia entera, pues la norma solo permite que en Colombia una persona en un año solo pueda firmar 2 contratos de este tipo, es decir, un contrato de trabajo por obra o labor determinada no puede sino brindar salarios, prestaciones y beneficios a una persona, por solo 12 meses. Conforme al **Artículo 77 ley 50 de 1990**. *Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:*

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

Anteriormente, se escuchaba que los padres, tíos y miembros de la familia trabajaban en empresas durante 25 o 30 años, y en muchos casos hasta más años, pero se trataba de grandes empresas, solidas sin presencia de grandes superficies en el País, de ahí, que no tenían entrada en la contratación y vinculación de personal a las empresas con sus grandes departamentos de relaciones industriales, pues se brindaba gran estabilidad laboral a todas las personas contratadas, ya luego empezaron a ser reemplazadas luego de que fueran jubilados por antigüedad y arreglos directos con las empresas, se iban a descansar ya a la casa de habitación que compraban con los créditos, auxilios de vivienda y préstamos que les realizaba directamente la compañía a través de pactos colectivos y convenciones colectivas que fortalecían la economía de los hogares, pues a través de los contratos a término indefinido la buena economía de

antes los trabajadores en Colombia se jubilaban con casa propia, y sus hijos ya graduados de carrera profesionales, pues lograban no solo estabilidad personal sino también estabilidad para sus grupos familiares y su entorno no era tan difícil como el que podemos evidenciar a través del contrato de obra y labor que actualmente se manejan en las relaciones contractuales y laborales, pues es completamente válido que un empresario a través de su Junta Directiva designe a una firma llamada hoy en día Empresa de Servicios Temporales, para la selección y contratación de personal con la creencia en muchos de los casos de que la responsabilidad para con este tipo de trabajadores llamados en misión traídos a la compañía solo a cumplir con una labor para determinadas asignaciones a través de órdenes de compra, figura esta válida pues muchas personas y familias logran sostener cada una de sus necesidades, pues se trata de una Empresa de servicios temporales con todo un Portafolio montado, quien es el directo empleador de los trabajadores vinculados pero que realizan con los medios de labor propios de la empresa contratante, y es precisamente lo investigado a través de un trabajo de campo realizado en 2 empresas de servicios temporales, y por ello se puede descifrar que el contrato por obra y labor contratada no puede brindar estabilidad laboral, ni económica a los trabajadores y sus familias pues el tiempo que trae la norma como el máximo para ejecutarlo es por 2 periodos de 6 meses es decir 1 año, solamente en este periodo se obtiene un poco respaldo el sustento básico, porque también es difícil que se encuentren ofertas con salarios altos en este gremio de contratación rápida y efectiva para las empresas en la búsqueda de bajar costos, tercerizar problemas y disminuir los riesgos, contratan los servicios de una empresa de servicios temporales con la finalidad de delegar los problemas futuros y entregar las desavenencias con los empleados a las llamadas EST, bajan, reducen y desestiman la seguridad social, el bienestar laboral, la estabilidad laboral y el mundo de oportunidades de las cuales goza no solamente una persona vinculada a una buena empresa sino también de sus familias, empresas en las que no existe y no existirán los pactos o convenciones colectivas ni las garantías de las que algunos gozan.

JUSTIFICACION

La base que puede llevar a muchas personas a preguntarse, si es realmente el contrato de obra y labor manejados a través de las Empresas de Servicios Temporales y que suponen una relación contractual formal regulada por la legislación, con protección social, estabilidad y beneficios sociales para tantísimos trabajadores y sus familias, basados además en que la mayor parte de la población ocupada hace parte de la economía informal, casi un 60% para todo el

país y un 51% en las 13 áreas metropolitanas de nuestro País, según el siguiente informe del año 2013 de la revista ACOSSET, y de la Escuela Nacional Sindical:

Cuadro 1. Principales EST en Colombia

Servicios temporales (cifras en millones de \$)	Activos	Part. %	Ingresos	Part. %	Utilidades	Part. %
Acción S.A.	102.062	11,77	421.567	7,51	2.415	4,40
Activos S.A.	56.929	6,56	355.623	6,34	3.051	5,56
Optimizar Servicios Temporales S.A.	41.944	4,84	67.212	1,20	836	1,52
Gente Estratégica S.A.	31.088	3,58	60.980	1,09	142	0,26
Serviola S.A.	28.032	3,23	142.939	2,55	1.500	2,73
Adeco Colombia S.A.	27.762	3,20	184.368	3,28	3.429	6,25
Extras S.A.	27.280	3,15	165.038	2,94	2.077	3,78
Manpower Professional	24.201	2,79	120.465	2,15	612	1,12
Vision& Marketing SAS	22.449	2,59	71.409	1,27	967	1,76
Manpower de Colombia Ltda.	22.441	2,59	145.349	2,59	2.279	4,15
Tiempos S.A.	21.024	2,42	81.016	1,44	106	0,19
Servicios Asociados Ltda.	19.898	2,29	40.290	0,72	196	0,36
Listos SAS	18.628	2,15	106.981	1,91	1.100	2,00
Misión Temporal Ltda.	17.141	1,98	99.824	1,78	560	1,02
Empleamos S.A.	16.091	1,86	80.142	1,43	1.066	1,94
Promotora Gran Velero	15.455	1,78		0,00		0,00
Servicios Temporales y Profesionales Bogotá S.A.	15.330	1,77	131.248	2,34	1.248	2,27
Organizacion Servicios y Asesorías SAS	14.721	1,70	108.470	1,93	489	0,89
Talentum Temporal Ltda.	12.514	1,44	83.298	1,48	1.144	2,08
SYA Servicios y Asesorías	12.399	1,43	58.638	1,04	254	0,46
Jiro S.A.	11.387	1,31	74.106	1,32	120	0,22
Soluciones Inmediatas S.A.	10.796	1,24	111.705	1,99	1.468	2,68
PTA SAS	10.406	1,20	50.881	0,91	844	1,54
Multiempleos Limitada	10.313	1,19	56.855	1,01	107	0,19
Laborales Medellín S.A.	10.297	1,19	38.516	0,69	25	0,05
TYS Temporales y Sitempora	9.872	1,14	73.390	1,31	299	0,54
Adecco Servicios Colombia	2.181	0,25	104.191	1,86	3.124	5,69

Desde hace un tiempo y como consecuencia de la apertura económica en los años noventa y los tratados de libre comercio, muchas de las empresas optaron por la estrategia de reducir costos laborales a través de la flexibilización en la contratación, estrategia que ha llevado a muchas de ellas a reducir sus plantas de personal y a subcontratar con terceros las actividades que no son propiamente misionales, e incluso las misionales.

Un efecto de esta estrategia ha sido la proliferación de empresas de servicios temporales (EST) y la aparición, en número cada vez mayor, de empresas dedicadas a ofrecer servicios especializados de todo tipo, con trabajadores que se vinculan de manera bastante precaria, pues su contrato es temporal o por obra, y sin la posibilidad de ejercer, de manera real, los derechos de libertad sindical, gravísima esta última apreciación pues se puede ver y se puede conocer como cuando un trabajador en misión pretende sindicalizarse y esta intención es conocida por una de las empresas cliente, de inmediato se conoce la orden de despedir al trabajador próximo a sindicalizarse, violando el derecho a la libre asociación a sindicalizarse como uno de tantos los problemas con consecuencias legales y jurídicas pues a diario se batallan tutelas, derechos de petición y hasta demandas producto de la poca aceptación a que se tiene, es una persona por un periodo temporal y no a una labor temporal que pueden iniciar y terminar cuando a bien le parece a los clientes de la empresa, como a diario se puede conocer y escuchar en los Departamentos Jurídicos de los Outsourcing de Gestión Humana y las EST.

Según datos de Acoset, que es el gremio que agrupa a las EST, en 2010 existían en Colombia 552 Empresas de Servicio Temporal, con 164 sucursales y agencias, quienes no operan distinto pues todas tienen las mismas bases en servicio temporal, como es el contrato de trabajo usado y las mismas condiciones tales como, conforme a lo manifestado por la Escuela Nacional Sindical y la Supersociedades.

- Debido al alto compromiso que se adquiere con un cliente de acuerdo a los ofrecimientos que las empresas de servicio temporal hacen en una relación comercial a través de un contrato de servicios y de un grande portafolio de servicios como fábricas de procesos que ejecutan personas en misión, sería posible que hasta incluso se empezaran a vulnerar derechos fundamentales durante la relación laboral con cada una de las personas, pues es solo a petición de cada empresa en cuanto a las condiciones en las que desean tener a un trabajador, pues unas los quieren a veces pertenecientes a una religión, nunca a una etnia o grupo afrodescendiente, y qué decir de las personas que pertenecen a grupos de desplazados o desmovilizados, es claro que toda empresa quiere lograr a través de una buena contratación vincular personas buenas personas según ellos de moral, conductas y antecedentes intachables que a través de estudios de seguridad y visitas domiciliarias, con el trabajo de campo que se realizó en 2 reconocidas empresas de servicios temporales se pudo establecer que de cada 20 personas postuladas a un cargo solo una es apta como candidata

a ser llamada a iniciar el proceso de selección, cuando en otras épocas, de 20 personas que se postulaban eran 17 resultaban ser apropiadas para el cargo, según datos logrados de las 2 empresas de servicios en las que se hizo el trabajo de campo, pese a que se nos recomendó no mencionar sus nombres por razones de confidencialidad.

- Sin pretender emitir conceptos en contra de las Empresas de Servicios Temporales ni de la figura utilizada para el tema de contratación, en este trabajo de campo pudo evidenciarse que a veces los trabajadores cuando incurren en faltas disciplinarias mínimas, la única solución que los clientes tienen frente al incumplimiento es simplemente decir “*no le perdono sus 3 minutos de llegada tarde el día de hoy... sáquenlo de acá*” y es cuando las EST en especial en las empresas en las que se hizo todo un trabajo de campo con vivencias, historias y experiencias, al querer satisfacer esa solicitud u orden de servicio como se les llama, caen e infringen procedimientos y procesos establecidos en la legislación laboral para llevar a cabo lo querido por el cliente, es decir no cumplir con lo esperado por una empresa puede incluso acarrear la salida de la empresa de Servicios Temporales contratada en muchos de los casos para satisfacer caprichos o diferencias en cuanto a un cargo específico.
- La misma legislación laboral colombiana confió la actividad de intermediación laboral en manos de las empresas de servicios temporales, en las agencias de empleo y en el simple intermediario, según la ley 50 de 1990.
- El objeto de este análisis es el relato de experiencias de cada una de estas formas de intermediación, que analizado como observadores desde una empresa de servicios temporales que tan gentilmente abrió sus puertas desde el día 13 de octubre de 2015 hasta el día 15 de diciembre del mismo año, a dos estudiantes de derecho y que generó satisfacciones por el trabajo y la labor cumplida, pero que a la vez levantó incógnitas presuntas de ilegalidad, de auto cuestionamiento en los procedimientos, pues por ejemplo si se iniciara una crítica desde el punto de vista y la perspectiva del departamento que más apoyo brindó en esta investigación “el área jurídica” al tema de estabilidad laboral deja muchas inquietudes en la forma de contratar como **un primer análisis de experiencias** el hecho de que un cliente el día 26 de octubre de 2015, luego de haber recibido a las personas que cubrirían las vacantes solicitadas, trabajadores que con 2 semanas de

anterioridad iniciaron unos procesos de selección en el área de vinculación, contratación y seguridad social, realizando pruebas psicotécnicas, exámenes de laboratorio, estudios de seguridad, visitas domiciliarias y muchas otros requisitos adicionales, personas que en ese lapso de tiempo se sintieron felices de haber conseguido un empleo nuevo en una súper empresa perteneciente a grandes grupos empresariales, pues ellos no saben (algunos no todos), que realmente su empleador es la EST en donde realizaron ese proceso, solo iban pensando en que la gran empresa XYZ experta y grande productora de aparatos refrigerantes y lavadoras, los había contratado como Operarios de manufactura en la sección de calefacción de neveras, en que tendrían transporte hasta la empresa porque su vecino que trabaja directamente vinculado con la empresa XYZ así se los contó, desayuno y almuerzo solamente pagando 100 pesos por ficho de alimentación, el valor de un salario mensual en calidad de préstamo cuando cumplieran los 60 días de estar contratados, y a los 3 meses el derecho de afiliarse al fondo de empleados de la compañía en donde disfrutarían de unos auxilios económicos que como empleados de la compañía los hacía acreedores tanto por uno de estudio, de vivienda, de mejoras de la vivienda, de lentes, como deportivo, odontológico, mutual y hasta para comprar vehículo, para ellos y su grupo familiar conyugue e hijos.

Fue el relato del señor CARLOS JOSE XXXX PEREZ, el que mostró la Realidad, su inconformidad y lo que encierra el contrato de obra y labor, cuando manifestó ***“...el día 16 de octubre de 2015 vi la vacante en la que se solicitaban técnicos de calefacción para la empresa XYZ, salario \$950.000 más prestaciones de Ley, yo estaba trabajando en la empresa XPPK en la ciudad de Itagüí me ganaba \$1.100.000 mensual más extras, pero como la empresa XYZ queda en mi zona a 7 minutos de mi casa, y conociendo las ventajas que tienen las personas que trabajan allá, decidí renunciar erróneamente el día que fui citado y presentarme a la vacante, pues sabía soy elegido porque soy elegido. Me pareció extraño cuando me llamaron y me dijeron que me presentara en un centro comercial a entrevista, en efecto así lo hice y vi que había un nombre diferente en la entrada, que nada tenía que ver con la empresa XYZ, primero fue esa la desilusión cuando vi que realmente no era XYZ quien me estaba contratando pero en la entrevista me dijeron que tenía las mismas garantías y accedí a laborar allí.*”**

En efecto me presenté y me hicieron firmar infinidad de papeles contrato de trabajo del que nunca le regalan una copia ni de ningún documento, recibí mi dotación de operario y si me encontraba en ese monstruo de empresa y empecé a hacer lo que más me gusta hacer.

Trabajaba en el mismo horario que todos mis compañeros, el valor de mi salario salía del pago que hacía XYZ a la empresa de servicios temporales, tenía la misma dotación de mis compañeros pero en el bolsillo de la camisa decía el nombre de la temporal, sorpresa para mí el mismo día que empecé cuando me dirigí como todos a desayunar y me contestan usted no tiene derecho a comer en el casino porque usted es trabajador en misión los otros no, y lo peor no me lo vendían tampoco, pues no lleve la llamada moga o coca en el argot paisa, y estaba transido de hambre, muy desanimado compre en una zona de alimentación de un surtidor de mecato una malta con unas papitas y como mi turno era de 6 a 2 de la tarde ya me fui para la casa muy aburrido.

Al otro día ya con mi desayuno y almuerzo empacado pregunte a cerca de la afiliación al fondo de empleados, y el resto de cosas por las que tan ilusionado renuncie a mi otro trabajo, a lo que me respondieron con contrato en mano.....No señor su contrato es de obra y labor y contratada máximo esta acá 2 periodos de 6 meses, si no sucede algo antes de ese tiempo...

Ya con los ánimos por el piso, pues me di la pela y si continúe trabajando porque alguien de los supervisores me dijo que si hacía todo bien la empresa me podía vincular directamente, pero que hacía más de 6 años que no vinculaban a nadie, y realmente ese no era mi panorama pero no podía quedarme sin trabajo, entonces tenía que continuar laborando y buscando vacantes porque ya si tenía seguro que allá no era ni estaba mi futuro, en mi barrio la mayoría de mis vecinos trabajaban en XYZ en Copacabana, la empresa estaba a 7 minutos y todos tenían casa ya, motos bonitas, los hijos en la universidad, y esa realmente era mi aspiración pues todos queremos estar bien, tener lo mejor y darle lo mejor a la familia.

Pero como yo estaba ya tan preguntón en la empresa XYZ detectaron que yo no era ningún bobo pues quería tener lo que tenían los demás

bien conseguido, y el 26 de octubre recibí una llamada de parte de mi supervisor que me presentara en la EST al día siguiente a las 8 de la mañana, pregunte que para que y él me dijo que no sabía, le manifesté que apenas saliera de allá volvía a la planta de producción y el me miró y se rio.

Claro cumplí con la cita a las 8 de la mañana del día siguiente me hicieron pasar al área jurídica y me fue entregada una carta que decía que la obra y la labor para la cual fui contratado había terminado, y que hasta el día anterior había pertenecido a la EST.

No saben lo que yo sentí, sentí que me habían estafado, que me habían mentido o en el mejor de los casos sentí que me engañaron y jugaron conmigo, pues nunca me dijeron cuál era la forma de contratación ni la manera no le explican a uno nada, me parece que ese contrato es perverso para los trabajadores y para las familias porque en mi caso nos sentimos afectados todos, ya a los días me fui enterando que la misma suerte corrieron mis compañeros aunque sí lograron quedarse más tiempo pues uno salió como a los 2 meses otros a los 4 meses y otros a los 5 meses, pero ninguno se quedó...”

- **Como una segunda experiencia** en la misma área jurídica relató que el cliente 9034 solicitó a través de una orden de servicios, el retiro de 4 personas, nunca se explicaron las razones para esta petición, y en efecto fueron citados los trabajadores que también cumplieron el mismo proceso de selección que cumplió el señor CARLOS JOSE XXXX, un proceso largo, tensionante y difícil, en este caso la señora ALICIA XXXX DURAN relató ***“...soy madre cabeza de familia me dijeron que la empresa experta en alimentación industrial 9034 requería personal para la parrilla de un restaurante escolar, pues como estudie poco me consigo el sustento trabajando duramente pero vinculada a empresas y acababan de cerrar un punto de venta de un restaurante en el que trabajaba, como perdí mi empleo la vecina de mi hija llevo la hoja de vida, y yo quede pues muy contenta pero me llamaron de otra parte y fui hice muchas vueltas me pidieron muchos papeles, unos exámenes todos difíciles ahí, mucha papelería que uno ni lee, tuve que hacer el curso de manipulación de alimentos de mi bolsillo y estuve 3 meses en capacitación relacionada con alimentos y todo lo concerniente a su manipulación, muy agradable todo porque era en la empresa 9034 que***

es muy grande y bonita, nos daban desayunito, el almuerzo y así fue durante 3 semanas, mi familia estaba muy contenta era un salario de 850.000, para un trabajo como parrillera jefe de cocina, y me dijeron que con las horas extras me podía sacar el 1.100.000 mensuales, si fueron muy queridos todos los que me atendieron pero nunca entendí porque la capacitación era en 9034 y todas las firmas del contrato eran en un centro comercial en unas oficinas muy bonitas pero no decían que era 9034, pero como yo lo que buscaba era empleo pues listo me contrataron, me dieron unos uniformes muy bonitos, unas cosas para protección personal, se llegó el día de trabajar pero desde que entré la supervisora me miró muy mal muy feo, y no tuve empatía con ella nunca supe porque, la primera semana me escondieron el aceite, se me perdían cosas, yo preguntaba pero ella nunca me atendía y ya me dio fue miedo porque sabía que me iban a perjudicar y si vea perdí la plata en todo lo que me pidieron me llamaron el 26 de octubre y me dieron una carta que ya había terminándola obra y la labor y que tampoco había plata para pagar mi salario, pero es muy raro porque 2 compañeras que entraron conmigo aún están allá, entonces entendí que era que me querían sacar a mí y un abogado donde trabajé haciendo oficio, me dijo que era que las empresas temporales manejaban un contrato de trabajo que permitía que se pudieran hacer esas cosas, y vea no fui yo la excepción, ni siquiera la liquidación me alcanzo para pagar los pasajes que me prestaron, ni para el curso que tuve que pagar yo...”

Como una tercera experiencia se describe la vivencia de un joven con un amplio conocimiento en sistemas que accedió a un empleo a través de una página en internet que le entregaba la información de la vacante y se acomodaba muy bien a la experiencia por él adquirida en otros empleos anteriores. Se presenta a las instalaciones que aparece en la respectiva página y estas se encontraban en una de las zonas exclusivas del poblado con unas amplias y modernas oficinas empresa que lo vinculo luego de realizar todo el amplio proceso de selección, propio de una empresa de servicios temporales

Luego de tener dos por meses vinculado la empresa cliente especialista en servicios tecnológicos de punta para la cual el joven Gupercindo Garay prestaba sus servicios en misión y luego de conocer el nuevo director del área de gestión humana el señor Juan Carlos xxx, relata el joven: “...**En mi calidad y miembro perteneciente a la comunidad LGTB fui llamado por mi supervisor de área para recibirle recomendaciones referente a mi condición sexual, pues**

manifestó que el jefe entrante poco gustaba de personas con este tipo de condición, recomendadme que evitara los trajes negros que con frecuencia utilizaba, que retirara mi arete de la oreja izquierda y que ocultara mis tatuajes y que tratara de ocultar mis manías y tendencias homosexuales y no ser tan afectivo ni efusivo con los demás compañeros situación que es muy difícil de entender pues mi condición y tendencia es conocida por mi familia y mi entorno en el cual me desarrollo y soy absolutamente aceptado por mí mismo y por todos, e incluso cuando me presenté al proceso de selección la empresa de servicios temporales también pudo evidenciarse allá y en ningún momento sabía que uno también podía perder mi un puesto de trabajo por mi inclinación sexual, me parecía increíble pero pasó.

Pero lo que si estaba claro era que para despedirme tenían que indemnizarme pues lo sabía e incluso ya lo había investigado y fui asesorado frente al tema pues no existía una justa causa para mi despido en efecto para la época de mitad de diciembre y después de llevar tres meses vinculado el nuevo jefe de gestión humana había pedido que me dirigiera al área jurídica de la empresa de servicios temporales, fecha en la que se me hace entrega de una carta y se me manifiesta que la obra o labor por la que fui contratado se había dado por concluida, se aceptó en su momento por que no había más que hacer pues 8 días antes me habían asignado una labor demasiado importante y que demoraría aproximadamente seis meses realizarla, ahí entendí que la obra no había terminado, entendí que estaban sacando de la empresa porque era homosexual, y lo más grave no fui indemnizado pues obviamente no dijeron que era por eso, pero lo cierto es que no tuve derecho a este pago si hubiera tenido otro tipo de vinculación laboral, el contrato de obra y labor perjudicó mi economía, mi condición sexual, mi estabilidad y jamás firmaré uno que no sea a término fijo o indefinido.

Así mismo con muchas más personas pasaron por situaciones similares, por el hecho de no tener afinidad con un auxiliar de recepción contratado 28 días antes, o como por su apariencia física o religión, marcada a la hora de retirar personal, pues como la empresa cliente pide personas, y solo las conoce cuando ya están vinculadas a la empresa de servicios temporales, es cuando simple y llanamente piden reemplazarlos, pues el mismo cliente y la empresa de servicios temporales debe mantener un stock o inventario de personas listas para empezar a laborar que solicita ingresar o retirar cada vez que así lo deseen, sin importar su condición o estado de embarazo por ejemplo, incapacidad para laborar, enfermedad de

carácter y diagnóstico profesional se recurre al famoso artículo 77 de la Ley 50 de 1990 que dice así :

... Artículo 77. Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:

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

Extraído de la Ley 50 de 1990.

ANALISIS DEL PROBLEMA

Es claro precisar que los trabajadores temporales en Colombia existen porque no todas las empresas requieren que sus trabajadores permanezcan demasiado tiempo ejecutando una misma labor, es decir muchas empresas requieren por periodos de tiempo mínimos a algunas personas, pues no se hace necesario que sean vinculados por mucho tiempo y si son empresas legalmente constituidas conocen las obligaciones que tienen para con sus trabajadores, pues la Ley los protege a la vez que a los empleados vinculados bajo los contratos a término indefinido, fijo o modalidades de contratos disfrazados como la prestaciones de servicios profesionales y lo hacen a través de la intermediación laboral, más exactamente de las EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES figura que no es ilegal en nuestro País pero que si utilizan bajo el contrato de obra labor, las razones para vulnerar la estabilidad al trabajo de todos los trabajadores vinculados de esta manera. Lo anterior se sostiene, debido a mi labor como Coordinadora Jurídica de una empresa de servicios temporales por 4 años, en los que a diario se pedían despidos, por un color de piel, por una condición sexual, y también para cuando se cumplía realmente con una labor por un tiempo establecido pero que no se le decía al trabajador la fecha de terminación, y de sorpresa en cualquier momento se puede informar, sin pagar ningún tipo de indemnización, fue mi vivencia, fue lo que conocí en mi trabajo anterior, que me llenó de logros personales, pero que también me enseñó que el contrato de obra y labor sirve muchísimo para ciertos tipos de empresas, y que es completamente legal pero

que a diario se abusa de sus condiciones como se prueba con esta narración de hechos”

Aunque también se realiza la aclaración de que realmente existen empresa que solamente requieren pintores para realizar las tareas propias de pintura en solamente 40 carros o vehículos automotores y para ello, la figura más clara y precisa en contratación laboral es el contrato de obra y labor, diseñado precisamente para ello, pero con la gran diferencia de que el trabajador ingresa a la compañía precisamente a pintar 40 vehículos, y conoce ya desde el inicio que su contrato terminará en bien pinte el vehículo 39 al siguiente ya su contrato pues llego a su final tal y como lo acepto al inicio de las conversaciones seguramente en un departamento de Gestión Humana, de relaciones industriales, o en la oficina de personal.

Teniendo en cuenta que es a veces difícil desde el punto de vista económico legal y jurídico, vincular trabajadores permanentes para atender necesidades transitorias de trabajo en las distintas agencias, sucursales u oficinas, el derecho laboral amplió la 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 la dignificación del hombre, y el derecho al trabajo.

Entendido de esta manera, se debió crear el servicio temporal como la opción a la consecución del personal para trabajos transitorios de periodos cortos y sobretodo reemplazos de incapacidades, licencias y permisos, porque las empresas, tanto del sector público como privado, han descubierto que para atender a cargas transitorias de trabajo causadas por distintos factores, los costos de seleccionar personal temporal y de vincularlo directamente, aumenta considerablemente el valor de la mano de obra y entraña pérdida de tiempo y de oportunidades. La consecución de personal idóneo para desempeñar un cargo se volvió todo un proceso extenso, confuso y difícil, pues todos los clientes comerciales son cada día más exigentes con las empresas de Servicios Temporales y no es para más, cuando una empresa busca para brindar el servicio de la consecución de una persona altamente calificada para que desempeñe un trabajo igual o mejor que el que hacia otra persona que realmente se encuentra vinculada y que goza de todos los beneficios y garantías de la empresa, no podría ingresar por un periodo corto y hacer su trabajo mal, pues no hay mucho tiempo de entrenarlo.

De esa circunstancia nacen de manera espontánea las empresas de trabajo temporal, lo mismo en el mundo anglosajón, en los Estados Unidos que como en

Colombia o Francia, las cuales solucionan estos problemas de tiempo y de costos y aún de riesgos laborales, como lo veremos más adelante, mediante el envío en misión de trabajadores propios a las oficinas o dependencias de sus clientes, colaborando así con éstos en cuanto a sus necesidades de personal de apoyo, previa celebración de un contrato de prestación de servicios, cuyo objeto es, precisamente, esa colaboración o esa ayuda destinada a la solución de problemas generados por el surgimiento de trabajo temporal, que requiere trabajadores temporales competentes para desarrollarlo.

Muchas agremiaciones y asociaciones, defienden y recomiendan fomentar la utilización y desarrollo de las Empresas de Servicios Temporales (EST) de alta calidad, como medio de garantía para el empresario, el trabajador en misión, de sostenimiento del desarrollo económico de la nación y sus regiones, la promoción de servicios que benefician a sus trabajadores de planta, en misión y sus familias, según ellos, diseñan y ejecutan planes para sus afiliados ofreciéndoles orientación, representación y protección a sus intereses, dentro de un criterio de bienestar y progreso del país, ejerciendo un liderazgo en el manejo de los temas del servicio temporal. Se ofrecen coberturas a nivel nacional con sus empresas afiliadas distribuidas a nivel nacional y muchas Regiones que le entregan todo un portafolio de servicios a los usuarios de la contratación temporal, tales como nóminas exactas, bienestar, salud ocupacional, una excelente contratación y selección, pero la crítica en estos relatos de personas que fueron consultadas a cerca del contrato de trabajo y la estabilidad que le brindó el mismo contrato a su familia y a su labor, no fue la mejor, no era la que ellos inicialmente creían que iban a tener y el final de sus relaciones laborales no fue exactamente por haber configurado comportamientos que estuvieran estipulados en el Código Sustantivo del Trabajo para llevar a cabo estos despidos, sino que el modelo del mismo contrato permite que se termine sin previo aviso y sin tener que pagar una indemnización de perjuicios a cargo del empleador, lo que podemos analizar, y concluir es que lo más lo más importante para la empresa cliente es un despido del temporal garantizado, limpio y transparente, haciéndole creer además que nunca serán vinculados a los procesos ordinarios laborales de reintegros, pagos de indemnizaciones sancionatorias y otros. Caso particular que puede despertar tantas inquietudes que se relatan en estas experiencias vividas con un amplio trabajo de campo pues como estudiantes de últimos semestres de derecho en 2 empresas de servicios temporales han quedado, más y más interrogantes frente al trabajo y la labor desempeñada pero sobretodo frente a lo que se está estudiando y están enseñando en las Universidades hoy, pues en los derechos laborales conocidos a través de una carrera de derecho, pues no se ha comentado que

existan ciertos tipos de trabajadores como los de las empresas de servicios temporales que solo gozan de esos beneficios por 1 año y eso como plazo máximo que puede durar un contrato de trabajo, acertamos en que el laboral es individual y por ello se vulneran tantas condiciones personales que permiten terminar con la vinculación de una persona idónea, honesta, emprendedora, recursiva y muy afín para el cargo que seguramente su reemplazo no desempeñará la misma labor tan enérgicamente como en algunos casos se pudo observar.

Se tuvo además el aporte de un Gerente contratante de una empresa en la que fue realizada la investigación y sencillamente el área jurídica relató:

“...Somos obligados prácticamente a decirle a un empleado que como su contrato de trabajo autorizado para una empresa de servicios temporales, básicamente es el de la obra o la labor, el incremento en la producción de su cargo ha bajado y por ello debe irse así sea el día que más contento esta con el trabajo, disfrazando y vulnerando su derecho fundamental al trabajo, este es el pan de cada día en mi labor, la que llena de satisfacciones mi trabajo y solventa mis necesidades económicas y familiares, pero que a veces hace altos en el camino cuestionando estos proceder...”

Otro derecho fundamental a continuación combatido es el derecho a la igualdad pues para otros trabajadores si están de suerte pueden quedarse al servicio de la empresa cliente y en misión incluso hasta 10 años pues la norma puede ajustarse al requerimiento del cliente, al que no le interesa ni siquiera la estabilidad laboral que a veces absoluta no es nada ajena a los trabajadores en misión; evidentemente ello es contrario al carácter temporal del vínculo laboral que la propia ley le otorga al contrato de este tipo de trabajadores.

No cabe duda de que la reglamentación de los distintos fueros establecidos en la legislación laboral no ha sido adaptada a este tipo de contratación. Corresponde estudiar la situación del fuero de maternidad y del fuero sindical frente al contrato de trabajador en misión, porque es donde se han encontrado vacíos que permiten cualquier acto arbitrario en contra de trabajadores a quienes no se les debe terminar su relación laboral pero que si se hace, situación que no sucede con todos pues hay algunos que llevan en una misma empresa hasta más de 10 años bajo la misma modalidad del contrato de trabajo, lo que crea más confusiones, preocupaciones, sin sabores y todo tipo de sentimientos pues esto no sucede sino con 3 personas entre 24 mil trabajadores a nivel nacional, en conclusión nadie se queda más tiempo de un año con este contrato, según el trabajo de campo

realizado en una empresa en Medellín que opera a nivel nacional, pero que por razones de confidencialidad no menciono su nombre.

Si la intermediación laboral es una prohibición porque entonces y que hacemos trabajando con empresas de servicios de temporales quienes tienen un amplio portafolio de servicios al alcance de todos los empresarios a nivel nacional, y quienes ellos mismos son quienes han fomentado la creación y preservación de este tipo de negociaciones con empresas como las visitadas altamente reconocidas en el mercado en todo el País, pero que según las grandes agremiaciones como la Organización Internacional del Trabajo atacan la tercerización de personal y el outsourcing de gestión humana, que para muchas personas han sido una excelente fuente de trabajo, una excelente escuela, un buen proyecto de vida y un conocimiento enorme en el ámbito laboral, repetimos a pesar de que no es inválida la figura analizando lo relatado si se presentan abusos de muchas maneras.

Pero donde quedan entonces las restricciones sin cumplir de las EST Si como empresario contrata por más tiempo del establecido ese servicio temporal de colaboración, quiere decir que probablemente sea una actividad permanente de su negocio. Prolongar los términos de la temporalidad establecidos en la ley para dichos servicios es ilegal y se convierte en una conducta sancionable situación que a diario vulnera el derecho al trabajo, ya que lo clave es tener los contratos comerciales en regla, detallando y particularizando en el objeto del contrato comercial que se celebra entre la EST y la empresa usuaria el servicio temporal de colaboración a contratar y acá la relación comercial es donde siembra todos sus objetivos.

La empresa usuaria puede ser multada - como lo impone el artículo 20 del Decreto 4369 de 2006 - hasta con 100 salarios mínimos vigentes por exceder los tiempos de contratación de los servicios temporales de colaboración con una EST. Esta sanción es impuesta por el Ministerio del Trabajo, pero cuando vemos un joven con más de 1 año como trabajador en misión es cuando comienza el síntoma de alarma para ambas partes, a pesar de que la calidad de cada trabajador sea la mejor, eso no importa y no interesa la competencia de cada uno ni de la función que cada uno lleve bien o mal, pues el semáforo ya está en rojo y es posible dejarlo pasar a verde. En cuanto a multas se pudo evidenciar las mismas, pero por razones de confidencialidad no se mencionan nombres al respecto.

Vale la pena tener en cuenta que una empresa usuaria puede contratar diferentes servicios, que incluso pueden ser ejecutados por el mismo trabajador en misión.

Lo que se contrata es un servicio y no un trabajador, así que lo importante es cumplir siempre con la temporalidad establecida en la ley para los servicios contratados.

La empresa usuaria también puede ser sancionada por hacer contratación con una EST que no esté autorizada por el Ministerio del Trabajo para ofrecer estos servicios. Por eso es una obligación de la compañía usuaria constatar ante el Ministerio que esa EST a la cual acudió para contratar un servicio esté certificada, y así evitar problemas futuros.

Es determinante tener claro que en Colombia las únicas autorizadas para enviar trabajadores a terceros son las EST: es la única figura autorizada en el país para el envío de trabajadores en misión.

Las EST pueden ser una fácil y rápida solución cuando de necesidad de servicios se trata, pero es indispensable conocer la normatividad para no cometer errores innecesarios y no es el punto de mi discusión sino la poca objetividad que se tiene a la persona y hacia el trabajador que no puede hacer planes a largo plazo sino que de acuerdo a su empleo tiene planes a corto solo de 1 año.

Y como se podría decir 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.

(ACOSSET Asociación Colombia de Empresas de Servicios Temporales, 2014)

PREGUNTA PROBLEMA

BRINDA EL CONTRATO DE OBRA y LABOR ESTABILIDAD A LOS TRABAJADORES y SUS FAMILIAS, DESDE LA ORBITA DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES?

OBJETIVOS GENERALES

Desde la observación y el trabajo de campo realizado en 2 empresas de servicios temporales, realizar una crítica a la contratación por obra y labor actualmente realizada en Colombia teniendo en cuenta, las vacantes publicadas, el proceso de selección, el contrato de trabajo y la terminación del contrato que hasta podría llegar a ser un proyecto de Ley en el que ninguna empresa tuviera el aval de contratar a través de esta modalidad.

Para poder investigar y dar a entender mejor el tema, se debe hablar antes que nada de los derechos fundamentales de cualquier trabajador en Colombia consagrados desde la Constitución Nacional, el Código Sustantivo del Trabajo hasta el mismo Ministerio de la Protección Social, por ello se puede decir y de acuerdo a un análisis y observancia a nivel personal, que el contrato que permite más vulneraciones y variación a estos derechos fundamentales desde esta investigación, es el contrato por obra o labor contratada, modalidad de vinculación implementada por las Empresas de Servicio Temporal en Colombia, que permiten de acuerdo a este análisis la violación a la estabilidad laboral y del Trabajo en Colombia.

Es así que como el artículo 45 del código sustantivo del trabajo, reglamenta la duración que se puede pactar en un contrato en los siguientes términos:

...“El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio”

La ley clasifica y define el conjunto de derechos que asisten a trabajadores y trabajadoras con ocasión de la relación de trabajo. Dicha clasificación obedece a una tradicional división entre derechos individuales (los que nacen estrictamente del contrato de trabajo) y derechos colectivos (los que surgen con ocasión del ejercicio del derecho fundamental de asociación sindical).

Regula las relaciones individuales y colectivas del trabajo y la protección de los derechos fundamentales del trabajo, en particular de las poblaciones vulnerables

desde diferentes ámbitos de la política, para la protección laboral de grupos vulnerables: jóvenes trabajadores, personas con discapacidad, poblaciones Indígenas, afrocolombianos, adultos mayores, y trabajadores rurales.

(ART.45, CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, pág. 312)

Promueve el fortalecimiento de los actores sociales, la libertad sindical, el Diálogo Social, y la responsabilidad social empresarial pues se deberían preservar a los trabajadores y su derecho al trabajo, a la Seguridad Social integral y a un mínimo vital, por un período que exceda más de 365 días, problemática interna y personal.

OBJETIVO ESPECIFICO

Desde el objetivo general que es ampliar la información y el conocimiento acerca de las Empresas de Servicios Temporales y las experiencias vividas en este campo, la modalidad de contratación dejar en claro que la modalidad usada trasciende a otras esferas que involucran a la familia de la persona que es vinculada, y que carece de las mismas oportunidades de los otros compañeros de trabajo que si están vinculados a las empresas directamente bajo un contrato de carácter indefinido y que gozan de todos los beneficios y de la estabilidad de la que deberían gozar todas las personas que aportan al Sistema de Seguridad Social en Colombia y que pueden llegar alcanzar sueños y metas con una arraigada labor que no destruye el tipo de vinculación ayudando a perfeccionar la calidad de vida, el bienestar social, haciendo mejores personas, brindando conocimientos familiares que incentivan la convivencia y el respeto social.

REFERENTE TEORICO

Realizando una búsqueda de temas que afirmen estas apreciaciones fueron encontradas un sin número de puntos de partida para la finalización y buena investigación en cuanto a este tema y son algunos de ellos.

- <http://www.pstcolombia.org/article/tercerizaci%C3%B3n-laboral-en-colombia-la-lucha-por-la-contrataci%C3%B3n-directa>
- Guía para establecer empleos temporales ESE, Departamento Administrativo de la Función pública, Elizabeth Rodríguez Tylor, Bogotá Agosto de 2013.
- Tercerización o Subcontratación un fenómeno de grandes dimensiones. Nuestro puesto de trabajo no está en venta. ICEM Colombia.
- Las Empresas de Servicios Temporales por Oscar Andrés Blanco Rivera, Revista latinoamericana de Derecho Social, núm. 5 julio –dic /07 pp231-237.
- Distinción entre las cooperativas de trabajo asociado y las Empresas de Servicios Temporales circular con junta 0000067 del 24 de agosto de 2004.
- Por Ley de la Republica prohíben en Colombia la intermediación laboral Ley 1233
- <http://www.portafolio.co/negocios/normastercerizacion>
- Decreto 4588 del Ministerio de la Protección Social del 27 de diciembre de 2006 Por el cual se reglamenta la organización y el funcionamiento de las Cooperativas de Trabajo Asociado.
- Precarización del Trabajo den la ciudad como una de las nuevas formas de empobrecimiento en Colombia, María Teresa Ferreira Universidad Industrial de Santander Facultad de Ciencias Humanas, Escuela de Economía y Administración Bucaramanga año 2006.
- Revista Acoset año 4 Edición número 11 año 2014.
- Régimen Laboral Colombiano, Código Sustantivo de Trabajo. Editorial Legis
- Régimen de Seguridad Social. Editorial Legis

DISEÑO METODOLOGICO

Los pasos que van a ser empleados en el desarrollo de este análisis de experiencias será inicialmente sentar la normatividad en cuanto al tema, ya partir de las experiencias vividas, iniciar unos análisis profundos que nos ayuden a cerciorarnos más frente a la posición que hemos asumido en la elección de este tema, que para todos debe ser primeramente una base a la crítica de la tercerización, una biopsia a la manera de contratación de las Empresas de Servicios temporales y por ultimo compartir lo vivido con los análisis en la búsqueda de la armonización de conceptos y convertir el tema de fuente de investigación a quienes alguna vez piensen de la misma manera, sobre todo para aquellos que a la vez han laborado en una empresa de servicios temporales en una cooperativa de trabajo asociado y para los trabajadores en misión que permiten la explotación laboral a partir de la modalidad de contrato de trabajo empleado por este gremio permitiendo la vulneración de sus derechos como personas y como trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

- <http://www.pstcolombia.org/article/tercerizaci%C3%B3n-laboral-en-colombia-la-lucha-por-la-contrataci%C3%B3n-directa>
- Guía para establecer empleos temporales ESE, Departamento Administrativo de la Función pública, Elizabeth Rodríguez Tylor, Bogotá Agosto de 2013.
- Tercerización o Subcontratación un fenómeno de grandes dimensiones. Nuestro puesto de trabajo no está en venta. ICEM Colombia.
- Las Empresas de Servicios Temporales por Oscar Andrés Blanco Rivera, Revista latinoamericana de Derecho Social, núm. 5 julio –dic /07 pp231-237.
- Distinción entre las cooperativas de trabajo asociado y las Empresas de Servicios Temporales circular con junta 0000067 del 24 de agosto de 2004.
- Por Ley de la Republica prohíben en Colombia la intermediación laboral Ley 1233
- <http://www.portafolio.co/negocios/normastercerizacion>
- Decreto 4588 del Ministerio de la Protección Social del 27 de diciembre de 2006 Por el cual se reglamenta la organización y el funcionamiento de las Cooperativas de Trabajo Asociado.
- Precarización del Trabajo den la ciudad como una de las nuevas formas de empobrecimiento en Colombia, María Teresa Ferreira Universidad Industrial de Santander Facultad de Ciencias Humanas, Escuela de Economía y Administración Bucaramanga año 2006.
- Revista Acoset año 4 Edición número 11 año 2014.
- Régimen Laboral Colombiano, Código Sustantivo de Trabajo. Editorial Legis
- Régimen de Seguridad Social. Editorial Legis.