



## LAS E.S.T. Y LA SUPLANTACIÓN DEL CONTRATO EN MISIÓN

Gabriel García Duarte

Jennyson Daniel Cortes Rojas

Ángela Urrea Benavides

Juan Carlos Tibaquirà Quiroga

Universidad La Gran Colombia

Facultad de Derecho

Derecho

Bogotá D.C.

2019

## TABLA DE CONTENIDO

Resumen .....	3
Abstract.....	4
Palabras claves .....	3
Introducción .....	5
Definición del problema .....	7
Justificación .....	9
Objetivos generales y específicos.....	10
Marco conceptual .....	11
Diseño metodológico.....	19
Capítulos .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Capitulo i - normatividad en la contratación de las empresas de servicios temporales .	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Capitulo iii - instrumentos de encuesta.....	41
Capitulo iv - proceso exploratorio, realidad laboral, y funciones de los empleados de la empresa temporal ASAP.....	42
Capitulo v - informe jurídico - recomendaciones y fallas en la contratación.....	48
Resultados y discusión.....	49
Conclusiones y recomendaciones.....	50
Lista de referencias o bibliografía .....	54
Anexos .....	55

## TABLA DE FIGURAS

FIGURA 1. Relación de subordinación laboral.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
FIGURA 2. Caracterización del contrato 071 de 2008 suscrito entre la empresa de servicio temporales ASAP y la Secretaria Distrital de Movilidad.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
FIGURA 3. Formato de encuesta .....	41

## Resumen

El empleo de carácter temporal o en misión se ha convertido más que en una alternativa de empleo, en una precarización para los trabajadores contratados bajo esta modalidad, puesto que las Empresas de Servicios Temporales [E.S.T.] y las empresas usuarias se han olvidado de la reglamentación que regula esta materia en Colombia, por ende cometen todo tipo de abusos como es el de desconocer la relación laboral que debe existir entre la empresa usuaria y el trabajador contratado en Misión, para desentenderse de los factores de seguridad social y salud ocupacional, por mencionar solo algunas de las garantías que se le desconocen al trabajador, ya que el trabajador en misión es contratado por las E.S.T., bajo un contrato de termino fijo, indefinido o por obra o labor lo que da origen a una relación laboral, pero el contrato que surge con la empresa usuaria es meramente de subordinación a favor de la usuaria desconociendo lo estipulado en el artículo 74 de la ley 50 de 1990 y el decreto reglamentario 24 de 1998, de igual forma la corte constitucional se pronunció al respecto en sentencia T 641 de 2008, debido a los diferentes problemas que se presentan por la constante vulneración de derechos del trabajador mediante la simulación de contratos, por tal razón este trabajo tiene como finalidad investigar y evidenciar si la **EST ASAP**, presuntamente vulnera las normas de contratación con respecto del personal contratado en misión, al momento de suplir trabajadores al **CONSORCIO SIM**, igualmente, evidenciar si el **CONSORCIO SIM**, el cual ejerce funciones públicas está cumpliendo las formas de contratación estipuladas en el Contrato 071 de 2007 y la normatividad laboral vigente.

**Palabras claves**

Misión, empleo, seguridad social, servicios temporales, normativa vigente. EST, CONSORCIO SIM, precariedad.

**Abstract**

Temporary or Mission employment has become more than alternative employment, a precariousness of workers hired under this modality since temporary services companies and user companies have forgotten the regulations governing this matter in Colombia, therefore they commit all kinds of abuses such as ignoring the labor relationship that must exist between the user company and the worker hired in Mission to disregard the social security and occupational health factors, to mention just a few of the guarantees that are unknown to the worker, since the worker on Mission is hired by the EST, under a contract of fixed, indefinite term or by work which gives rise to an employment relationship, but the contract that arises with the user company is merely of subordination in favor of the user ignoring what is stipulated in article 74 of the law 50 of 1990 and the regulatory decree 24 of 1998 in the same way the constitutional court ruled in this regard in judgment T 641 of 2008 due to the different problems that arise due to the constant violation of worker rights through the simulation of contracts. For that reason, this work has the purpose of investigating and evidencing if the EST ASAP, allegedly violates the hiring rules with respect to the personnel hired on mission, at the time of supplying workers to **CONSORCIO SIM**, by the

same token, to evince if the **CONSORCIO SIM**, which exert public functions are complying with the contracting way stipulated in Contract 071 of 2007 and current labor regulations.

Keywords: Mission, employment, social security, temporary services, regulations governing. EST, CONSORCIO SIM, precariousness.

## **Las E.S.T. y la suplantación del contrato en misión**

### **Introducción**

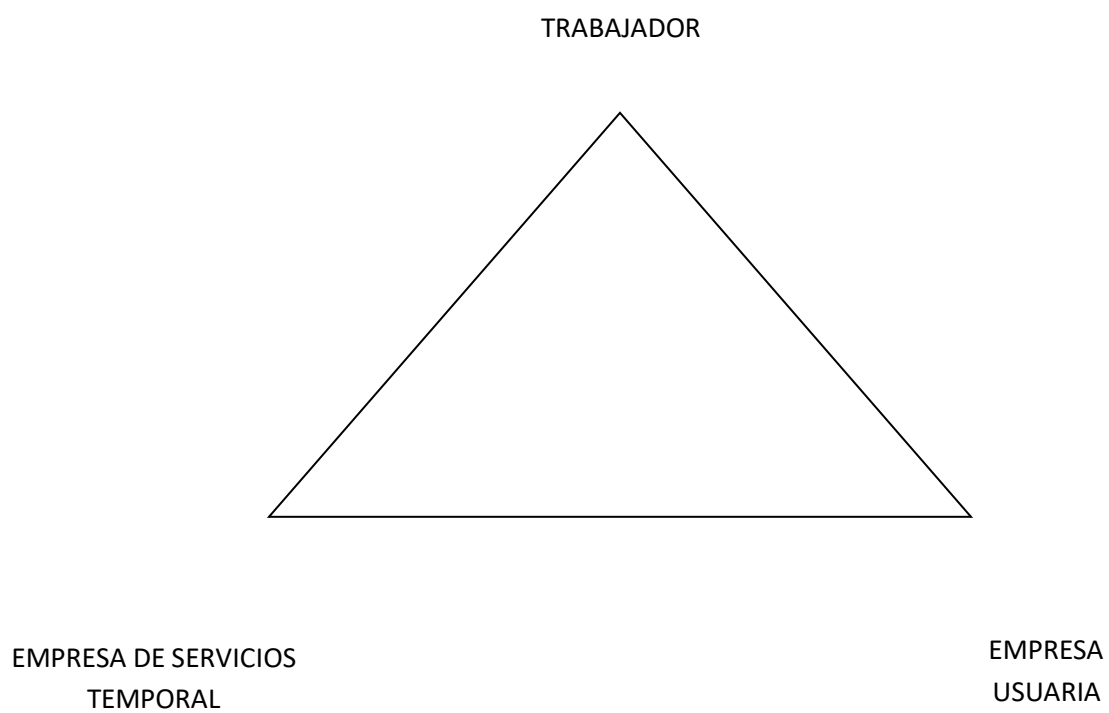
La flexibilización en Colombia enmarca conceptos y temas que precarizan el actual concepto del derecho laboral en el país, al limitar las garantías que gozan los trabajadores, siendo estas estipuladas por el legislador, igualmente, lo que se ha buscado a través de los tiempos es nivelar la relación de trabajo entre empleador y trabajador, donde este último siempre ha estado en desventaja, por tal motivo el legislador mediante el Código Sustantivo del Trabajo, artículo 1° estipulo que la objetivo primordial de la normatividad laboral “es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre {empleadores} y trabajadores” (2018), sin embargo, hoy por hoy se evidencia una problemática en el derecho del trabajo, siendo esta, las desventajas que sufren los trabajadores frente al empleador, cuando estos son contratados como trabajadores en misión, donde el empleador se aprovecha de las necesidades del trabajador, tergiversando o inaplicando la norma, o llegado el caso dándole un significado contrario, pues éste conoce sus debilidades y las aplica en beneficio propio en la relación de trabajo, vulnerando garantías adquiridas por los trabajadores, pues en este punto lo que busca una empresa usuaria al contratar trabajadores en

misión, es no tener ningún vínculo prestacional con los trabajadores, pero que dichos trabajadores presten sus servicios subordinadamente a la empresa usuaria, algo que suena algo paradójico.

Las personas que son contratadas a través de Empresas de Servicios Temporales, están enmarcadas en un contexto social donde las garantías son brindadas desde lo formal, pero que enmarcadas en lo práctico se pierden, haciendo que el objetivo de la norma no sea el soñado y a su vez llevando al trabajador a que pierda su calidad de vida, ya que no se encuentra en las mismas condiciones frente a otros trabajadores.

Por otra parte, se entiende que las E.S.T al firmar un contrato y a cambio de una retribución, adquiere el compromiso de suministrar la mano de obra requerida por la empresa usuaria, por lo tanto, se hace necesario contratar los trabajadores que han de realizar las labores pertinentes por medio de un contrato laboral que se acorde a la necesidad de servicio ( Orjuela, 2013), en el cual se entiende que es de manera temporal.

Entre la E.S.T, la Usuaria y el trabajador se forma un triángulo, donde se evidencia que entre la EST y la usuaria existe un contrato comercial, entre la EST y el trabajador existe un contrato laboral, el cual puede ser por término indefinido, término fijo u obra o labor, naciendo así una relación laboral entre estas partes y por último tenemos la relación entre el trabajador y la empresa usuaria, donde va existir una relación especial, la cual va ser delegada, donde el trabajador va estar al servicio de la empresa usuaria mediante un elemento del contrato, el cual vendría siendo la subordinación.



*Ilustración 1.* Relación de subordinación laboral. Elaboración propia

Actualmente los trabajadores en misión, se encuentran regulados por leyes 50 de 1990 y el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015.

## **Definición del problema**

Como Antecedente de la problemática se evidencia lo descrito en el artículo 74 de la ley 50, que determina:

Los trabajadores vinculados a las E.S.T. son de dos (2) categorías: Trabajadores de planta y trabajadores en misión. Los trabajadores de planta son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de las empresas de servicios temporales. Trabajadores en misión son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos. (1990)

Así las cosas, las EST cumplen con la función de proporcionar a una empresa usuaria una colaboración temporal con el desarrollo de las actividades que estas necesiten. Pero estas también fueron objeto de reglamentación, debido a las desfasadas formas de contratación, ya que la EST no está cumpliendo el objetivo de la Ley, en cuanto a enviar trabajadores en misión a una empresa usuaria.

Así entonces, el artículo 6 del Decreto Reglamentario 24 estableció que: “las E.S.T. deberán constituirse como personas jurídicas, con el único objeto de colaborar temporalmente con el desarrollo de las actividades de la usuaria” (1998).

Al igual y debido a los problemas que se presentan y al vulnerar los derechos de los trabajadores mediante la simulación de contratos, la Corte Constitucional buscó establecer un parámetro en donde se establezca que las E.S.T. no pueden contratar trabajadores en misión por un término indefinido, sino que por el contrario como lo que se busca es suplir una necesidad de



apoyo para una situación no prevista, establece que las labores de estos trabajadores deben tener un límite, bien sea por un tiempo determinado o por la finalización de un trabajo contratado.

Una vez un trabajador en misión inicia su trabajo, este es consciente cual va hacer su labor a desempeñar, sin embargo, algunos trabajadores de la empresa **ASAP** Temporales, manifiestan su inconformismo por el tipo de contratación, por tal motivo se investigará:

¿La empresa de servicios temporales **ASAP** cumple las condiciones establecidas en la normatividad colombiana vigente para los contratos en misión respecto al contrato marco 071 de 2007 suscrito con la **SECRETARÍA DE MOVILIDAD DE BOGOTÁ**?

### **Justificación**

Esta investigación está enfocada en verificar si existen las garantías laborales que se establecen para los trabajadores en misión, siendo objeto de estudio una total de 15 personas que en este momento están vinculados al **CONSORCIO SIM** ubicado en la ciudad de Bogotá D.C. así mismo se pretende corroborar si existe una vulneración o por el contrario se cumplen las garantías para este grupo de trabajadores vinculados mediante EST.

Esta investigación busca denotar si los trabajadores los cuales son contratados a través de EST, gozan de los mismos derechos de los trabajadores vinculados directamente con la empresa usuaria, así como identificar las circunstancias laborales en las cuales se encuentran los trabajadores de la EST **ASAP**.

Tiene como finalidad esta investigación evidenciar si la EST **ASAP**, presuntamente vulnera las normas de contratación con respecto del personal contratado en misión, al momento de suplir trabajadores al **CONSORCIO SIM**, igualmente, evidenciar si el **CONSORCIO SIM**, el cual ejerce funciones públicas está cumpliendo las formas de contratación estipuladas en el Contrato 071 de 2007 y la normatividad laboral vigente.

### **Objetivos generales y específicos**

#### **Objetivo general:**

Realizar un estudio del caso sobre la Empresa de Servicios Temporal **ASAP**, para analizar el tipo de contratación y las condiciones de trabajo del personal que realiza las funciones de analista jurídico en la Coordinación Jurídica de la **SECRETARÍA DE MOVILIDAD DE BOGOTÁ D.C.– CONTRATO 071 DE 2008-**, con el fin de presentar un informe jurídico y de recomendaciones sobre la situación actual de dichos trabajadores, en los últimos tres años.

#### **Objetivos específicos:**

- Identificar la normatividad de contratación sobre el trabajo en misión de las empresas de servicios temporales, analizando jurídicamente el **CONTRATO 071 DE 2008**.
- Establecer los parámetros necesarios para realizar una encuesta en la empresa objeto de la investigación.

- Identificar la realidad del trabajo, que funciones ejercen los trabajadores en la empresa usuaria.
- Identificar las fallas que existan en la contratación y las normas vulneradas y así generar recomendaciones jurídicas por medio de un informe jurídico.

## **Marco conceptual**

### **Empresas de servicios temporales**

Las E.S.T tienen sus inicios en los años 60, según Rivera, (2007)

...surgieron como una forma de trabajo por medio de la cual una empresa confiere de manera independiente empleados a una empresa usuaria, que, sin perder la calidad de empleador de los trabajadores, ejerzan determinadas labores bajo el mando de la usuaria. (p. 32),

este primer paso de las temporales estuvo regulada por el Decreto 1433 de 1983.

Las E.S.T están definidas en el artículo 1° del Decreto 1433 como las “que contratan la prestación de servicios con terceros beneficiarios para el desarrollo de actividades ordinarias, conexas o inherentes a su actividad a través de personas naturales” (1983). Con respecto de la regulación de la citada norma resulta antagónica al permitir el uso de las E.S.T. al dejar a libertad un límite de tiempo y al no limitar el objeto, esto anterior sin determinar cuánto puede durar un contrato con una E.S.T. y al igual no determina el límite de tiempo con respecto de la finalización

del objeto. El marco legal de las E.S.T. está contenido en la ley 50 de 1990, el decreto 24 de 1998 y el decreto 4369 de 2006.

Al analizar lo definido por la Ley 50 de 1990 artículos en sus artículos 71 a 94 encontramos que se definen como personas jurídicas las conformadas como sociedades comerciales, que su actividad se centra en contratar y remitir trabajadores que requieran otras personas naturales o jurídicas para:

- a. Desarrollar trabajos ocasionales, accidentales o transitorias, dichas actividades o labores no deben exceder el plazo de un mes y se requieran para llevar a cabo labores ajenas a la actividad normal del usuario solicitante de los servicios.
- b. Reemplazos de personas en vacaciones, en incapacidad, en licencia ordinaria y en licencia de maternidad.
- c. Cubrir el incremento de producción, las ventas, o el transporte.
- d. Recolección de cosechas.
- e. atender servicios en general.

Se le llaman empresas usuarias a las personas naturales o jurídicas que firmen contratos con las EST, y no podrán tener esta condición quienes tengan alguna condición económica que implique subordinación o control. Para formalizar dicha relación se debe firmar un contrato mercantil, en el cual se deben establecer cláusulas que estipulen lo referente a lo que establece el artículo 81 de la Ley 50 de 1990.

Legalmente se encuentran definidas las empresas de servicios temporales así:

Tabla 1. Definición Legal E.S.T.

Norma	Definición Empresa de Servicio temporales
<b>Artículo 71, Ley 50 de 1990.</b>	Es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador
<b>Artículo 2.2.6.5.2, Decreto 4369 de 2006.</b>	Empresa de Servicios Temporales “EST” es aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la Empresa de Servicios Temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador.

Nota: Adaptado de normatividad de las EST

Posteriormente, se expidió el Decreto 4369 de 2006, el cual recopiló el decreto 1707 de 1991 con sus diversas actualizaciones que tuvo, sin embargo, toda la legislación que fueron expedidas para las E.S.T.se encuentran recopiladas en el Decreto Único Reglamentario 1072, la cual en su capítulo 5, realiza la definición de las E.S.T. así:

Empresa de servicios temporales (EST) es aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales,

contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador (art, 2.2.6.5.2, 2015).

La intención del legislador en cuanto a la regulación de las E.S.T. ha sido clara al establecer que las E.S.T. están destinadas a cubrir ocasionalmente y de forma excepcional el vacío laboral dejado por un trabajador de forma transitoria, es así como la corte determina que no puede el empleador valerse de esta figura para ocultar y desviar sus obligaciones y responsabilidades derivadas de la relación de trabajo y de un contrato en donde ostenta la titularidad de empleador directo.

Por su parte la Corte Constitucional en Sentencia T-503, se refirió a las formas en las cuales se puede dar origen a una vinculación laboral a través de este fenómeno, siendo estas las siguientes:

(i) cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo; (ii) cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad, y (iii) 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. (2005)

Por su parte la sentencia 9435, proferida por la Corte suprema de justicia establece las limitaciones y los alcances de las empresas temporales y las empresas usuarias precisando lo siguiente:

Al usuario le corresponde ejercer la potestad de subordinación frente a los trabajadores en misión, de manera que está facultado para exigirles el cumplimiento de órdenes, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo. Pero esta facultad no por derecho propio, sino en virtud de delegación o representación de la empresa de servicios temporales, pues el personal enviado depende exclusivamente de ella. En otros términos, la usuaria hace las veces de representante convencional del patrono (EST), con el alcance previsto por el artículo 1º, inciso 1º del decreto 2351 de 1965, esto es que lo obliga frente a los trabajadores, al paso que ante éstos los representantes (usuarios) no se obligan a título personal, sino que con su responsabilidad se contrae tan sólo frente al representado, en caso de incumplir lo estipulado en el respectivo convenio que autoriza la representación. (1997)

En la misma sentencia, este máximo órgano jurisdiccional reconoce la viabilidad de que la empresa usuaria actué como garante frente al trabajador en misión en la ocasión en que el trabajador este desempeñando funciones paralelas ajenas a las que se comprometió a contratar con la empresa de servicios temporales y se pronunció con lo siguiente:

...estima la sala, en consecuencia con lo dicho, que si bien en principio las E.S.T. son verdaderos patronos y responsables frente al trabajador en misión de la salud ocupacional, no es lícito ni legítimo que un usuario aproveche los servicios de esta clase de trabajadores para atribuirles funciones que escapan totalmente de los deberes propios del contrato celebrado por el empleado con la empresa de servicios temporales y luego pretenda desconocer las naturales consecuencias del marco obligacional que surge del contrato de prestación de servicios celebrado con esta, para así evadirse de la ineludible responsabilidad laboral que surge de su proceder

culposo que origina accidentes de trabajo, los cuales deben ser reparados en la forma prescrita por el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo.

Y sí parece claro, como en el presente caso que la empresa de servicios temporales fue totalmente ajena a esa actuación apartada del objeto del contrato en misión, ella no se puede reputar subordinadamente en estos eventos, y por tanto no será quien deba satisfacer las indemnizaciones pertinentes, sino el empresario usuario culpable de la acción o la omisión generadora del infortunio laboral. (1997)

Se evidencia que la definición que da la Corte, se asemeja a la que se encuentra recopilada en el Artículo 2.2.6.5.6 del Decreto 1072, por tal motivo, es viable afirmar que las E.S.T. pueden contratar con una empresa usuaria “cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias o cuando se requiera reemplazar un personal en vacaciones, en uso de licencia o por incapacidades, enfermedad o maternidad” (2015); a esto se le suma que tendrá un limitante en el tiempo, ya que el trabajador solo podrá estar contratado por seis meses y estos a su vez se podrán prorrogar una sola vez por el mismo tiempo.

El trabajo en misión según el Artículo 77 de la Ley 50, fue creado para los siguientes casos:

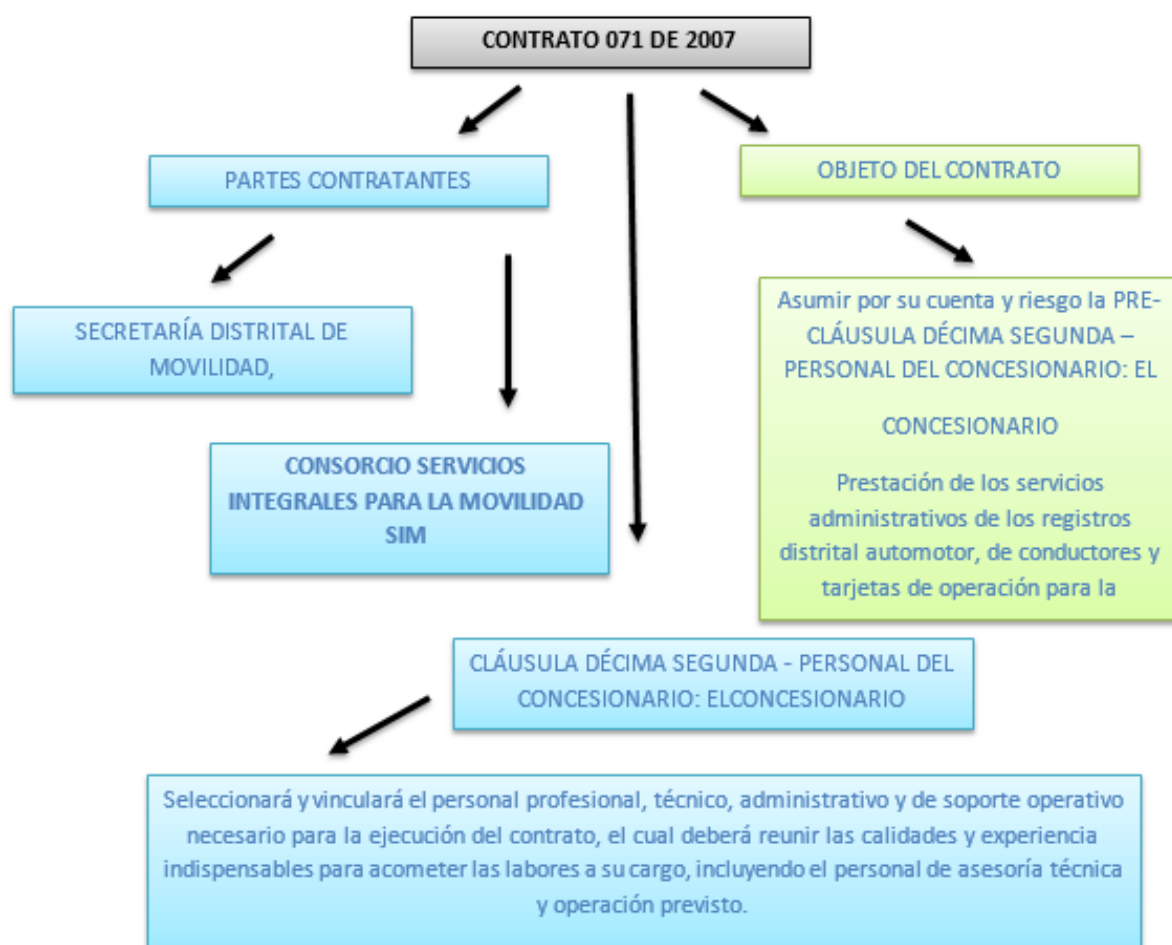
1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo sexto del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
3. Para atender incrementos en la producción, 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 prorrogables hasta por seis (6) meses más. (1990).



Según esta normatividad los usuarios de las empresas de servicios temporales, ya sean personas naturales o personas jurídicas, pueden contratar personal en misión, siempre y cuando sea para uno de los objetivos plasmados en la Ley, como se vio anteriormente, sin embargo, en diversas sentencias de tutelas como la T-1058 de 2017, T-503 de 2015, T-614 de 2017 entre otras, se evidencian cómo las personas demandan el uso inadecuado que hacen las empresas usuarias y las empresas temporales desnaturalizando los contratos celebrados, pues dichos contratos tienen un fin, el cual es de manera temporal cumplir una misión o trabajo, no obstante, esto no se está cumpliendo, pues dichas empresas en diversos casos, como por ejemplo un empleo que se volvió permanente, lo siguen contratando temporalmente, ya sea que hacen contratos por seis (6) meses y los mismos los renuevan sin dar opción al descanso remunerado de que goza el trabajador, y así al cumplir un (1) año, contratan con la misma u otra empresa temporal, realizando un nuevo contrato con carácter ocasional, sacando de su estado la realidad contractual simulando la de un trabajador en misión cuando en realidad es un contrato a término fijo por 1 año .

La investigación se realizara con base en los planteamientos propuestos por la corte constitucional en sus sentencias de tutela, pronunciamientos judiciales que sean relevantes al caso en concreto los cuales fijan las bases elementales del conocimiento de las E.S.T. y verificando si la formalidad se está llevando a la realidad, lo cual se evidenciara a través de la realización de encuestas, para confrontar, lo dictaminado por el legislador y lo implementado por las empresas de servicios temporales, aportando a la estabilidad de los trabajadores en misión y la búsqueda de garantías implícitas en la constitución y regulación nacional.

**Contrato de concesión no 071 de 2007 suscrito entre el consorcio servicios integrales para la movilidad S.I.M. y la secretaria distrital de movilidad**



*Ilustración 2.* Esquema contrato 071 de 2007. Elaboración propia.

### **Diseño metodológico**

La metodología es mixta, vinculando acciones de tipo cualitativo y cuantitativo, bajo un método de estudio de caso que permite procesos exploratorios, descriptivos y de análisis, para ello se realizarán los siguientes pasos:

1. Investigar el marco conceptual y normativo con respecto de las empresas de servicios temporales.
2. Búsqueda y análisis jurídico del **CONTRATO 071 DE 2008**.
3. Determinar la población objeto de la investigación, derivada de la relación entre la empresa de servicios temporales **ASAP** y el **CONSORCIO SIM**.
4. Verificar las condiciones de contratación laboral aplicada a los casos objeto de estudio.
5. Realizar un acercamiento con la población objeto de la investigación y realizar encuestas que provean información sobre su tipo de contratación y tiempo de servicio con las personas vinculadas en los últimos dos (2) años.
6. Desarrollar un proceso exploratorio a través del encuentro con un grupo focal de quince (15) personas, entre las cuales se encuentran las que trabajan directamente con la empresa usuaria y personas en misión en el **CONSORCIO SIM** en el área de la Coordinación Jurídica para la Movilidad, realizándoles encuestas y entrevistas con el fin de conocer sus experiencias en cuanto al tipo de contratación mediante el cual fueron vinculados.

7. Adecuar el caso en concreto con respecto a la normatividad laboral vigente.
8. Analizar de acuerdo a la información obtenida las condiciones a las que se adecuan la realidad de los contratos de trabajo de las personas objeto de la investigación.
9. Analizar las condiciones de trabajo y verificar que estén en coherencia con la normatividad, la cual regula la contratación temporal.
10. Verificación de la normatividad y determinación de la forma de contratación de acuerdo a la realidad.
11. Realización de un análisis jurídico sobre la forma de contratación de las personas objeto de investigación.
12. Presentar el informe jurídico incorporando recomendaciones de tipo analítico, identificando las fallas que existan en la contratación y las normas vulneradas.

## **Capítulos**

### **Capítulo i - normatividad en la contratación de las empresas de servicios temporales**

#### **Definición de las empresas de servicios temporales (EST)**

La norma y la jurisprudencia están de acuerdo al definir que las empresas de servicios temporales, actúan como personas jurídicas que contratan la mano de obra o servicio a un tercero para que desarrolle actividades a terceros beneficiarios para el desarrollo de actividades permanentes ejecutadas por los trabajadores directos. Regulación implícita en el artículo 1 del decreto 1433 de 1983 – esta situación fue criticada ya que la ley dejaba a las empresas de servicios

temporales sin ningún tipo de restricción cronológica en donde se diera unos parámetros para no tercerizar la contratación a término indefinido y disfrazarla mediante esta figura jurídica.

El marco legal actual de las empresas de servicios temporales está contenido en la ley 50 de 1990, el decreto 24 de 1998 y el decreto 4369 de 2006.

La Corte Suprema de Justicia en sentencia STL943, fijó en su jurisprudencia un punto de quiebre en el tema de las empresas de servicios temporales y la contratación con el contratista independiente, de acuerdo con la regulación y la legislación vigente, en este entonces, determinó lo siguiente:

De conformidad con lo definido por la ley 50 de 1990 (art. 71 a 94) son personas jurídicas conformadas como sociedades comerciales, cuya actividad se centra en enganchar y remitir personal que requieran otras personas naturales o jurídicas para los siguientes efectos:

- a. Desempeñar labores ocasionales, accidentales o transitorias, esto es, aquellas cuya duración no exceda de un mes y se requieran para cubrir necesidades ajenas a la actividad normal del solicitante de los servicios.
- b. Remplazar personas en vacaciones, en incapacidad, en licencia ordinaria y en licencia de maternidad.
- c. Atender el incremento de la producción, las ventas, o el transporte.
- d. Recolectas de cosechas.
- e. Prestar servicios en general. (1997)

### **Normatividad que regula las empresas de servicios temporales**

Decreto 1433 de 1993

Ley 50 de 1990

Decreto 24 de 1998 – modificado por el decreto 503 de 1998 y el decreto 4369 de 2006

Constitución Política de Colombia, artículo 53.

### **Regulación de los trabajadores en misión**

Legalmente se define a los trabajadores en misión como “aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la área o servicio contratado por éstos” (L. 50, art. 74, 1990)

La corte suprema de justicia determina que la forma de establecer si un trabajador es un trabajador en misión se debe tener en cuenta los requisitos legales de la empresa de servicios temporales para cumplir esta titularidad, mientras que la corte constitucional determina que prefiere explorar en el ámbito de verificar la verdadera función que cumple el trabajador al mando del empleador es decir, determinar si realmente se tiene como intermediaria a la empresa de servicios temporales o si se está en frente de una suplantación del contrato de trabajo.

Resulta viable tener como propio del análisis el parámetro que realiza la corte constitucional ya que si bien es cierto la corte suprema de justicia se ciñe a la ley y lo establecido en la ley 50 de 1990, la corte constitucional procura dar aplicación a lo establecido en el art 54 de la constitución política, contenido del principio de la primacía de la realidad sobre las formas. Es necesario aclarar que la misma norma establece que las E.S.T solo deben ser constituidas con el objeto de colaboración temporal en desarrollo de una actividad.

### **Empresas de servicios temporales.**

La tercerización laboral es una alternativa de contratación que aunque lícita en Colombia, es carente de garantías frente al trabajador, conceptos internacionales como los proferidos por la Organización Internacional del Trabajo, en adelante **OIT**, plantean que este modelo precariza el trabajo, menoscaba la protección laboral y social del trabajador, limita el ejercicio de otros derechos fundamentales como el de asociación, es una línea directa para eludir responsabilidades y genera condiciones de empleo adversas para el trabajador contratado mediante un tercero frente a los empleados directos. En principio las Empresas de Servicios Temporales, en adelante **EST**, por su naturaleza contratan personal para desempeñar labores ocasionales, accidentales o transitorias, pero el fenómeno que está predominando en el campo laboral en Colombia como en América Latina según el Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical de la **OIT**, en su libro *Tercerización Mediante Agencias de Trabajo Temporal en América Latina*, 2013, parte del punto que las **ATT** (Agencias de Trabajo Temporal) están contratando personal bajo esta modalidad para que reemplacen empleos directos o permanentes, el respecto este Organismo internacional preciso:

Uso de las **ATT** para reemplazar el empleo directo y permanente. Podrían existir motivos legítimos determinados por la demanda o imperativos mercantiles para utilizar trabajadores cedidos por **ATT**, entre otras cosas picos de trabajo y empleo estacional, aunque este trabajo también podría realizarse mediante el empleo directo. No obstante, cuando se recurre a las **ATT** no siempre es para suplir la falta de personal o paliar la “fluctuación del mercado”, y hoy es corriente utilizar trabajadores temporales cedidos por **ATT** para que ocupen puestos anteriormente permanentes o directos a fin de reducir los gastos. Los trabajadores cedidos por agencias se utilizan cada vez más para que desempeñen tareas fundamentales, pero

no les brinda la oportunidad de empalmar con un empleo permanente y directo. En un número creciente de casos, se proporcionan equipos enteros a través de **ATT**. (OIT, 2013, p 15).

En el mismo estudio, establece que, entre Argentina, Brasil, Chile, Perú y Colombia, en el 2013, era Colombia el país con mayor presencia de Agencias de Trabajo Temporal, ubicándola entre los 5 primeros países a nivel mundial. Este grupo de trabajo de la **OIT** denota que:

En cuanto a las condiciones de trabajo, los informes sobre Colombia y Chile presentan severos cuadros, incluyendo irregularidades en relación a la normativa. La situación de precariedad y las condiciones de trabajo inferiores se confirma, en mayor o menor grado, en todos los países, aunque los cuadros más severos son los de Colombia y Chile... (OIT 2013, p. 30).

En el mismo estudio exponen el caso de Colombia en un solo capítulo, señalando que para los años 2011 – 2012 solo el 36% de la población del mercado laboral tenían condiciones de trabajo decente conforme los estándares propuestos por la **OIT**, esto es: una remuneración justa, seguridad y salud en el trabajo, protección social, desarrollo personal y social, posibilidad de organizarse, igualdad en el trato entre hombres y mujeres. En el mismo análisis estadístico se comprobó que para el 2011, según el informe del entonces Ministerio de Protección Social, se encontraban registradas 625 EST, sobre la modalidad de contratación de estas organizaciones preciso que:

Para el 2012, según datos de **ACOSET**, el gremio que agrupa a las EST, estas celebraron 1462586 contratos laborales con trabajadores en misión, frente a 1142646 del año 2010 (La formalización del empleo a través de las EST. **ACOSET**, enero de 2013. (OIT, 2013, p.87)



De esos contratos misionales un porcentaje igual al 90% establecen una vinculación lejana a los parámetros señalados por el poder legislativo colombiano para la contratación en misión. Pero antes de abordar cuales son estas normas que regulan el trabajo ocasional, accidental o transitoria como es denominada la labor en misión, hagamos un estudio desde el punto originario de la EST.

El 28 de diciembre de 1990 se expide la Ley 50 de 1990 mediante la cual se reforma el Código Sustantivo del Trabajo, norma vigente a partir del 1° de enero de 1991, en la misma el legislador estableció la figura del trabajador en misión, con lo que a su vez pretendía de algún modo complementar lo relativo a la contratación temporal de trabajadores, posteriormente el 4 de diciembre de 2006 mediante el Decreto 4369, el gobierno traza los parámetros frente a la contratación que realizan las EST desarrollando los artículos 71 a 94 de la Ley 50. El Decreto 4369 en su artículo 2 define la Empresa Temporal como:

Aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la Empresa de Servicios Temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador (2006)

Adicional a establecer como se autoriza su funcionamiento, sus obligaciones, funciones y sanciones, específico bajo qué circunstancias el personal contratado en misión se entendería como tal y en qué casos se podría contratar bajo esta figura.

Así se estableció que los trabajadores contratados por una EST estarían divididos en trabajadores de plata quienes desarrollarían las actividades de la misma EST y los trabajadores en

misión que igualmente siendo contratados por la EST debían cumplir la labor encomendada en las dependencias de sus usuarios. La dinámica sería, en resumen, la empresa temporal que a su vez es empleador primario, contrata a un ciudadano que será enviado a desarrollar sus funciones a otra empresa (empleado secundario), pero el primero, esta es, la EST será la responsable directa de la relación laboral. Este proceso triangular la EST y la empresa usuaria estarían vinculados mediante un contrato comercial, por su parte el vínculo existente entre la EST y el trabajador estaría una relación laboral, aunque no preste sus servicios a su empleador directo, pero debiendo cumplir con las ordenes impuestas por la empresa usuaria. En este escenario, la figura tercerización laboral es evidente.

Entendida la función de cada extremo de la figura, veamos cuales son los supuestos que dio el legislador a las EST para que pudieran contratar bajo esta modalidad, así el artículo 77 de la Ley 50 estableció:

ARTICULO 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 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 prorrogables hasta por seis (6) meses más. (1990)

Las mismas nociones se encuentran previstas en el artículo 6 del Decreto 4369 a excepción del párrafo añadido por el legislador sujeto al tercer elemento o supuesto de contratación, en el que específico:

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 (2006)

Aun cuando el legislador propuso un término máximo de durabilidad del personal en misión desarrollando un mismo objeto, es evidente que en la práctica se pasa por alto dicho precepto, como es el caso que se abordara en los capítulos posteriores, relación que está vigente entre la EST **ASAP**, el **CONSORCIO SIM** y la Secretaria de Movilidad.

Al analizar este párrafo, a la luz del fallo de sentencia proferido en el año 2006 por la Corte Suprema de Justicia, radicado 25717 del 21 de febrero, respecto al conflicto entre la señora **PASCUALITA EPIEYU** contratada como trabajadora en misión por parte de la EST **SERVIVARIOS LIMITADA**, de quien era para entonces usuario el Instituto de Fomento Industrial **IFI**, podemos evidenciar que una vez superado el termino previsto por el legislador, podría entenderse que el trabajador en misión que siga prestando sus servicios a la empresa usuaria, automáticamente debería pasar a ser un empleado directo, pues la naturaleza del contrato misional terminaría tan pronto se cumpla el termino establecido, pasando a ser la empresa usuaria la empleadora directa.

En el caso de estudio la actora adujo que el contrato como trabajadora en misión que suscribió con la EST se desnaturalizó al sobrepasar el límite establecido en el numeral tercero del artículo 6 del Decreto 4369 de 2006, por lo cual solicitaba a la jurisdicción laboral se reconociera que bajo el principio de la supremacía de la realidad sobre las formas, existía una relación laboral directa entre ella y la empresa usuaria, el **IFI**.

En este caso la Corte Suprema, Sala de Casación Laboral, mediante sentencia 25714, precisó:

La superación del término de la contratación de trabajadores en misión, de seis meses prorrogables hasta por seis meses más, genera una situación jurídica contractual diferente a la ficticiamente contratada, conforme a la cual la empresa usuaria pasa a ser el empleador directo de la trabajadora y la empresa de servicios temporales a ser deudora solidaria de las acreencias laborales.

(...)

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

Ello es así, en tanto las normas que regulan el trabajo humano son de orden público, luego los pactos que las infrinjan por ser ilegales o ilícitos se consideran ineficaces, de acuerdo con los principios intrínsecos que contienen los artículos 43 del C.S.T; común por su naturaleza tanto para las personas que presten sus servicios en el sector privado u oficial, 2º del Decreto 2615 de 1942 y 18 del Decreto 2127 de 1945, aplicables a los trabajadores oficiales, pero conforme al primero de los preceptos citados, todo trabajo ejecutado en virtud de un convenio ineficaz, que corresponda a una actividad lícita, faculta al trabajador para reclamar el pago de sus salarios y prestaciones legales.

Es éste entonces el sentido del criterio doctrinal expuesto en la sentencia rememorada, de 24 de abril de 1997, radicada con el número 9435, donde específicamente se dijo, lo siguiente:

Pero ésta irresponsabilidad laboral del usuario con referencia a los trabajadores en misión, supone que la E.S.T funcione lícitamente, o por mejor decir que su actividad se halle autorizada por el Ministerio del Trabajo (Ley 50 de 1990, Art. 82), pues de lo contrario la E.S.T. irregular solo podría catalogarse como un empleador aparente y un verdadero intermediario que oculta su calidad en los términos del artículo 35-2 del C.S.T, de forma que el usuario ficticio se consideraría verdadero patrono y la supuesta E.S.T. pasaría a responder solidariamente de las obligaciones laborales conforme al ordinal 3 del citado artículo del C.S.T (2006, p 25)

Todo este material permite ver otros derroteros respecto al tema, ahora surgen unos nuevos ítems, legalidad o ilegalidad en la contratación de trabajadores en misión cuando no se ajustan a

los parámetros normativos. Pasa por obvio decir que, si la EST contrata trabajadores para que presten sus servicios a las empresas usuarias de forma ocasional, accidental, transitoria, para un remplazo o una licencia y ninguno de los anterior supuestos superan los seis meses o máximo los 12 meses, se estaría hablando de una relación laboral legal, ajustada a la norma.

Adicional a esto, indica Angélica García Reyes, en su libro Cartilla Laboral 2019, que:

Para que la tercerización laboral sea legal se deben cumplir los siguientes requisitos:

1. Que se tercericen actividades que no son propias del desarrollo del negocio de la empresa.
2. Que el tercero sea especializado en el servicio contratado.
3. Que el tercero tenga autonomía sobre los trabajadores que ejecutarán el contrato.
4. El tercero debe contratar a sus propios trabajadores
5. Los trabajadores del tercero no deben estar subordinados a la empresa.
6. El tercero asume los riesgos derivados de las tareas contratadas.
7. El tercero debe proveer los elementos necesarios para ejecutar las tareas contratadas. (p. 404)

Por su parte el Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo en su capítulo 2 De la Inspección, Vigilancia y Control sobre la Tercerización Laboral, actualmente derogado por el artículo 1 Decreto 683, establecía en su artículo 2.2.3.2.3 cuales eran los elementos que catalogaban como ilegal la tercerización laboral, para información complementaria estos hasta el 2018 fueron:

1. Que se contrató al proveedor para hacer las mismas o sustancialmente las mismas labores que se realizaban para el beneficiario y los trabajadores no fueron expresamente informadas por escrito.

2. Que el proveedor tenga vinculación económica del beneficiario y no tenga capacidad financiera acorde con el servicio u obra que contrata.

3. Que el proveedor no tenga capacidad, de carácter administrativo o financiero, para el pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones de sus trabajadores.

4. Que el proveedor no tenga la autonomía en el uso de los medios de producción, ni en la ejecución de los procesos o subprocesos que le sean contratados.

5. Que el proveedor no imparta las instrucciones de tiempo, modo y lugar para la ejecución de la labor de sus trabajadores, o no ejerza frente a ellos la potestad reglamentaria y disciplinaria, sin perjuicio de otras actividades de coordinación que sean necesarias por parte del beneficiario para el adecuado desarrollo del objeto del contrato.

6. Que el proveedor no realice el pago de los salarios y prestaciones legales y extralegales oportunamente o no cumpla con las obligaciones en materia de seguridad social.

7. Que el beneficiario fraccione o divida, mediante uno o más proveedores, a trabajadores afiliados a un sindicato inscrito o a trabajadores que hayan realizado la asamblea de constitución o la reunión inicial de constitución de un sindicato.

8. Que a los trabajadores que trabajaban para el beneficiario no se les otorguen por parte del proveedor iguales derechos a los que tenían cuando estaban contratados directamente por el beneficiario para el desarrollo de las mismas o sustancialmente las mismas actividades.

9. Que el beneficiario y el proveedor incurran en conductas violatorias de las normas laborales vigentes en la celebración o ejecución de la figura que los une.

Los elementos indicativos anteriormente enunciados no constituyen conductas sancionables por tercerización ilegal por sí mismos, sino elementos para orientar las investigaciones en actuaciones administrativas de las autoridades en la identificación de conductas sancionables por tercerización ilegal. (2018)

Adicionalmente el numeral 6 del artículo 2.2.3.2.1 ibídem, definiciones disponía que:

6. Tercerización laboral: Se entiende como tercerización laboral los procesos que un beneficiario desarrolla para obtener bienes o servicios de un proveedor, siempre y cuando cumplan con las normas laborales vigentes.

La tercerización laboral es ilegal cuando en una institución y/o empresa pública y/o privada coincidan dos elementos:

- Se vincula personal para el desarrollo de las actividades misionales permanentes a través de un proveedor de los mencionados en este decreto y,
- Se vincula personal de una forma que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes. (2018)

A juzgar, podríamos decir que el Estado buscaba de algún modo minimizar el impacto y el arbitrario uso de la figura de tercerización, pues del texto a la práctica, el termino o duración de contrato y la característica de estas figuras no se cumplía y no se cumple, un vivo ejemplo son los trabajadores contratados en misión que terminan realizando labores permanentes y por un término superior a los seis meses más su prórroga establecida en el Decreto 4369. Si no hubiese sido



derogado el capítulo segundo del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, los Juzgados estarían congestionados de casos que demostraran la ilegalidad de la contratación de los miles de trabajadores en misión que habitan en Colombia, pero, ¿Que paso?

En sentencia proferida por el Consejo de Estado el 6 de julio de 2017, número 2218-2016, se declaró la nulidad de los numerales 4 y 6 del artículo 2.2.3.2.1. del Decreto número 1072 de 2015, una vez estudiada la sentencia, el gobierno, en cabeza del señor Presidente Juan Manuel Santos considero que el capítulo segundo del Único Reglamentario del Sector Trabajo no podría ser aplicado al faltarle las disposiciones contenidas en los numeral 4 y 6 declarados nulos por el Consejo de Estado, por lo cual, con el fin de “brindar seguridad jurídica” considero necesario derogar el capítulo en su totalidad, esto como ejercicio de su potestad reglamentaria conforme lo establece la Constitución Política de Colombia.

¿Esta acción de derogatoria, realmente permite brindar seguridad jurídica? Es una buena pregunta, pues como vimos inicialmente las estadísticas publicadas por el Grupo de Trabajo sobre Autor reforma Sindical de la **OIT**, para el 2011 habían más de los mil contratos misionales, a la fecha posiblemente superen los dos mil, bajo esa suposición cuantos cumplirán los parámetros normativos de contratación y su temporalidad. A modo de conclusión podemos indicar que, aunque sea legal la tercerización, la falta de regulación y la poca responsabilidad frente al uso de esta figura, deja ver una vulneración directa a los derechos de los trabajadores misionales.

Es menester tener en cuenta, frente a este modo de contratación que el trabajador en misión tiene igualdad de derechos frente al empleador (EST) respecto a sus acreencias laborales, las garantías de sus derechos fundamentales como los fueros de protección, el derecho de asociación, estabilidad laboral, entre otros. Directamente el artículo 2.2.6.5.5 del decreto 1072 señala de forma

clara cuáles son los derechos que tiene un trabajador en misión enviado por la empresa de servicios temporales, siendo estos:

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. 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. Se entiende por lugar de trabajo, el sitio donde el trabajador en misión desarrolla sus labores, junto con trabajadores propios de la empresa usuaria. (2015)

Puede discutirse ante la jurisdicción laboral la posibilidad de que el trabajador en misión sea vinculado directamente con la compañía si cumplido el término de un año este sigue prestando sus servicios a la empresa usuaria o fue despedido pero el objeto para el que fue contratado se sigue desarrollando, pues de ser así conforme lo ha dicho la Corte Suprema de Justicia, estaríamos ante un contrato fraudulento o de otra naturaleza.

En efecto encontramos que el trabajador en misión está en desventaja con los demás trabajadores por cuanto no conoce quien es su verdadero empleador, tiene subordinación de la empresa usuaria y de la EST, no puede escalar dentro de la organización de la compañía usuaria, hasta el mes de agosto de este año era un tema no concretado, si el trabajador en misión podía ser parte de organizaciones sindicales, no puede solicitar referencia respecto al trabajo desarrollado en la empresa usuaria, entre otras.

## Capítulo ii - análisis contrato de concesión no. 071 de 2007

Entre la entonces **SECRETARIA DISTRITAL DE MOVILIDAD**, en representación de esta institución y el **CONSORCIO SERVICIOS INTEGRALES PARA LA MOVILIDAD SIM**, el **CONTRATO DE CONCESIÓN NO. 071 de 2007** cuyo objeto principal era prestar “los servicios administrativos de los registros distrital automotor, de conductores y tarjetas de operación para la Secretaría Distrital de Movilidad” (p.2) Una de las obligaciones del Concesionario **SIM**, es cumplir las actividades encomendadas, para lo cual debería contratar la prestación de servicios que permitirán el desarrollo del objeto, responsabilidad que se comprometió asumir por su cuenta y riesgo.

La segunda cláusula del contrato 071 de 2007, especifico que la Secretaría “en lo que se relaciona con el objeto del contrato, no asume responsabilidades distintas de las que se derivan de la dirección, inspección y vigilancia que debe ejercer a través de la Interventoría” (p.2)

El término inicialmente pactado fue de ocho (8) años y dos (2) meses.

La cláusula décima segunda expresamente señalo:

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – PERSONAL DEL CONCESIONARIO: EL CONCESIONARIO** seleccionará y vinculará el personal profesional, técnico, administrativo y de soporte operativo necesario para la ejecución del contrato, el cual deberá reunir las calidades y experiencia indispensables para acometer las labores a su cargo, incluyendo el personal de asesoría técnica y operación previsto en el Pliego de Condiciones, adendas y en la propuesta del **CONCESIONARIO**. **EL CONCESIONARIO** es el único responsable por la vinculación del personal, directo o subcontratado, que emplee en la realización de los trabajos de concesión,

la cual realizará en su propio nombre y por su cuenta y riesgo, sin que LA SECRETARÍA adquiera responsabilidad alguna por tales actos. En consecuencia, entre el personal del **CONCESIONARIO** y **LA SECRETARÍA** no existirá relación laboral y, por lo tanto, los salarios, prestaciones e indemnizaciones que se causen respecto de dicho personal serán de cuenta exclusiva del **CONCESIONARIO**, de conformidad con la ley colombiana...” (Contrato 071, 2007. p.6, negrilla propia)

Esta cláusula deja ver que la Secretaria de Movilidad pretende eludir a toda costa su responsabilidad frente a los trabajadores contratados por el **CONSORCIO SIM**, aun cuando pretende realizar supervisión interna de las operaciones y de un modo no expresa, hacer uso de un poder subordinante, conforme se lee en el aparte subrayado de la cláusula décima tercera del contrato.

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA –SUPERVISIÓN INTERNA DE LAS OPERACIONES:** La supervisión de la prestación de los servicios será realizada por el Concesionario y por la Interventoría a través de mecanismos de **supervisión interna y externa**, con informes y estadísticas cuya finalidad será verificar la calidad de prestación del servicio y **ajustar periódicamente la programación sobre requerimientos de equipo y personal** de acuerdo con el crecimiento de la demanda de servicios. Igualmente será la base para **tomar los correctivos necesarios, para eliminar deficiencias en el servicio y para cumplir con el objetivo de atención al usuario**, según lo ofrecido en su propuesta. (Contrato 071, 2007. p.7, negrilla propia)

Al ánimo de eludir su responsabilidad se suma la cláusula decima sexta que expresamente indica que el concesionario:

Será el único responsable no solo en la prestación de servicios con miras a la realización del objeto, además será responsable del personal, de la organización, la planeación y las acciones de carácter civil, penal, laboral o contencioso administrativo que se interpongan contra la secretaría y/o el distrito capital por acciones u omisiones del concesionario. Igualmente señala que el concesionario será vinculado a los procesos que sean instaurados contra la secretaría o el distrito capital estando a cargo del concesionario las condenas, costas, gastos y honorarios que puedan corresponderle o en que tenga que incurrir la secretaría. (Contrato 071, 2007. p.8)

En la cláusula trigésima segunda se establece como documento integral del contrato el Pliego de condiciones de la licitación pública **SDM-LP-006-2007**, sus anexos, sus adendas y sus aclaraciones, en este aspecto a las estipulaciones de estudio podemos destacar la 5.5. Cláusula sobre el régimen laboral, que dispone:

#### 5.5. CLÁUSULA SOBRE EL RÉGIMEN LABORAL

Por la naturaleza del contrato de concesión a suscribir, a éste le es aplicable lo dispuesto en el numeral 3º, del artículo 32 de la ley 80 de 1993, en el sentido de que correrá totalmente por cuenta del contratista el pago de los salarios, las prestaciones sociales y las indemnizaciones a que hubiere lugar, respecto del personal que el contratista emplee en la ejecución del objeto del contrato, personal que para todos

los efectos legales no tendrá vinculación, alguna, contractual o reglamentaria, con la Secretaria Distrital de la Movilidad. (Contrato 071, 2007. p.14)

Este clausulado es el relacionado con el objeto del contrato y la temporalidad, ahora analicémoslo de forma específica a la luz del articulado normativo de estudio.

Frente al objeto encontramos que en el contrato 071 de 2007, se precisó que este es “la prestación de los servicios administrativos de los registros distrital automotor, de conductores y tarjetas de operación para la SECRETARIA DISTRITAL DE MOVILIDAD” (p.2) Este objeto debía ser cumplido a través de las siguientes frases:

#### **Fase de Montaje:**

Tendrá una duración de no más de dos (2) meses, durante los cuales el concesionario realizará las siguientes labores:

- a. Contratación y entrenamiento de personal.
- b. Capacitación y pruebas en el uso del software de solución específica que se entrega a título de licencia de uso, o montaje y pruebas de la solución que implante para este fin.
- c. Selección y contratación de una entidad financiera recaudadora que preste sus servicios en la captación de recursos del Distrito al momento de la adjudicación del contrato.
- d. Reforma locativa de las sedes de Puntos de Atención al Usuario propuesta dos.

- e. Conexión a los sistemas de información que obliga el Código Nacional de Tránsito para realización de trámites.
- f. Inventario de las carpetas físicas del Registro Automotor. Se verificará la existencia de la carpeta y la existencia del último acto registrado.
- g. Pruebas para la implementación de la solución biométrica propuesta.

### **Fase de Adecuación:**

Tendrá una duración de seis (6) meses, durante los cuales el concesionario realizará las siguientes labores:

- a. Inicio de la atención al público en los puntos propuesta dos.
- b. Inicio del recaudo en la entidad recaudadora autorizada por la Secretaría Distrital de Hacienda.
- c. Inicio de las transferencias de la participación contractual a las cuentas que la Secretaría Distrital de Movilidad le indique.
- d. Inicio de servicios con solución biométrica propuesta para el servicio público del registro automotor y pruebas para implementación en otros servicios del registro automotor.
- e. Inicio del Plan de Medios para divulgar a la comunidad las nuevas condiciones de ubicación de sedes y la fecha de apertura de las mismas.

### **Fase de Operación Plena:**

- a. Servicios con solución biométrica propuesta para la totalidad del registro automotor.

- b. Provisión, pruebas y montaje de la infraestructura de renovación tecnológica en hardware para su implementación en el mes 19 de esta fase.

Para cumplir con el mismo se fijó un plazo de ocho (8) años y dos meses.

Si analizamos la fase uno y dos del contrato damos por cierto que la misma, en el texto, cumple con lo establecido por el legislador esto es que el trabajador temporal contratado en misión para labores ocasionales, accidentales o transitorias y que el término del contrato no será superior a los 12 meses. Pero qué pasa con la tercera fase, habla de un segundo ítem en el mes 19. Lo que deja suponer que el contrato en misión al ser una labor superior a los 12 meses, no es el que debe efectuarse entre la planta de personal y el concesionario.

Así mismo estableció una prórroga del plazo, que reza:

## 2.8 PRÓRROGA DEL PLAZO

Cuando la Entidad lo estime conveniente o cuando lo soliciten las dos terceras (2/3) partes de las personas que se hayan registrado para efectos del retiro de pliegos, el plazo del cierre de la licitación se podrá prorrogar mediante adenda y antes de su vencimiento, por un término no superior a la mitad del inicialmente fijado. La solicitud de prórroga se debe hacer por escrito a la entidad. (Contrato 071, 2007. p. 15)

De una u otra forma, el numeral tercero del artículo 77 de la ley 50 de 1990 no se respeta, en el texto. A continuación, podremos ver cuál fue el resultado de nuestra investigación en campo sobre la aplicación del contrato y la contratación de personal en misión



### Capítulo iii - instrumentos de encuesta.

Mediante la encuesta se pretende verificar las condiciones laborales de los trabajadores vinculados a la empresa de servicios temporales **ASAP**, los cuales desarrollan sus funciones en el área jurídica del **CONSORCIO SIM**, esto en función de verificar el tipo de contratación, la modalidad, el tiempo de servicio en la empresa y si gozan de la cobertura de todo lo estipulado en el sistema general de seguridad social y de lo establecido como prestaciones sociales.

Además de lo anterior es necesario aplicar una metodología mixta en donde se logre verificar mediante la recolección de datos (metodología cuantitativa) el cumplimiento de las garantías mínimas establecidas en la ley (metodología cualitativa). De esto resultará la verificación de si se otorgan las garantías mínimas establecidas en la ley laboral colombiana y de los convenios ratificados por Colombia a los trabajadores.

Lo anterior se llevará a cabo mediante el siguiente formato:

FIGURA 3. Formato de encuesta. Elaboración propia.

Fecha:		Ciudad:					
A continuación encontrará una serie de preguntas respecto a su contrato de trabajo, esta encuesta es para uso expresamente educativo. Las siglas que se usan corresponden a las siguientes entidades: S.I.M Consorcio Servicios Integrales Para La Movilidad S.I.M. E.S.T - ASAP Empresa de Servicios Temporal Asap.							
Nombres:		Apellidos:		Cargos:			
Edad:		Fecha vinculación a E.S.T. ASAP:		Fecha vinculación a S.I.M			
Tipo de contrato	Indefinido	Fijo a un año	Fijo menor a un año	No sabe	¿Tiene copia del contrato?	Si	No
Al momento del suscribir el contrato le informaron que supliría la vacante por:		Licencia	Incapacidad	Vacaciones	Necesidad de la compañía	Otra	Ninguna
¿Conoce las funciones para las que fue contratado (a)?	Si	Describalas					
	No	¿Por qué motivo?					
Realiza funciones diferentes para las que fue contratado (a)	Si	Describalas					
	No	No sabe		¿Por qué?			
¿Conoce personas vinculadas directamente con S.I.M que realicen las mismas funciones que usted?				Si	¿Aproximadamente cuantas?		
				No			

## **Capítulo iv - proceso exploratorio, realidad laboral, y funciones de los empleados de la empresa temporal ASAP**

### **Coordinación jurídica para la movilidad:**

El Consorcio Servicios Integrales para la Movilidad (SIM) fue creado de acuerdo al Contrato 071 de 2007, siendo el objeto de dicho contrato la administración del registro distrital automotor, registro distrital de conductores y el registro de las tarjetas de operación de la ciudad de Bogotá D.C.; dentro de la ejecución de dicho contrato, La Coordinación Jurídica para la Movilidad tiene la función de atender todo lo comprendido con temas jurídicos que se deriven o sobrevengan de acuerdo a la ejecución de dicho contrato, dividiéndose en cuatro sub áreas, siendo estas las siguientes:

- Derechos de petición
- Fotocys
- Embargos y limitaciones
- Revocatorias

### **Derechos de petición**

Esta sub área tiene la función de dar respuesta a todas las peticiones que realicen los usuarios relacionado con la administración del Registro Distrital Automotor, siendo esta labor permanente durante la ejecución del contrato, estas funciones son desarrolladas por una abogada y tres analistas jurídicos, los cuales tienen el siguiente tipo de vinculación:

Abogada Jurídica: Está vinculada directamente con el **CONSORCIO SIM**, a través de un contrato a término indefinido, ha estado vinculada por más de tres años con el **CONSORCIO SIM**, su función es proyectar tutelas para que la coordinadora jurídica las revise, revisar los derechos de petición proyectados por los analistas jurídicos y dar la respuesta final al usuario, su labor es permanente y trabaja 45 horas semanales.

Analistas Jurídicos: El sub área de derechos de petición cuenta con tres (3) analistas jurídicos, los cuales tienen como función proyectar las peticiones de los usuarios, para proyectar las respuestas tienen que hacer uso de las herramientas dadas por el **CONSORCIO SIM**, como virtual ticket y HQ- RUNT, además de relacionarse con todas las áreas del **CONSORCIO SIM** para reunir los insumos y así poder dar una respuesta adecuada, ya que esta es la función principal de dicho cargo, también es de función de los analistas hacer paquetes y enviarlos por correspondencia y llevar un archivo de todas sus proyecciones.

Analista de derechos de petición 1: Esta persona tiene un contrato por obra o labor con la empresa **ASAP** temporales, siendo un trabajador en misión en el **CONSORCIO SIM**, ha estado trabajando en esta modalidad por más de dos (2) años, pero siendo su experiencia la siguiente: el 1 de abril de 2018 se acabó su primer contrato y el 2 de abril fue nuevamente contratado por la misma temporal para seguir prestando sus servicios al **CONSORCIO SIM**, sin haber disfrutado su periodo de vacaciones, pues éstas fueron pagas, pero no disfrutadas, igual circunstancia paso el 31 de marzo pues en esta fecha se acabó su contrato e inicio nuevamente labores, el 01 de abril de 2019, labora 35 horas semanales, e indica que las funciones que él desarrolla para el **CONSORCIO SIM** son permanentes, es decir sus funciones son principales de la Coordinación Jurídica.

Analista de derechos de petición 2: Esta persona tiene un contrato por obra o labor con la empresa **ASAP** temporales, siendo un trabajador en misión en el **CONSORCIO SIM**, ha estado trabajando en esta modalidad por más de un (1) año, inició a trabajar en diciembre de 2017, y en marzo de 2018 su contrato fue finalizado y nuevamente contratado, sin tener un periodo de vacaciones, igual circunstancia sucedió en abril de 2019, sucediendo lo mismo que con el analista 1, pues no ha tenido un periodo de vacaciones, sus funciones son dar respuesta a las peticiones de los usuarios, realizar envío de correspondencia, trabajar los insumos para las respuestas de las peticiones, con las diferentes áreas del **CONSORCIO SIM** y archivar todo lo trabajado, cumple un horario de 45 horas semanales y sus labores están estrechamente relacionadas con las funciones principales de la Coordinación Jurídica, pues si no se desarrollara, el vínculo contractual de la Secretaría Distrital de Movilidad con **CONSORCIO SIM**, se vería afectado.

Analista de derechos de petición 3: Esta persona tiene un contrato por obra o labor con la empresa **ASAP** temporales, siendo un trabajador en misión en el **CONSORCIO SIM**,

Ha estado trabajando en esta modalidad por más de 3 meses, cumple un horario de 45 horas semanales, sus funciones a desarrollar son proyectar las peticiones realizadas por los usuarios, relacionándose con las demás áreas del **CONSORCIO SIM**, pues a estas les hace solicitudes, las cuales son necesarias para realizar sus proyecciones, igualmente hace el envío de correspondencia y archiva los documentos relacionados con sus labores.

### **Fotocys:**

Esta sub área de la Coordinación Jurídica para la Movilidad, tiene como funciones dar respuesta a solicitudes o peticiones de entidades judiciales o administrativas, atender a los fiscales, policía judicial y demás personal de entidad judicial o administrativa que para desarrollar sus

funciones tenga que realizar inspección a los expedientes de los vehículos, los cuales están bajo la administración del **CONSORCIO SIM**; esta sub área está compuesta por tres (3) personas las cuales son: un asistente judicial, un analista de fiscalía y un analista jurídico.

Asistente Judicial: Esta persona está vinculada directamente con el **CONSORCIO SIM**, a través de un contrato de término indefinido, ha laborado para el **CONSORCIO SIM** desde hace 7 años, trabaja 45 horas semanales, sus funciones son proyectar tutelas para que la coordinadora jurídica las revise, revisar las proyecciones del analista de fiscalías y el analista jurídico.

Analista de fiscalía: Esta persona está vinculada directamente con el **CONSORCIO SIM**, a través de un contrato a término indefinido, trabaja 45 horas semanales, ha trabajado para el **CONSORCIO SIM** por más de 7 años, sus funciones son agendar las citas de inspección a las carpetas de los vehículos, entrevistarse con el personal externo al **CONSORCIO SIM** y que sean de una entidad jurídica o administrativa para realizar el acompañamiento de la inspección o desglose de las carpetas de los vehículos matriculados en el Organismo de Tránsito de Bogotá, proyectar las solicitudes relacionadas con las inspecciones a carpeta, realizar envío de correspondencia y archivar.

Analista jurídico: Esta persona tiene un contrato por obra o labor con la empresa **ASAP** temporales, siendo un trabajador en misión en el **CONSORCIO SIM**, ha estado trabajando en esta modalidad por más cinco (5) meses, sus funciones son proyectar las solicitudes de las entidades judiciales o administrativas, para realizar esto tiene que relacionarse con las diferentes áreas del **CONSORCIO SIM**, envío de correspondencia y archivo, su labor es principal y está estrechamente ligada con el objeto de la Coordinación Jurídica.

## **Embargos y limitaciones**

Esta sub área de la Coordinación Jurídica, es la encargada de realizar la inscripción y levantamiento de las medidas cautelares y judiciales que sean ordenadas sobre un vehículo automotor, estas funciones son permanentes, ya que a diario son radicados embargos y limitaciones, los encargados de trabajar aquí son cuatro (4) personas, siendo estas una abogada y tres analistas.

Abogada de embargos y limitaciones: Esta persona está vinculada por un contrato a término indefinido directamente con el **CONSORCIO SIM**, ha trabajado por más de 5 años, sus funciones son proyectar tutelas para que la coordinadora jurídica las revise, revisar las proyecciones de los analistas, inscribir los embargos en el registro distrital automotor.

Analista jurídico de embargos y limitaciones 1: Esta persona está vinculado por un contrato a término indefinido con el **CONSORCIO SIM**, ha trabajado cinco años, pero estuvo tres años como trabajador en misión y dos directamente, en los tres años que estuvo como trabajador en misión no tuvo periodo de vacaciones, labora 45 horas semanales, sus funciones son realizar el procedimiento para el levantamiento de las medidas cautelares, el cual consiste, en verificar la autenticidad de los oficios, confirmar con su emisor el mismo, envío de correspondencia y archivo de los documentos relacionados con sus actividades.

Analista Jurídico de embargos y limitaciones 2: Esta persona está vinculado por un contrato a término indefinido con el **CONSORCIO SIM**, ha trabajado cuatro años, pero estuvo tres años como trabajador en misión y uno directamente, en los tres años que estuvo como trabajador en misión no tuvo periodo de vacaciones, labora 45 horas semanales, sus funciones son dar respuesta a los requerimientos de las entidades jurídicas y administrativas, inscribir en el registro distrital

automotor las solicitudes de prohibición de enajenación, realizar el envío de correspondencia y archivar los documentos relacionados con sus funciones.

Analista Jurídico de embargos y limitaciones 3: Esta persona tiene un contrato por obra o labor con la empresa **ASAP** temporales, siendo un trabajador en misión en el **CONSORCIO SIM**, ha estado trabajando en esta modalidad por más de tres años, la primera interrupción de contrato fue en marzo de 2018, donde no tuvo periodo de vacaciones y la segunda interrupción fue en abril de 2019, igualmente sin periodo de vacaciones, sus funciones son realizar el levantamiento de las prohibiciones de enajenación, proyectar las solicitudes de los entes judiciales y administrativos que tienen relación con inscripción y levantamiento de embargos, proyectar las solicitudes que no son competencia del **CONSORCIO SIM** y remitirlos a la entidad que es la competente para dar respuesta.

#### **Revocatorias:**

Esta sub área es la encargada de dar ejecución a las ordenes emitidas de las entidades judiciales referentes con el estado de los vehículos, esto debido a que en muchas ocasiones son radicados trámites fraudulentos sobre vehículos automotores, lo cual es puesto en conocimiento de la autoridad competente y esta ordena se revoque lo que está mal, estas funciones son permanentes y son desarrolladas por 2 personas, un asistente judicial y un analista jurídico.

Asistente judicial: Esta persona se encuentra vinculada directamente con el **CONSORCIO SIM**, a través de un contrato a término indefinido, antes de estar directamente con el **CONSORCIO SIM**, esta persona desarrollo las mismas funciones y estuvo vinculado como trabajador en misión durante tres (3) años, sus funciones son; proyectar tutelas, revisar las proyecciones de su analista

jurídico, proyectar autos y resoluciones a través de los cuales se revoca un trámite fraudulento, esto con base en las órdenes emanadas directamente de autoridad judicial.

Analista jurídico: Esta persona se encuentra vinculada con la empresa **ASAP** Temporales y es un trabajador en misión en el **CONSORCIO SIM**, fue contratada en octubre de 2017 y en marzo de 2018, fue contratado a través de la misma modalidad, igual circunstancia le ocurrió en abril de 2019, esto sin tener vacaciones, su labor es proyectar resoluciones de revocatorias, archivar y enviar correspondencia.

ASISTENTE DE ARCHIVO: Esta persona está vinculada directamente con el **CONSORCIO SIM**, a través de un contrato a término indefinido, sus funciones son recibir las carpetas de los vehículos en el área de archivo y entregarlas en la coordinación jurídica a las personas que corresponde, también tiene que relacionarlas para hacer devolución al archivo de los expedientes.

COORDINADORA JURÍDICA PARA LA MOVILIDAD: Esta persona se encuentra vinculada directamente con el **CONSORCIO SIM**, por un contrato a término indefinido, ha laborado por más de cuatro (4) años con esta empresa y sus funciones son; revisar la proyección de las tutelas de los asistentes judiciales, además de esto estar pendiente de todo lo que se trabaja en la coordinación Jurídica, es decir verificar que los términos en que se deban emitir las respuestas se cumpla.

## **Capítulo v - informe jurídico - recomendaciones y fallas en la contratación**

Una vez analizado y contextualizado el tema de la contratación mediante EST, podemos concluir que este modelo de contratación por parte de entidades públicas como privadas, y



particularmente el caso que nos atañe, El **CONSORCIO SIM** se pudo evidenciar que dicho consorcio contrata personal mediante las EST, desconociendo la reglamentación establecida tanto en el Código Sustantivo de Trabajo, ley 50 de 1990, Decreto Reglamentario 24 de 1998 y demás normas y jurisprudencia existente, al tener personal en misión que de manera continua realiza un trabajo por más de seis meses y se prolonga en algunos casos por periodos de tiempo que oscilan entre cinco y ocho años, lo que desvirtúa totalmente la figura de trabajo temporal tal como lo establece la reglamentación colombiana en la ley 50 de 1990 y el Código Sustantivo de Trabajo que a todas luces lo que hace es que la usuaria del servicio contratado se desligue de toda responsabilidad en cuanto a seguridad social, salud ocupacional y estabilidad laboral que se debe garantizar a un trabajador en misión después de laboral por seis meses con una prórroga del contrato por el mismo tiempo, pues la norma establece que de ser así estos trabajadores deben ser contratados de manera directa por la entidad usuaria de la EST; pero si bien se evidencia que las EST y las empresas usuarias se aprovechan de la necesidad de trabajo de las personas contratadas, también podemos evidenciar una falta de control más rigurosa en el tema por parte de las autoridades competentes al respecto, llámese Ministerio de Trabajo y Seguridad social y demás entes gubernamentales de control.

## **Resultados y discusión**

Este trabajo se realizó pensando en la situación de los trabajadores en misión en Colombia, para dicho propósito tomamos un grupo de personas, a las cuales se les practico una encuesta, donde se obtuvo como resultado serias y graves vulneraciones a los derechos de los trabajadores, quedando evidenciado que los empleadores no están ceñidos a la ley, pues le están dando un uso

inapropiado a la figura de trabajadores en misión, contratando bajo esta figura personal para que desarrolle funciones principales o del objeto de la empresa y no las causales estipuladas en la ley, es de tal magnitud la vulneración que los trabajadores no son contratados por seis meses prorrogables por otros seis meses, en algunos casos hay trabajadores que llevan más de dos años, sumándose a esto, desempeñan funciones permanentes, siendo el deber ser de la norma, que los trabajadores que desarrollan funciones permanentes estén vinculados directamente con la empresa

En Colombia son muchas las empresas que contratan la labor del personal haciendo uso de la figura de las Empresas de Servicios Temporales, el caso de estudio es una minina referencia de este fenómeno de tercerización laboral, las encuestas realizadas nos permitieron acercarnos no solo al trabajador si a la persona misma, que sujeta de derecho y obligaciones no logra encontrar una estabilidad laboral y por ende económica que le permita tener certeza a largo plazo sobre la posibilidad de contar con un empleo fijo.

Ninguna de las encuestas realizadas logro demostrar que el Consorcio SIM cumple con los elementos legales, reiterados jurisprudencialmente, respecto a la contratación en misión, es preciso señalar que la legislación colombiana se ha quedado corta respecto a este tema, no existe una figura que exija el cumplimiento de los parámetros señalados, como tampoco una que restrinja de manera certera el uso de esta. La discusión sigue sobre la mesa, al ejercicio se debe sumar el esfuerzo de los abogados y de la sociedad, para que haciendo uso del material jurisprudencial y legal que existe, exijamos al gobierno una mayor garantía de los derechos de los trabajadores colombianos.

## **Conclusiones y recomendaciones**

El objetivo general de esta investigación giro en torno al estudio del contrato 071 de 2008 suscrito entre la **EST ESAP** y el consorcio **SIM**, particularmente frente a los trabajadores que desarrollan funciones como analistas jurídicos contratados bajo la modalidad de trabajadores en misión. En el estudio propuesto identificamos las condiciones legales que le son propias al contrato en misión y las relacionamos con las condiciones contractuales suscritas por los analistas jurídicos de la secretaria de movilidad encontrado lo siguiente:

Legalmente se dispuso que las E.S.T. están destinadas a cubrir ocasionalmente y de forma excepcional el vacío laboral dejado por un trabajador de forma transitoria, el contrato en misión será entonces viable cuando:

se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias, cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad, y 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 prorrogables hasta por seis (6) meses más. (L. 50, art 77, 1990)

Una vez sintetizados los elementos dispuestos por el legislador y reiterados por las Altas Cortes procedimos a concretar las preguntas a realizar en las encuestas, las mismas estuvieron relacionadas con el tiempo contratado, conocimiento del tipo de contrato, funciones desempeñadas, conocimiento de la situación por la cual fue contratado (a), esto es, por una reemplazo de trabajador en licencia, vacaciones, incapacidad o por necesidad de la compañía e información sobre personas que desarrollaran funciones similares.

Se realizaron 15 encuestas entre 30 analistas jurídicos del consorcio **SIM**, de las encuestas realizadas se logró establecer que los trabajadores que desempeñan funciones para el **CONSORCIO SIM** como analistas jurídicos y contratados bajo la modalidad de trabajadores en misión, se encuentran vinculados al **CONSORCIO SIM** por términos superiores a un año, las vacantes fueron contratadas en condiciones de permanencia, las funciones desempeñadas por los analistas jurídicos contratados en misión sin las mismas realizadas por los trabajadores permanentes.

Este trabajo nos permitió evidenciar que el **CONSORCIO SIM** actualmente está contratado trabajadores bajo el contrato en misión sin ajustarse los elementos legales de este tipo de contrato a la realidad, se demuestra que existen graves vulneraciones a los derechos de los trabajadores, al darle un uso inapropiado a la figura de trabajadores en misión, contratando bajo esta figura personal para que desarrolle funciones principales o del objeto de la empresa y no las causales estipuladas en la ley, es de tal magnitud la vulneración que los trabajadores no son contratados por seis meses prorrogables por otros seis meses, en algunos casos hay trabajadores que llevan más de dos años, sumándose a esto, desempeñan funciones permanentes, siendo el deber ser de la norma, que los trabajadores que desarrollan funciones permanentes estén vinculados directamente con la empresa.

En Colombia son muchas las empresas que contratan la labor del personal haciendo uso de la figura de las Empresas de Servicios Temporales, el caso de estudio es una mínima referencia de este fenómeno de tercerización laboral, las encuestas realizadas nos permitieron acercarnos no solo al trabajador si a la persona misma, que sujeta de derecho y obligaciones no logra encontrar una estabilidad laboral y por ende económica que le permita tener certeza a largo plazo sobre la posibilidad de contar con un empleo fijo.

Ninguna de las encuestas realizadas logro demostrar que el **CONSORCIO SIM** cumple con los elementos legales, reiterados jurisprudencialmente, respecto a la contratación en misión, es preciso señalar que la legislación colombiana se ha quedado corta respecto a este tema, no existe una figura que exija el cumplimiento de los parámetros señalados, como tampoco una que restrinja de manera certera el uso de esta. La discusión sigue sobre la mesa, al ejercicio se debe sumar el esfuerzo de los abogados y de la sociedad, para que haciendo uso del material jurisprudencial y legal que existe, exijamos al gobierno una mayor garantía de los derechos de los trabajadores colombianos.

Como resultado de la investigación podemos recomendar al **CONSOCIO SIM** se abstenga de seguir contratando a personal permanente bajo la figura del contrato en misión, les garantiese a los trabajadores una estabilidad plena bajo la figura de otro contrato pudiendo ser el contrato a término fijo por un año o para mayor garantía el contrato a término indefinido.

### Lista de referencias

Orjuela, L. (2012) Fraude al contrato de trabajo. Bogotá, Colombia. Universidad del Externado.

Corte Suprema de Justicia [C.S.J], Sala de Casación Laboral, abril 24, 1997. M.P: F. Escobar, Sentencia 9435. Colombia 05/12/2019. Recuperado de [http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=jurcol&document=jurcol\\_7599204167f5f034e0430a010151f034](http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=jurcol&document=jurcol_7599204167f5f034e0430a010151f034)

Organización Internacional del Trabajo OIT (2013) Tercerización Mediante Agencias de Trabajo Temporal en América Latina. Campaña Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical, 10. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_227991.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_227991.pdf)

Ley 50 /90, diciembre 28, 1991. Diario Oficial.[D.O.]: 39618. 1, (Colombia) 15/08/2009.

Recuperado de

Corte Suprema [C.S.J], Sala de Casación Laboral, marzo 31, 2006. M.P: F. Ricaurte, Sentencia 25714. Colombia 05/12/2019. Recuperado de [http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=jurcol&document=jurcol\\_759920421c5af034e0430a010151f034](http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=jurcol&document=jurcol_759920421c5af034e0430a010151f034)

Código Sustantivo del Trabajo [C.S.T], (2018) 5a ed. Legis. Colombia.

## Anexos

### Definiciones

A continuación se enunciará las siglas o abreviaturas con su respectivo significado, esto con el fin de ilustrar al lector.

Sigla	Significado	Notas
E.S.T.	Empresa de Servicios Temporales	
C.S.T.	Código Sustantivo del Trabajo	
SIM	Servicios Integrales de Movilidad	
Art.	Artículo	
Dto.	Decreto	
C.S.J	Corte Suprema de Justicia	
C. Const.	Corte Constitucional	
O.I.T.	Organización Internacional del Trabajo	
GTAS	Grupo de Trabajo sobre Autor reforma Sindical de la OIT	
ATT	Agencias de Trabajo Temporario	
ACOSET	Asociación Colombiana de E.S.T.	
IFI	Instituto de Fomento Industrial	
Fotocys	Sub área coordinación jurídica Consortio SIM	
Virtual Ticket	Herramienta y/o aplicativo utilizado en la Secretaría Distrital de Movilidad de Bogotá.	Se usa para verificar, modificar y actualizar los expedientes de los vehículos matriculados en Bogotá, también se le conoce como archivo magnético.

RUNT	<p>Registro Único Nacional de Tránsito</p> <p>Creado de acuerdo al Artículo 8 de la Ley 769 de 2002, por el cual se expidió el Código Nacional de Tránsito Terrestre, esto con el fin de que todos los organismos de tránsito del país interactuaran para que no hubiese duplicado de placas ni de vehículos, para con esto evitar maniobras fraudulentas con los mismos.</p>
HQ- RUNT	<p>Herramienta de permite consultar respecto a la información de cualquier vehículo el cual se encuentra registrado en territorio colombiano.</p>