En el marco de la coordinación y evaluación de la politica y funcionamiento de la gestión e intermediación pública y privada del empleo, la Dirección General de Promoción del Trabajo ha venido desarrollando una serie de instrumentos encaminados a promover el trabajo a través de las diferentes estrategias de vinculación laboral de los desempleados.

Por lo anterior, el Ministerio de la Protección Social a través de la Dirección General de Promoción del Trabajo, elaboró la Cartilla "Empresas de Servicios Temporales: Una Estrategia de Vinculación Laboral en el Mercado de Trabajo Colombiano"; de la cual se espera con su divulgación, que contribuya, no sólo, al conocimiento de la normatividad por parte de los representantes de las Empresas de Servicios Temporales, usuarios del servicio, trabajadores en misión, desempleados y público en general, sino al mejoramiento de la calidad de vida de los colombianos y a la sensibilización de los diferentes actores relacionados con el tema.

Con la publicación y divulgación de esta Cartilla se pretende presentar los lineamientos que permitan orientar la aplicación de la reglamentación de la Ley 50 de 1990, relacionada con los derechos y la protección laboral de los trabajadores vinculados a través de Empresas de Servicios Temporales y los trámites para su funcionamiento en el territorio nacional.

El documento desarrolla contenidos relacionados con generalidades y definiciones sobre Empresas de Servicios Temporales, clasificación y derechos de los trabajadores, requisitos para la constitución de dichas empresas, formas de contratación y sanciones. Adicionalmente, incluye un instructivo para el diligenciamiento de los formatos estadísticos, los últimos avances normativos en la materia y algunas estadísticas sobre los movimientos de este mercado laboral, de acuerdo a los requerimientos del sector productivo y el cotidiano desempeño empresarial.

Ministerio de la Protección Social
Carrera 13 No. 32-76 Piso 16 Bogotá, D. C.
Teléfono: 330 50 00 Ext. 1600 - 1633
Línea de atención al usuario desde Bogotá: 330 50 00 Ext. 3380 - 3381
Resto del país: 018000 910097
atencionalciudadano@minproteccionsocial.gov.co
Página web: www.minproteccionsocial.gov.co

Libertad y Orden

Ministerio de la Protección Social

República de Colombia

Empresas de Servicios Temporales

Empresas de Servicios Temporales

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL

Libertad y Orden

Bogotá, D.C. 2008

DIEGO PALACIO BETANCOURT
Ministro de la Protección Social

ANA LUCIA NOGUERA TORO
Viceministra de Relaciones Laborales (E)

CARLOS JORGE RODRIGUEZ RESTREPO
Viceministro Técnico

CARLOS IGNACIO CUERVO VALENCIA
Viceministro de Salud y Bienestar

ROSA MARIA LABORDE CALDERON
Secretaria General

PIEDAD MARIA GOMEZ ANGEL
Directora General de Promoción del Trabajo

MARIELA HOLGUIN LEMA
Coordinadora Grupo de Preparación para el Trabajo

LEONARDO FABIO CÉSPEDES PLAZAS
Profesional Dirección General de Promoción del Trabajo

CONTENIDO

PRESENTACIÓN

INTRODUCCION

CAPITULO 1. ASPECTOS GENERALES

1.1. Antecedentes

1.2. Definición

1.3. Clasificaciones de trabajadores

1.4. Derechos de los trabajadores

1.5. Requisitos de constitución de EST

1.6. Eventos en los cuales se puede contratar mano de obra a través de servicios temporales

1.7. Sanciones

CAPÍTULO 2. INSTRUCTIVO METODOLOGICO PARA EL DILIGENCIAMIENTO DE REPORTES ESTADISTICOS DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

Capítulo 3. REFERENCIAS LEGALES Y JURISPRUDENCIALES

- Ley 50 de 1990, artículos 71 al 94
- Decreto 1530 de 1996, Capítulo IV, artículos 10 al 14
- Decreto 3769 de 2004
- Decreto 4369 de 2006
- Circular Conjunta No. 067, Ministerio de la Protección Social - Superintendencia de la Economía Solidaria, del 27 de agosto de 2004.
- Algunas Sentencias relacionadas con las Empresas de Servicios Temporales

PRESENTACIÓN

En el marco de la coordinación y evaluación de la política y funcionamiento de la gestión e intermediación pública y privada del empleo, la Dirección General de Promoción del Trabajo ha venido desarrollando una serie de instrumentos encaminados a promover el trabajo a través de las diferentes estrategias de vinculación laboral de los desempleados.

En este sentido, el Ministerio de la Protección Social promueve y coordina la ejecución de la política de gestión de trabajo y empleo en el país, donde la normatividad sobre las Empresas de Servicios Temporales se constituye en uno de los aspectos fundamentales de la Gestión de Empleo en el mercado de trabajo.

Como parte del Sistema de la Protección Social, es importante para el Ministerio contribuir a fortalecer las acciones de protección laboral, prevención, promoción y cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores en el marco de la temporalidad.

Por lo anterior, el Ministerio de la Protección Social a través de la Dirección General de Promoción del Trabajo, elaboró la Cartilla "Empresas de Servicios Temporales: Una Estrategia de Vinculación Laboral en el Mercado de Trabajo Colombiano*";* de la cual se espera con su divulgación, que contribuya, no sólo, al conocimiento de la normatividad por parte de los representantes de las Empresas de Servicios Temporales, usuarios del servicio, trabajadores en misión, desempleados y público en general, sino al mejoramiento de la calidad de vida de los colombianos y a la sensibilización de los diferentes actores relacionados con el tema.

Con la publicación y divulgación de esta Cartilla se pretende presentar los lineamientos que permitan orientar la aplicación de la reglamentación de la Ley 50 de 1990, relacionada con los derechos y la protección laboral de los trabajadores vinculados a través de Empresas de Servicios Temporales y los trámites para su funcionamiento en el territorio nacional.

El documento desarrolla contenidos relacionados con generalidades y definiciones sobre Empresas de Servicios Temporales, clasificación y derechos de los trabajadores, requisitos para la constitución de dichas empresas, formas de contratación y sanciones. Adicionalmente, incluye un instructivo para el diligenciamiento de los formatos estadísticos, los últimos avances normativos en la materia y algunas estadísticas sobre los movimientos de este mercado laboral, de acuerdo a los requerimientos del sector productivo y el cotidiano desempeño empresarial.

DIEGO PALACIO BETANCOURT
Ministro de la Protección Social

INTRODUCCION

En el marco general de los servicios temporales donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo, las Empresas de Servicios Temporales desempeñan un papel importante, en el sentido de que cumplen una función comercial y social, relacionada con satisfacer las necesidades de ambas partes; por una, los empleadores que requieren personal en concordancia con perfiles preestablecidos y, por otra, los desempleados brindando esos perfiles según sus competencias, aptitudes, experiencias, capacidades y potencialidades.

En Colombia y en el mundo, los contratos temporales son instrumentos de inserción laboral, ya que facilitan al empleador la adecuación de la nómina a las necesidades del momento y permiten "medir las competencias laborales" de los trabajadores durante un tiempo prudencial, antes de vincularlos permanentemente.

Así mismo, contribuyen a la flexibilización laboral por cuanto el trabajo temporal facilita a los trabajadores el cambio de ocupación, la combinación de estudio-trabajo y la dinámica en la movilidad laboral, permitiendo a las empresas ser más decididas en los procesos de selección, reclutamiento y colocación de los trabajadores, especialmente, si se tiene en cuenta lo relevante del capital humano en la sociedad de la información y el conocimiento.

De igual manera, se debe reflexionar sobre la utilización de la contratación temporal como un instrumento de ahorro de costos laborales, entendiendo que no se debe utilizar como una constante y convertirla en estrategia permanente de reclutamiento de personal, ni de sustitución de empleados a término indefinido por contratos temporales, en concordancia con lo establecido en la Ley 50 de 1990 y el Decreto 4369 de 2006, que en su artículo 6° contempla los casos en que las usuarias pueden contratar con las Empresas Temporales por el término de seis (6) meses, prorrogables por seis (6) meses más.

Y que en el Parágrafo 1º dispone “Si cumplido el plazo de seis (6) meses, más la prórroga, a que se refiere el presente artículo la necesidad del servicio en la empresa usuaria subsiste, para atender a ésta necesidad la empresa no podrá contratar con empresas de servicios temporales”.

En este sentido, es importante recalcar el pronunciamiento de la Corte Constitucional sobre la temporalidad, específicamente sobre la finalidad del Texto del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 en Sentencia C-330 de julio de 1995: “La finalidad de la norma es la protección de los trabajadores, para que las empresas no abusen de la posibilidad de contratar trabajadores temporales, haciendo a un lado los permanentes. El fijar en el caso de este numeral un término mínimo de seis meses, prorrogable "hasta por seis (6) meses más", es, precisamente, la protección del trabajador permanente. Si la empresa quiere incrementar su producción permanentemente, no podrá seguir este camino”.

Desde la normalización legal del servicio de trabajo temporal en Colombia a través de la Ley 50 de 1990, el sector ha obtenido su madurez como actividad empresarial, convirtiéndose en un servicio de uso permanente por parte de las empresas en los distintos sectores de la economía, facilitando así, mano de obra bien seleccionada y dotada de cierta especialización, aunque de forma flexible, contribuyendo a sus planes de crecimiento y desarrollo.

Además, la mediación privada de la temporalidad ha facilitado el fomento y la generación de empleo para algunos grupos de poblaciones vulnerables, como es el caso de las personas que ingresan por primera vez al mercado laboral, las mujeres cabeza de familia, los desempleados de larga duración y los jóvenes, entre otros, quienes por este medio han podido vincularse al mundo del trabajo, demostrando que el resultado es positivo en la medida en que no discrimina por razones de sexo , edad, condición, etc.

ANA LUCIA NOGUERA TORO
Viceministra de Relaciones Laborales (E)

CAPITULO 1. ASPECTOS GENERALES

1.1. Antecedentes

En Colombia, las Empresas de Servicios Temporales tuvieron su origen en la década del 60, cuando que funcionaban sin una regulación específica, tanto que se confundían con las *agencias de colocación o empleo*, reglamentadas por el Decreto 2676 de 1971. Posteriormente, mediante el decreto 1433 de 1983, se estableció la naturaleza y características de la prestación del servicio temporal en Colombia, adquiriendo status legal con la Ley 50 de 1990 de reforma laboral.

En desarrollo de los parámetros establecidos por esta Reforma, se expidieron los Decretos Reglamentarios 1707 de julio de 1991, 024 de enero de 1998 y el 503 de marzo de 1998, donde se define el *alcance de la temporalidad* al referirse a ésta como al servicio contratado por la empresa usuaria y no al contrato laboral de la Empresa de Servicios Temporales con sus trabajadores, de los cuales es su verdadero empleador, y por lo mismo, responde no sólo del pago de sus salarios sino de todas sus prestaciones, proporcional al tiempo laborado cualquiera que éste sea, y demás prerrogativas que concede la legislación laboral a cualquier trabajador.

Mediante el Decreto 4369 de diciembre de 2006, se actualizó la normatividad basada en criterios de Protección Socio-Laboral, flexibilización de mercado de trabajo y descentralización de competencias del Ministerio, donde se reglamenta todo lo referente a las actividades de las Empresas de Servicios Temporales, especialmente en los siguientes aspectos:

- Se establecen normas sobre la razón social que impide la utilización nombres que se confundan con otros ya existentes.
- Incluye normas sobre los trabajadores de planta y misión.
- Indican los casos en los cuales se puede contratar con otras empresas de esta naturaleza.
- Establece requisitos para obtener la autorización de funcionamiento por parte del Ministerio de la Protección Social.
- Estipula las obligaciones de estas empresas, entre otras.
- Contempla la Constitución de una Póliza de Garantía, en cuantías mayores, con una compañía de seguros para asegurar el pago de los salarios y prestaciones sociales de los trabajadores en misión.
- Prohíbe que las Cooperativas de Trabajo Asociado utilicen esta figura para hacer intermediación laboral.
- Responsabiliza a las Empresas de Servicios Temporales de los procesos de salud ocupacional en aplicación del Decreto 1530 de 1996, en materia de Riesgos Profesionales y Salud Ocupacional.
- Precisa las funciones de las Direcciones Territoriales del Ministerio de la Protección Social en materia de Empresas de Servicios Temporales en cuanto a inspección, vigilancia y control, autorización de funcionamiento para estas empresas, cancelación, suspensión e imposición de multas y de recolección de datos estadísticos que las empresas temporales deben allegar trimestralmente con el fin de tener un

conocimiento del comportamiento del mercado de trabajo de estas empresas, en su respectiva jurisdicción.

Así mismo, el decreto recoge los pronunciamientos de las Altas Cortes y la reglamentación existente, para garantizar la protección de los trabajadores y su estabilidad laboral, además de actualizar algunos temas como el procedimiento para hacer efectivas las pólizas de garantía y la actualización de sus montos.

De esta forma, es importante destacar el pronunciamiento de la Corte Constitucional acerca de la temporalidad, enfatizando en el objetivo del Texto del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 en Sentencia C-330 de julio de 1995; cuando especificó que “La finalidad de la norma es la protección de los trabajadores, para que las empresas no abusen de la posibilidad de contratar trabajadores temporales, haciendo a un lado los permanentes. El fijar en el caso de este numeral un término mínimo de seis meses, prorrogable "hasta por seis (6) meses más", es, precisamente, la protección del trabajador permanente. Si la empresa quiere incrementar su producción permanentemente, no podrá seguir este camino”.

En este sentido, la normatividad establecida no permite que la temporalidad se utilice como una constante ni como estrategia de sustitución de empleados a término indefinido por temporales, toda vez que el artículo 6 del Decreto 4369 de 2006 es claro en definir los casos en que las empresas usuarias pueden contratar con las temporales.

Igualmente, se debe hacer alusión a la sentencia del 22 de febrero de 2006, de la Sala de Casación Laboral, Ponencia del Magistrado Carlos Isaac Náder, que se convierte en un hito para las relaciones laborales. Efectivamente, debe resaltarse que la Corte itera en el sentido de señalar que el exceso en la contratación por contrato a término fijo, superando la prórroga adicional de seis meses, convierte el usuario de la empresa en patrón y a la empresa de servicios temporales en solidario de una relación laboral a término indefinido.

De la misma manera, toda empresa de servicio temporal debe estar autorizada por el Ministerio de la Protección Social para no caer en actividades ilícitas, como lo establece la sentencia en mención: “Por lo anterior, 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, tanto al usuario como a quien ya se ha convertido en verdadero intermediario”.

1.2. Definición

La 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 éstas el carácter de empleador.

Es de importancia resaltar que sólo se puede contratar con empresas de servicios temporales por el lapso de 6 meses prorrogables por seis meses más, a fin de proteger el trabajo estable de las personas.

1.3. Clasificación de los Trabajadores

En las Empresas de Servicios Temporales los trabajadores son de dos categorías:

Trabajadores de planta, son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de las Empresas de Servicios Temporales, tales como el gerente, el contador, secretarias, aseadoras, mensajeros, jefes de personal etc.

Los *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, como por ejemplo personas que van a hacer reemplazos en las instalaciones de la empresa que contrata los servicios, es decir, si una empresa necesita temporalmente una recepcionista, la solicita a la EST y dicha recepcionista siendo empleada de la temporal desempeña sus funciones en la empresa solicitante.

1.4. Derechos de los trabajadores en misión

Al igual que los *trabajadores de planta*, los *trabajadores en misión* tienen los mismos derechos, o sea, un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad, para lo que incluso se aplican las escalas de antigüedad en la empresa.

También tienen derecho a los beneficios que el usuario brinde a sus trabajadores en cuanto a transporte, alimentación, salud y recreación.

1.5. Requisitos para constituir una empresa de servicios temporales

En el momento de crear una EST, se debe remitir una carta solicitando autorización de funcionamiento a la Dirección Territorial del Ministerio de la Protección Social del domicilio principal y además adjuntar:

- Escritura pública de constitución y certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio, donde conste su único objeto social.
- Balances suscritos por el Contador Público y/o el Revisor Fiscal, según sea el caso, y copia de los extractos bancarios correspondientes, a través de los cuales se acredite el capital social pagado, que debe ser igual o superior a trescientas (300) veces el salario mínimo legal mensual.
- El Reglamento de Trabajo.
- Formatos de los contratos de trabajo que celebrarán con los trabajadores en misión y de los contratos que se suscribirán con los usuarios del servicio.
- Póliza de garantía que deberá constituirse por un año en cuantía no inferior a quinientas (500) veces el salario mínimo legal mensual vigente, con base en los siguientes parámetros:
- Hasta 150 trabajadores 500 salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- De 151 a 200 trabajadores 600 salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- De 201 a 250 trabajadores 700 salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- De 251 a 500 trabajadores 1.100 salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- De 501 a 750 trabajadores 1.600 salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- De 751 a 1.000 trabajadores 2.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Adicionalmente y de manera anual, el Ministerio de la Protección Social reajusta estos montos por medio de acto administrativo.

1.6. Eventos en los cuales se puede contratar mano de obra a través de servicios temporales

Los momentos en que las empresas usuarias pueden contratar con EST el desarrollo temporal de alguno de sus procesos son:

1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias.
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.
4. Siendo de importancia resaltar que la contratación se realizará por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más.

1.7. Sanciones

Le corresponde al Ministerio de la Protección Social, imponer sanciones a las empresas de servicios temporales; las cuales, se hacen efectivas a través de multas, suspensión de la autorización de funcionamiento y cancelación de la misma.

Se imponen multas diarias sucesivas de hasta cien (100) salarios mínimos mensuales por cada infracción en los siguientes casos:

- Cuando cualquier persona natural o jurídica realice actividades propias de las Empresas de Servicios Temporales, sin la autorización de funcionamiento emitida por el Ministerio de la Protección Social.
- Cuando se contraten servicios para el suministro de trabajadores en misión con Empresas no autorizadas, caso en el cual, la multa se impondrá por cada uno de los contratos suscritos irregularmente.
- Cuando la empresa usuaria contrate Servicios Temporales con el fin de evitar alguna carga prestacional, contratando trabajadores de manera caprichosa, sin tener en cuenta que solo se puede contratar con las empresas de servicios temporales en las tres situaciones descritas anteriormente.
- Cuando la Empresa de Servicios Temporales preste sus servicios con violación a las normas que regulan la actividad.

Se suspende la autorización de funcionamiento en los siguientes casos:

- Cuando no actualice y envíe la póliza de garantía, dentro del mes siguiente a la fijación del salario mínimo mensual legal vigente o a la ejecutoria de la resolución que ordene su ajuste.
- Cuando no envíen los informes estadísticos en la forma y términos establecidos.
- Cuando la EST haya sido sancionada con multa y la infracción persista.
- Cuando habiendo reformado sus estatutos, no lo informe al Ministerio de la Protección Social, dentro de los treinta (30) días siguientes a su protocolización.

- Cuando no informe sobre la constitución de sucursales, dentro del mes siguiente a la inscripción en la respectiva Cámara de Comercio.
- Cuando se presten servicios diferentes a los establecidos en su objeto social.
- Cuando el funcionario competente del Ministerio de la Protección Social, compruebe la reiterada elusión o evasión en el pago de los aportes a la seguridad social.
- Cuando venza el plazo de dos meses para que la EST cambie su nombre debido a que induce a error o confusión con otra ya existente.

Por último, las actuaciones que generan cancelación de la autorización de funcionamiento son:

- Cuando haya reincidencia en los eventos de suspensión.
- Por disolución y liquidación de la sociedad.
- Por cambio de objeto social.
- Cuando incurra en mora superior a cuarenta y cinco (45) días, en el pago de las obligaciones con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF, Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, las cajas de compensación familiar o los Sistemas de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Profesionales, a menos que la Empresa de Servicios Temporales alcance a pagar la obligación junto con sus intereses, dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación del acto administrativo que ordena la cancelación de la autorización de funcionamiento.
- Cuando estando suspendida por más de seis (6) meses consecutivos, el representante legal no demuestre interés en poner en funcionamiento la empresa.
- Cuando se cumpla(n) alguna(s) de las hipótesis previstas en el articulo 18 del decreto 4369 de 2006, o un estudio económico que se realice arroje como resultado la iliquidez de la Empresa, de todas formas la póliza de garantía se hará efectiva para los trabajadores en misión.
- Cuando se compruebe que la EST contrate con empresas usuarias, con las cuales tenga vínculo económico.
- Cuando celebre contratos de prestación de servicios con usuarios cuyos trabajadores se encuentren en huelga, salvo que se contrate para aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio del respectivo Inspector de Trabajo.
- Cuando se demuestre ante el Ministerio de la Protección Social que algunos de los socios, el representante legal, o el administrador han pertenecido, en cualquiera de estas calidades, a una Empresa de Servicios Temporales sancionada con suspensión o cancelación de la autorización de funcionamiento, dentro de los últimos cinco (5) años.

CAPITULO 2. INSTRUCTIVO METODOLOGICO PARA EL DILIGENCIAMIENTO DE REPORTES ESTADISTICOS DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

El informe estadístico que las empresas de servicios temporales (EST) deben rendir trimestralmente a las Direcciones Territoriales del Ministerio de la Protección Social, tiene como propósito obtener un diagnóstico de la oferta y la demanda del trabajo temporal, teniendo en cuenta las variables que determinan las preferencias en el mercado.

La validez de la información la garantiza la firma de la persona que remite esta información, la cual debe ser veraz y diligenciada de acuerdo a las instrucciones del presente instructivo. Los datos consignados pueden ser verificados y auditados por funcionarios competentes del Ministerio de la Protección Social.

El informe estadístico se debe remitir a la Dirección Territorial del domicilio principal de la empresa durante los meses de enero, abril, julio y octubre de cada año.

A continuación se presenta las instrucciones, definiciones y pautas a seguir para el correcto diligenciamiento del informe Estadístico Trimestral de Empresas de Servicios Temporales.

2.1. Instrucciones Generales

El informe estadístico debe ser diligenciado directamente por la persona encargada en cada Empresa de Servicios Temporales, bajo la responsabilidad de su Representante Legal.

Es indispensable hacer las indagaciones necesarias para obtener la información completa y veraz pues todos los datos solicitados son importantes para el Ministerio de la protección Social. Los datos que se consignen deben corresponder a información plenamente actualizada y real al momento de cerrarse el trimestre.

La Dirección Territorial del Ministerio de la Protección Social podrá verificar la veracidad de la información consignada en dichos formatos.

Se debe leer cuidadosamente el informe y las instrucciones antes de proceder a llenar el formato. El informe Estadístico debe ser grabado en medio magnético, o en letra imprenta, clara y legible, sin borrones ni enmiendas, o en formato excell y enviarlo a la Dirección Territorial correspondiente, cambiarle el nombre, para que siempre tengan un formato en blanco para trabajar.

El informe Estadístico diligenciado debe ser enviado dentro de los plazos fijados, a la Dirección Territorial del domicilio principal de la empresa de servicios temporales.

El formulario que no esté debidamente diligenciado o con errores, no se tendrá en cuenta y se devolverá, sin que se expida la certificación correspondiente.

INFORME ESTADISTICO TRIMESTRAL

IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES

NIT : La empresa de servicios Temporales, se identificará ante el Ministerio con el Número de Identificación Tributaria-NIT y el nombre, que se encuentra en la primera pagina del formulario electrónico, o si es en medio escrito, en el campo que dice código, por favor anotar allí el NIT de la empresa

PRINCIPAL, SUCURSAL: Se marca con una equis (x) la casilla correspondiente a la oficina que rinde el informe, según sea oficina principal o sucursal.

EMPRESA: Se debe escribir el nombre o abreviatura con la cual aparece registrada la empresa en los documentos entregados al Ministerio.
Ejemplo:

Servicios Temporales del Caribe Ltda.
Servicios Temporales del Caribe Ltda. “SETEMCO”

DEPARTAMENTO: Anote el nombre del departamento donde le Empresa de Servicios Temporales esta ubicada.
Ejemplo:
Cundinamarca
Boyacá
Cauca

Deje en blanco las casillas sombreadas a la derecha del departamento, pues son para uso interno del Ministerio.

MUNICIPIO: Anote el nombre del municipio en el cual la Empresa de Servicios Temporales esta ubicada.
Ejemplo:
Barranquilla
Bogotá
Cali

Deje en blanco las casillas sombreadas a la derecha del municipio pues son para uso interno del Ministerio.

AÑO DEL INFORME: Se debe anotar el año al que pertenece el informe.
Ejemplo:
1996
1997

TRIMESTRE: Marque con una equis (x) la casilla correspondiente al periodo de la información relacionada en el informe primero (1), segundo (2) , tercero (3) o cuarto(4).

Plazo de entrega de informes: dependiendo del trimestre en el cual el Ministerio apruebe el funcionamiento de la Empresa de Servicios Temporales, esta tiene la obligación de rendir el informe Estadístico a partir de siguiente trimestre al de su aprobación.

Ejemplo: Una empresa es aprobada en febrero de 2006, es decir durante el primer trimestre, Dicha empresa deberá presentar el informe Estadístico a partir del segundo trimestre, en el cual debe incluir la información desde la fecha de su aprobación, Las fechas de entrega de los informes son enero, abril julio y octubre de cada mes

Se deben tener en cuenta para año para el presente informe estadístico, las categorías de la Clasificación Nacional de Ocupacional (CNO), establecidas por el SENA, y de la Actividad Económica (CIIU), que se listan y se definen a continuación:

CLASIFICACION NACIONAL DE OCUPACIONES (CNO)

Cada persona se clasificara de acuerdo a los siguientes criterios: Área desempeño y nivel de Preparación, Para ello, se asignaran dos dígitos que representan: el primero, el área de desempeño y el segundo, el nivel de preparación, Así, por ejemplo, si la persona que va a ser inscrita en la EST es un abogado que ha trabajado en el sector salud, su código en la CNO será 31, 3 por el sector salud y 1 por ser profesional.

A continuación se dan las indicaciones para identificar fácilmente en la matriz que se adjunta, la codificación para los inscritos y las requisiciones de acuerdo a la CNO. Así mismo, se presenta en la primera página del informe Estadístico Trimestral, el resumen de los códigos.

Área de desempeño: El área de Desempeño en la CNO, se define como el sector o campo de trabajo en el 3 que se desarrolla la actividad, La clasificación CNO define 10 área de desempeño, que son:

Legisladores y alta Dirección (código 0): Contiene legisladores y ocupaciones de alta dirección, Son un caso especial de codificación , que se identifica siempre con código 00. También incluye esta categoría los niveles de gerencia; que se identifica así: el primer digito corresponde al área de desempeño y el segundo es siempre 0, que significa gestión, en este caso no aplica el nivel de preparación.

Finanzas y Administración (código 1): Contienen ocupaciones propias de la provisión de servicios financieros, servicios administrativos, secretarias, oficinistas y auxiliares. Algunas de estas ocupaciones, son de carácter transversal, es decir laboran en varios sectores.

Ciencias Naturales y Aplicadas (código 2): Contiene ocupaciones profesionales y técnicas en Ciencias Físicas y de la vida, ingeniera arquitectura, Las ocupaciones de esta área requieren de educación superior en une disciplina científica adecuada. La movilidad de ocupaciones del nivel B de preparación (técnicos) hacia ocupaciones del nivel A (profesionales), solo es posible mediante la acreditación de cursos adicionales de educación formal.

Ocupaciones del campo de la salud (código 3): comprende ocupaciones que tratan con el cuidado de la salud, con la provisión de servicios de salud directamente a lo pacientes o en apoyo de personal técnico y profesional, La mayoría de ocupaciones de esta área requieren de educación superior. La mayoría de ocupaciones de esta área requieren de educación superior, La movilidad desde el nivel de preparación B (técnico) hacia el nivel A (profesional) ¡, es posible mediante la acreditación de cursos adicionales

de educación formal, Las ocupaciones de nivel C requieren de programas de capacitación laboral .

Ciencias Sociales, Educación Servicios Gubernamentales y Religión (Código 4): Comprende una variable de ocupaciones relativas a las leyes, enseñanza, accesoria e investigación en ciencias sociales desarrollo de políticas gubernamentales y otros programas. Estas ocupaciones requieren en general estudios superiores, La movilidad desde el nivel B (técnico) hacia el A (profesionales), es posible mediante acreditación de cursos de educación formal.

Arte, Cultura, Recreación y Deportes (Código 5): Comprende ocupaciones profesionales y técnicas relacionadas con el arte y cultura, las artes escénicas, cine, radio televisión periodismo, literatura, diseño creativo, bibliotecas y museos. También incluye ocupaciones en actividades creativas y deportes. Las ocupaciones de esta arrea se caracterizan por un requisito de talento creativo o por requisitos de capacidad atlética. Puede requerir titulo universitario. Sin embargo, algunas pueden estar en el nivel B (técnico) de preparación atendido la amplia gama de posibilidades de acceso a estas ocupaciones.

Ventas y Servicios (código 6): Contiene ocupaciones del arrea de ventas, de personal de servicios de proyección y ocupaciones relacionadas con las industrias de turismo y hotelera. Las ocupaciones del nivel C de preparación pueden relacionarse, en su mayoría, con programas de aprendizaje. Otras se caracterizan por entrenamiento formal en el trabajo. Para las opciones de supervisión puede haber alguna progresión a través de la experiencia.

Ocupaciones Exclusivas de la Industria Primaria y Extractiva (Codigo7): Se refieren al hacer laboral directo en ese ámbito, silvicultura, agricultura, horticultura y pesca. La mayoría de estas ocupaciones son especificas de esta área algunas requieren salidas de programas educativos formales pero en muchas se forman a través de acciones de capacitación laboral y a través de la experiencia.

Oficios, operadores de Equipo y Transporte y Ocupaciones y Afines (Código 8): Comprende oficios de la construcción y mecánicos, supervisores de oficios y contratistas, operadores de vehículos de transporte y equipo pesado. Estas ocupaciones se dan en un amplio rango del sector industrial y con mayor frecuencia en la industria de la construcción y el transporte la mayoría de los oficios requiere aprendizaje. El ascenso hasta supervisor o contratista auto empleado es viable por experiencia. Hay poca movilidad entre ocupaciones debido a los requisitos específicos de aprendizaje entrenamiento y licencias para la mayoría de las ocupaciones.

Ocupaciones Exclusivas de la Industria de Procesamiento y Fabricación y del suministro de servicios y utilidad Pública (Código 9): contiene las ocupaciones de supervisión y producción en fabricación procesamiento y en las empresas de suministro de agua, gas. Las ocupaciones de esta área se caracterizan por la movilidad interna a causa de la experiencia en el trabajo. El trabajador típico puede iniciar esas ocupaciones a un nivel de entrada como obrero o ayudante y progresar a través de la experiencia, a un nivel de mayor habilidad. Las ocupaciones del nivel B de preparación son cada vez más técnicas y asociadas a entrenamiento y experiencia.

Niveles de Preparación: En la CNO el nivel de preparación se define, generalmente como la cantidad y el tipo de educación, capacitación o experiencia requeridas para obtener empleo en una ocupación determinada. En la clasificación de las ocupaciones por nivel de preparación se agrupan aquellas que comparten requisitos de nivel educativo y experiencia similares. Puede ocurrir que a algunas ocupaciones se pueda ingresar con niveles de preparación muy parecidos, por ejemplo, con un grado universitario o uno de tecnólogo; en este caso se recurre a utilizar el criterio más usado por los empleadores para contratar sus trabajadores.

Es importante anotar que los niveles de preparación no se destinan a designar una determinada categoría o prestigio socioeconómico, sino que se destinan a reflejar los requisitos de entrada presentes en determinada ocupación.

En la CNO se identifican cuatro niveles de preparación que son conjuntos amplios que se reflejan cuatro caminos generalmente aceptados de entrada al empleo y un nivel especial de dirección. Los niveles se describen como sigue:

Dirección Principal y Gerencia (Código 0) Para estas ocupaciones no se ha asignado un nivel de preparación ya que factores externos a la educación y entrenamiento son, con frecuencia, determinantes y más significativos para el empleo. (Ejemplo: experiencia anterior, capital) Sin embargo se les asigna el código 0 en la casilla correspondiente al nivel de preparación.

Nivel de preparación A (Código 1) Ocupaciones que generalmente requieren haber completado un programa de estudios universitarios a nivel profesional, de licenciatura Maestría o Doctorado

Nivel de Preparación B (Código 2): Técnicos o Tecnológicos. Incluye además ocupaciones de contratistas y supervisores y ocupaciones que requieren aptitudes creativas , artísticas y deportivas .

Nivel de Preparación C (Códigos 3,4,y 5) Ocupaciones que requieren haber completado un programa de aprendizaje; ocupaciones que requiere una combinación de capacitación y experiencia laboral; ocupaciones que requieren educación media vocacional o académica y un curso de capacitación practica en el trabajo, o experiencia. Este nivel incluye oficinistas y auxiliares, ocupaciones intermedias, operadores de maquinas y operadores de equipo y transporte. Estos últimos clasificados con los códigos 4 y 5.

Nivel de Preparación D (Código 6) Ocupaciones que requieren primaria y opcionalmente experiencia

ACTIVIDAD ECONOMICA (CIIU)

Cada empresa usuaria se clasificará de acuerdo con la actividad económica principal a la que se dedica.

Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca (Código 1). Se aplica a las empresas que se dedican a la producción, extracción y servicios en la agricultura, caza y silvicultura.

Explotación de minas y canteras (Código 2). son las empresas dedicadas a la explotación , producción , extracción de minas y canteras.

Industria manufacturera (Código 3). Empresas dedicadas a la fabricación en industrias manufactureras.

Electricidad, agua, gas y vapor (Código 4). Son las empresas que desarrollan actividades en el área de la electricidad, gas, agua y vapor.

Construcción (Código 5). Empresas que prestan sus servicios en el área de la construcción.

Comercio al por mayor y al por menor (Código 6). Empresas dedicadas al comercio al por mayor y al por menor, además de restaurantes y hoteles.

Transporte y comunicaciones (Código 7). Empresas que desarrollan actividades de transporte y comunicaciones.

Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles, servicios (Código 8). Empresas que desarrollan actividades en establecimientos financieros, seguros. Bienes inmuebles y otros servicios.

Servicios comunales, sociales y personales (Código 9). Empresas que desarrollan actividades dedicadas a los servicios comunales, sociales y personales.

Actividades no bien especificadas (Código 10): Se refiere a todas aquellas actividades que no quedan incluidas en ninguna de las anteriores categorías.

REGISTRO DE INSCRITOS

A los **INSCRITOS** en el trimestre que son las personas que responden a categorías ocupacionales como aptas por la EST, de acuerdo con sus necesidades, clasifíquelos según la clasificación Nacional de Ocupaciones (C NO). Conserve esta información con esta apertura, para relacionarla con las demás variables contempladas en el cuestionario.

1. OFERTA- INSCRITOS SEGÚN CATEGORÍA DE LA CLASIFICACION DE OCUPACIONES (CNO), POR EDAD Y SEXO.

Especifique para cada una de las categorías de la Clasificación Nacional de Ocupaciones –CON, el número de inscritos clasificados por edad y sexo, de acuerdo a grupos establecidos en el cuadro.

EDAD: Tenga en cuenta la edad en años cumplidos de la persona inscrita, ubíquela en el grupo de edad que le corresponde de acuerdo a la siguiente clasificación:

menor o igual a 19 años, de 20- 24, 25-29, 30-34, 35-39. 40-44. 45-49, 50 y más años.
Ejemplo:

Persona de 18 años: se clasifica en el primer grupo menor o igual al 19
Persona de 32 años: se clasifica en el cuarto grupo de 30-34

Persona de 49 años: se clasifica en el séptimo grupo de 45-49

SEXO: Clasifica a la persona de acuerdo al sexo, bien sea hombre (h) o mujer (m).

Sin especificar: En esta columna consigue la información de los inscritos que no tienen información de edad o sexo.

2. OFERTA INSCRITOS SEGÚN CATEGORIAS DE LA CLASIFICACION NACIONAL DE OCUPACIONES - CNO POR EDUCACIÓN

EDUCACIÓN (NIVEL ÚLTIMO AÑO APROBADO) : Para la persona inscrita se determina la Educación por el nivel del último año aprobado bien sea estudios de primaria, secundaria , técnica , tecnóloga , universitaria o profesional. Calcificación de la siguiente manera.

Analfabeta: Cuando la persona no sabe leer ni escribir y no tiene algún nivel de escolaridad.

Primaria: Cuando la persona ha cursado y aprobado algún curso de educación primaria: primero, segundo, tercero, cuarto o quinto de primaria y no a realizado cursos técnicos

Secundaria: Cuando la persona ha cursado y aprobado algún curso de educación secundaria : primero, segundo, tercero, cuarto, quinto o sexto de educación secundaria equivalente en la nomenclatura actual a sexto, séptimo, octavo, noveno décimo o undécimo, no ha realizado cursos técnicos.

Técnica: Se refiere a cursos en donde la persona adquiere conocimientos y desarrolla habilidades para oficios, principalmente físicos, como por ejemplo: tornero, costurero carpintero, etc. y que son complementarios del currículo estándar de primaria o secundaria, o se realiza en una institución dedicada a impartir este tipo de estudios como por ejemplo el SENA y que no ha cursado y aprobado algún semestre de educación universitaria.

Tecnólogo: Se refiere a carreras intermedias en instituciones de Educación Formal, en donde se adquieren conocimientos más avanzados que en el nivel técnico pero no llegan a tener la categoría de profesional.

Universitaria: Cuando la persona ha cursado y aprobado, totalmente una carrera universitaria, en alguna institución universitaria aprobada por el Ministerio de Educación.

Profesional: Cuando la persona ha cursado y aprobado mínimo un semestre completo de una carrera universitaria, en alguna institución universitaria aprobada por el Ministerio de Educación.
Ejemplo:

El último curso aprobado es segundo de primaria: se clasifica como primaria.
El último curso aprobado es cuarto semestre de ingeniería Civil en Universidad Nacional, se clasifica como universitaria
El último curso aprobado es décimo semestre de Contaduría en la ESAP: se clasifica como profesional.

Verifique los totales de la clasificación de CNO por edad y sexo, del cuadro 1. Si no coincide realice de nuevo el procedimiento de clasificación, corrigiendo el error.

3. OFERTA PERSONAS CONTRATADAS POR LA EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES EN EL TRIMESTRE, NÚMERO DE CONTRATOS, RANGO SALARIAL CONTRATOS TERMINADOS EN EL TRIMESTRES Y SU DURACION

Clasifique las personas contratadas por la Empresa de Servicios Temporales, por categorías de la CNO y consigne la información en la columna correspondiente. Para estas personas anote el número de contratos del trimestre, clasificándolos según el rango salarial (salario mínimo mensual). En las dos últimas columnas relacione para cada categoría, los contratos terminados durante el trimestre y su duración.

RANGO SALARIAL (salario mínimo mensual): Es el rengo salarial de los contratos firmados en el trimestre clasificados en el salarios mínimos así: menor a 1 salario mínimo, 1 salario mínimo, 1.1 –2, 2.1 .3, 3.1 –4, 4.1 más salarios mínimos.

Verifique en este cuadro que el resultado de número de contratos y los contratos clasificados según se valor, para cada categoría -CNO y para el total, sea el mismo. Si no coincide realice de nuevo el procedimiento de clasificaron, corrigiendo el error.

CONTRATOS TERMINADOS : Es el número de contratos que se terminaron en el trimestre reportado.

DURACIÓN CONTRATOS TERMINADOS (días): Es el total de días de contratos del trabajador temporal , clasificados en los siguientes grupos : 1 a 30 días, 31-60, 61-120, 121 y más días.

DEMANDA- REQUISICIONES DE PERSONAL

REQUISICIONES REGISTRADAS: Es la demanda de trabajadores condiciones y características, hecha a las empresas de Servicios Temporales, por parte de las empresas solicitantes o beneficiarias.

4. DEMANDA-REQUISICIÓN DE PERSONAL REGISTRADAS, POR ACTIVIDAD ECONOMICA DE LA EMPRESA SOLICITANTE

Las requisiciones registradas en el trimestre clasifíquelas según la Clasificación Nacional de Ocupaciones-CNO. Conserve esta información con esta apertura para relacionarla con las demás variables contempladas en el cuestionario.

En el cuadro siguiente para cada categoría de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO), relacione las requisiciones registradas, por Actividad Económica (CIIU) de la empresa solicitante.

5. DEMANDA REQUISICIONES DE PERSONAL REGISTRADAS SEGÚN CATEGORÍA DE LA CLASIFICACION NACIONAL DE OCUPACIONES (CNO) POR EDAD Y SEXO

Especifique para cada una de las categorías de la CNO, el número de requisiciones de personal registrada, clasificándolas por edad y sexo, de acuerdo a los grupos establecidos en el cuadro.

Verifique que los totales de las categorías de la CNO por edad y sexo, coincidan con las reportadas en el cuadro 4, en caso contrario realice de nuevo el procedimiento de calcificación, corrigiendo el error.

Verifique los totales de las categorías CNO clasificados por educación con las del cuadro 4, sino coinciden, realice de nuevo el procedimiento de clasificación, corrigiendo el error.

6. DEMANDA REQUISIONES DE PERSONAL REGISTRADAS SEGÚN CATEGORÍA DE LA CLASISIFACION NACIONAL DE OCUPACIONES (CNO), POR EDUCACION

Especifique para cada de una de las categorías CNO, el número de requisiciones registradas, clasificándolas por el nivel educativo exigido.

Verifique que los totales de las categorías de la CNO por educación, coincidan con las reportadas en el cuadro 4, en caso contrario, realice de nuevo el procedimiento de clasificación, corrigiendo el error.

DEMANDA REQUISICIONES DE PERSONAL CUBIERTAS (COLOCADOS)

REQUISICIONES CUBIERTAS (COLOCADOS): Son las requisiciones de personal que la empresa de Servicios Temporales cubre o coloca con su personal contratado, de acuerdo a la solicitud de la empresa usuaria.

7 DEMANDA REQUISIONES DE PERSONAL CUBIERTAS (COLOCADOS) SEGÚN ACTIVIDAD ECONOMICA DE LA EMPRESA BENEFICIADA EN EL TRIMESTRE

Clasifique las requisiciones de personal cubiertas agrupadas en cada categoría de la CNO, según de la Actividad Económica (CIIU), de la empresa usuaria. Conserve esta información con esta misma apertura para relacionarla con las demás variables contempladas en el formulario.

8 DEMANDA REQUISIONES DE PERSONAL CUBIERTAS (COLOCADOS) SEGÚN CLASIFICACION NACIONAL DE OCUPACIONES (CNO), POR EDAD Y SEXO

Clasifique las requisiciones cubiertas agrupadas para cada categoría de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO), por edad y Sexo.

Verifique que los totales de las categorías (CNO), clasificados por edad y sexo coincidan con el cuadro 7. En caso contrario realice de nuevo el procedimiento de clasificación por error.

9 DEMANDA REQUISIONES DE PERSONAL CUBIERTAS (COLOCADOS) SEGÚN CLASIFICACION NACIONAL DE OCUPACIONES (CNO), POR EDUCACION

Clasifique las requisiciones cubiertas agrupadas para cada categoría de CNO, por nivel educativo. Verifique que los Totales de las categoría CNO, clasificados por educación coincidan con las del cuadro 7, en cado contrario realice de nuevo el procedimiento de clasificación, corrigiendo el error.

10. DEMANDA REQUISIONES DE PERSONAL CUBIERTAS (COLOCADOS) SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA BENEFICIADA EN EL TRIMESTRE

Para cada categoría de la CNO clasifique las requisiciones cubiertas de su empresa (colocados) según al tamaño de la empresa beneficiada en el trimestre de acuerdo a las agrupaciones establecidas en el cuadro.

TAMANO DE LA EMPRESA (No. De empleados): Es el número de empleados de planta que reporta la empresa solicitante o beneficiada de los servicios de la Empresa de Servicios Temporales, clasificados así: Menos de 10 empleados, de 10 a 49, de 50 a 199, de 200 a 499 y 500 y más empleados. El número de empleados se refiere a la totalidad de la empresa y no a si es principal o sucursal.

Verifique que el total de requisiciones cubiertas (colocados) por su empresa para cada categoría de la Clasificación de Ocupaciones; clasificadas por tamaño de la empresa beneficiada en el trimestre, sea mismo del cuadro7, para cada categoría CNO y para el total. Si no coincide realice de nuevo el procedimiento de clasificación, corrigiendo el error.

DEMANDA- REQUISICIONES DE PERSONAL NO CUBIERTAS

REQUISICIONES DE PERSONAL NO CUBIERTAS: Son la requisiciones de personal solicitadas por la empresa beneficiada que no pudieron ser cubiertas por la Empresa de Servicios Temporales durante el trimestre.

11. DEMANDA REQUISICIONES DE PERSONAL NO CUBIERTAS POR ACTIVIDAD ECOMONICA

Clasifique las requisiciones de personal no cubiertas por la Empresa de Servicios Temporales por cada categoría CNO

Clasifique las requisiciones de personal no cubiertas por la Empresa, agrupadas en cada categoría de la CNO, según la Actividad Económica (CIIU) de la empresa solicitante en el trimestre.

A continuación se presentan los modelos de formatos de captura de información estadística, los cuales reposan en las Direcciones territoriales del Ministerio de la Protección Social.

MODELOS DE FORMATOS ESTADISTICOS

1. OFERTA INSCRITOS SEGÚN CATEGORIA DE LA CLASIFICACION NACIONAL DE OCUPACIONES (C.N.O.) POR EDAD Y SEXO

C.N.O	INSCRITOS No.	EDAD Y SEXO																
		<19		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50 Y MAS		SIN ESPEC.
		H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
0																		
10-90																		

2. OFERTA INSCRITOS SEGÚN CATEGORIA DE LA CLASIFICACION NACIONAL DE OCUPACIONES (C.N.O.) POR EDUCACION

C.N.O	INSCRITOS No.	EDUCACION (NIVEL ULTIMO AÑO APROBADO)														
		ANALFAB.		PRIMARIA		SECUND.		TECNICA		TECNOLOGO		UNIVERSIT.		PROFES.		SIN ESPEC.
		H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
0	0															
10-90	0															

3. OFERTA PERSONAS CONTRATADAS POR LA EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES EN EL TRIMESTRE, NUMERO DE CONTRATOS, RANGO SALARIAL, CONTRATOS TERMINADOS EN EL TRIMESTRE Y SU DURACION

C.N.O	PERSONAS CONTRATADAS No.	NUMERO DE CONTRATOS No.	RANGO SALARIAL (Salario mínimo mensual)						CONTRATOS TERMINADOS	DURACION CONTRATOS TERMINADOS (DÍAS)			
			<1	1	>1 <=2	2.1 - 3	>3 <=4	>4		1 a 30	31 a 60	61 a 120	121
0		0							0				
10-90		0							0				

4. DEMANDA - REQUISICIONES DE PERSONAL REGISTRADAS POR ACTIVIDAD ECONOMICA DE LA EMPRESA SOLICITANTE

C.N.O.	REQUISIONES REGISTRADAS No.	ACTIVIDAD ECONOMICA (CIIU)									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	0										
10-90	0										

5. DEMANDA - REQUISICIONES DE PERSONAL REGISTRADAS SEGÚN CATEGORIA DE LA CLASIFICACION NACIONAL DE OCUPACIONES (C.N.O.) POR EDAD Y SEXO

C.N.O	REQUISIC. REGIST. No.	EDAD Y SEXO																
		<19		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50 Y MAS		SIN ESPEC.
		H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
0	0																	
10-90	0																	

6. DEMANDA - REQUISICIONES DE PERSONAL REGISTRADAS SEGÚN CATEGORIA DE LA CLASIFICACION NACIONAL DE OCUPACIONES (C.N.O.), POR EDUCACION.

C.N.O	REQUISIC. REGIST. No.	EDUCACION (NIVEL ULTIMO AÑO APROBADO)													
		ANALFAB.		PRIMARIA		SECUND.		TECNICA		TECNOLOGO		UNIVERSIT.		PROFES.	
		H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
0	0														
10-90	0														

7. DEMANDA - REQUISICIONES DE PERSONAL CUBIERTAS (COLOCADOS) SEGÚN ACTIVIDAD ECONOMICA DE LA EMPRESA BENEFICIADA EN EL TRIMESTRE

C.N.O.	COLOCADOS No.	ACTIVIDAD ECONOMICA (CIIU)									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	0										
10-90	0										

8. DEMANDA - REQUISICIONES DE PERSONAL CUBIERTAS POR LA EMPRESA (COLOCADOS), SEGÚN CATEGORIA DE LA CLASIFICACION NACIONAL DE OCUPACIONES (C.N.O.) POR EDAD Y SEXO

C.N.O	COLOCADOS No.	EDAD Y SEXO																
		<19		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50 Y MAS		SIN ESPEC.
		H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
0	0																	
10-90	0																	

9. DEMANDA - REQUISICIONES DE PERSONAL CUBIERTAS POR LAS EMPRESAS (COLOCADOS), SEGÚN CATEGORIA DE LA CLASIFICACION NACIONAL DE OCUPACIONES (C.N.O.), POR EDUCACION.

C.N.O	COLOCADOS No.	EDUCACION (NIVEL ULTIMO AÑO APROBADO)													
		ANALFAB.		PRIMARIA		SECUND.		TECNICA		TECNOLOGO		UNIVERSIT.		PROFES.	
		H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
0	0														
10-90	0														

10. DEMANDA - REQUISICIONES DE PERSONAL CUBIERTAS (COLOCADOS) SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA BENEFICIADA EN EL TRIMESTRE

C.N.O.	COLOCADOS No.	TAMAÑO DE LA EMPRESA (No. de empleados de planta)				
		Menos de 10	10 a 49	50 a 199	200 a 499	500 y más
0	0					
10-90	0					

11. DEMANDA - REQUISICIONES DE PERSONAL NO CUBIERTAS POR ACTIVIDAD ECONOMICA DE LA EMPRESA SOLICITANTE

C.N.O.	REQUISIONES NO CUBIERTAS No.	ACTIVIDAD ECONOMICA (CIIU)									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	0										
10-90	0										

CAPITULO 3. REFERENCIAS LEGALES Y JURISPRUDENCIALES

LEY 50 DE 1990 (diciembre 28)

por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones

El Congreso de Colombia,

DECRETA:

(.....)

Empresas de servicios temporales.

ARTICULO 71. 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.

ARTICULO 72. Las empresas de servicios temporales deberán constituirse como personas jurídicas y tendrán como único objeto el previsto en el artículo anterior.

ARTICULO 73. Se denomina usuario, toda persona natural o jurídica que contrate los servicios de las empresas de servicios temporales.

ARTICULO 74. Los trabajadores vinculados a las empresas de servicios temporales 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.

ARTICULO 75. A los trabajadores en misión se les aplicará, en lo pertinente, lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas del régimen laboral. Así como lo establecido en la presente ley.

ARTICULO 76. Los trabajadores en misión tienen derecho a la compensación monetaria por vacaciones y primas de servicios proporcional al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.

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 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.

ARTICULO 78. La empresa de servicios temporales es responsable de la salud ocupacional de los trabajadores en misión, en los términos de las leyes que rigen la materia para los trabajadores permanentes.

Cuando el servicio se preste en oficios o actividades particularmente riesgosas, o los trabajadores requieran de un adiestramiento particular en cuanto a prevención de riesgos, o sea necesario el

suministro de elementos de protección especial, en el contrato que se celebre entre la empresa de servicios temporales y el usuario se determinará expresamente la forma como se atenderán estas obligaciones. No obstante, este acuerdo no libera a la empresa de servicios temporales de la responsabilidad laboral frente al trabajador en misión.

ARTICULO 79. 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.

Parágrafo transitorio. Los contratos de los trabajadores en misión vinculados a las empresas de servicios temporales con anterioridad a la vigencia de esta ley, serán reajustados en un plazo de doce (12) meses de conformidad con lo expresado en este artículo.

ARTICULO 80. Las empresas de servicios temporales no podrán prestar sus servicios a usuarias con las que tengan vinculación económica en los términos de que trata el Capítulo XI del Libro Segundo del Código de Comercio.

ARTICULO 81. Los contratos celebrados entre las empresas de servicios temporales y los usuarios, deberán:

1. Constar por escrito.
2. Hacer constar que la empresa de servicio temporal se sujetará a lo dispuesto por la ley para efectos del pago de salarios, prestaciones sociales, horas extras, recargos diurnos y nocturnos, dominicales y festivos.
3. Especificar la compañía aseguradora, el número de la póliza, vigencia y monto con la cual se garantiza el cumplimiento de las obligaciones laborales de las empresas de servicios temporales con los trabajadores en misión.
4. Determinar la forma de atención de las obligaciones que en materia de salud ocupacional se tiene para con los trabajadores en misión, cuando se trate de las circunstancias establecidas en el artículo 78. de la presente ley.

ARTICULO 82. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social aprobará las solicitudes de autorización de funcionamiento a las empresas de servicios temporales que cumplan con los requisitos exigidos en esta ley.

ARTICULO 83. Para efectos de la autorización contemplada en el artículo anterior, a las solicitudes se deben acompañar los siguientes requisitos:

1. Escritura pública de constitución y certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio.
2. Acreditar un capital social pagado igual o superior a trescientas (300) veces el salario mínimo legal mensual vigente en el momento de la constitución.
3. El reglamento interno de trabajo de que trata el artículo 85 de esta ley.
4. Allegar los formatos de los contratos de trabajo que celebren con sus trabajadores y con los usuarios del servicio.
5. Constituir una garantía con una compañía de seguros legalmente establecida en Colombia, en favor de los trabajadores de la respectiva empresa, en cuantía no inferior a quinientas (500) veces el salario mínimo mensual vigente, para asegurar salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales de los trabajadores, en caso de iliquidez de la empresa. La póliza correspondiente debe depositarse en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cual podrá hacerla efectiva por solicitud de los trabajadores beneficiarios de la garantía.

La cuantía de esta garantía debe actualizarse anualmente, tomando como base las modificaciones al salario mínimo legal vigente.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá exigir una cuantía mayor cuando así lo amerite el número de trabajadores en misión vinculados a la empresa de servicios temporales.

Una vez cumplidos los anteriores requisitos, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social autorizará el funcionamiento de la respectiva empresa de servicios temporales, mediante resolución motivada.

ARTICULO 84. Toda reforma estatutaria de las empresas de servicios temporales será comunicada al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dentro de los treinta (30) días siguientes a su protocolización, para los fines de inspección y vigilancia que sean del caso.

ARTICULO 85. Las empresas de servicios temporales deberán presentar, para la aprobación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, un reglamento interno de trabajo que contendrá disposiciones especiales, relativas a los derechos y obligaciones de los trabajadores en misión.

ARTICULO 86. Para otorgar licencias de funcionamiento del establecimiento, las alcaldías de todo el territorio nacional, además de los requisitos comunes a todos los establecimientos comerciales, exigirán a las empresas de servicios temporales, la resolución de aprobación expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, debidamente ejecutoriada.

ARTICULO 87. Las alcaldías, para renovar la licencia de funcionamiento a que se refiere el artículo anterior, exigirán a las empresas de servicios temporales la presentación de la aprobación vigente expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTICULO 88. Las empresas de servicios temporales quedan obligadas a presentar ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, los informes estadísticos que éste le solicite relacionados con su oferta y demanda de mano de obra, frecuencia de colocación, ocupación, sectores de actividad económica atendidos, cuantías y escalas de remuneración. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social reglamentará la manera de presentar dichos informes.

ARTICULO 89. Las empresas de servicios temporales no podrán prestar sus servicios a usuarios cuyos trabajadores se encuentren en huelga.

ARTICULO 90. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no podrá autorizar el funcionamiento de empresas de servicios temporales cuando algunos de los socios, el representante legal, o el administrador hayan pertenecido, en cualquiera de estas calidades, a otra empresa de servicios temporales sancionada con suspensión o cancelación de la autorización de funcionamiento, dentro de los últimos cinco (5) años.

ARTICULO 91. Además de sus funciones ordinarias, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ejercerá el control y la vigilancia de las empresas de servicios temporales, a efectos de garantizar el cumplimiento de las normas contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y la presente ley.

ARTICULO 92. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social suspenderá o cancelará las autorizaciones de funcionamiento otorgadas a las empresas de servicios temporales, de acuerdo con el reglamento que para los efectos de la presente ley expida el Gobierno Nacional.

ARTICULO 93. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social investigará e impondrá multas sucesivas hasta de cien (100) salarios mínimos legales mensuales a las personas que desarrollen la actividad de las empresas de servicios temporales sin la respectiva autorización, mientras subsista la infracción. La misma sanción será impuesta al usuario que contrate con personas que se encuentren en la circunstancia del inciso anterior.

ARTICULO 94. De la reglamentación sobre empresas de servicios temporales, están excluidas las empresas que prestan servicios diferentes al envío de trabajadores en misión, como las de suministro de alimentación y las que realizan labores de aseo. Las empresas de servicios temporales existentes al momento de entrar en vigencia la presente ley, deberán acreditar los requisitos exigidos en esta disposición, dentro de los seis (6) meses siguientes.

DECRETO NUMERO 3769 DE 2004

Por el cual se adiciona el Decreto 933 de 2003.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política y los artículos 30 y 32 de la Ley 789 de 2002, y

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con lo previsto en el artículo 71 de la Ley 50 de 1990, las empresas de servicios temporales tienen por objeto la prestación de servicios a terceros beneficiarios, mediante el envío de personal en misión para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades;

Que el artículo 32 de la Ley 789 de 2002 establece que las empresas privadas que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15), están obligadas a vincular aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeñan y el artículo 33 ídem regula la determinación del número mínimo obligatorio de aprendices;

Que la actividad económica que realizan las empresas de servicios temporales con el personal de planta es el servicio de suministro temporal de personal,

DECRETA:

Artículo 1°. Adicionase el Decreto 933 de 2003, con el siguiente artículo:

Artículo 11-1. Para efecto de la determinación de la cuota de aprendices de que trata el artículo 33 de la Ley 789 de 2003, en las empresas de servicios temporales solo se tendrá en cuenta el número de trabajadores de planta, esto es, aquellos que se dedican al suministro temporal de personal.

Los trabajadores en misión, por no desarrollar la actividad económica propia de la empresa de servicios temporales, no se tienen en cuenta para determinar la cuota de aprendices.
Artículo 2°. Vigencia. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.
Dado en Bogotá, D. C., a 12 de noviembre de 2004.

ÁLVARO URIBE VÉLEZ
El Ministro de la Protección Social,
Diego Palacio Betancourt

DECRETO 1530 DE 1996

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto Ley 1295 de 1994.

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA
En uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial de las conferidas en el Artículo 189, numeral 11 de la Constitución Política,

DECRETA:

(.....)

CAPITULO IV.
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

ARTICULO 10. AFILIACION DE TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES. Los trabajadores permanentes y en misión de las empresas de servicios temporales deberán ser afiliados por éstas a una Administradora de Riesgos Profesionales.

PARAGRAFO. Igualmente deberán ser afiliados los trabajadores a los Sistemas General de Pensiones y Salud, a través de las Empresas Promotoras de Salud y Administradoras del Fondo de Pensiones que ellos elijan.

ARTICULO 11. PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL QUE LOS PROTEGE. Las Empresas usuarias que utilicen los servicios de Empresas de Servicios Temporales, deberán incluir los trabajadores en misión dentro de sus Programas de Salud Ocupacional, para lo cual deberán suministrarles:

- Una inducción completa e información permanente para la prevención de los riesgos a que están expuestos dentro de la empresa usuaria.
- Los elementos de protección personal que requieran el puesto de trabajo.
- Las condiciones de Seguridad e Higiene Industrial y Medicina del Trabajo que contiene el Programa de Salud Ocupacional de la empresa usuaria.

PARAGRAFO. El cumplimiento de lo ordenado en este artículo no constituye vínculo laboral alguno entre la empresa usuaria y el trabajador en misión.

ARTICULO 12. **PAGO DE LAS COTIZACIONES.** Las empresas de servicios temporales tendrán a su cargo el pago de las cotizaciones para el Sistema General de Riesgos Profesionales de sus trabajadores a la correspondiente ARP donde los hayan afiliado.

ARTICULO 13. COTIZACION DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES. El valor de la cotización para el Sistema General de Riesgos Profesionales de las Empresas de Servicios Temporales, será de la siguiente manera:

- Para los trabajadores de planta según la clase de riesgo en que se encuentre clasificada la Empresa de Servicios Temporales.
- Para los trabajadores en misión, según la clase de riesgo en que se encuentre clasificada la empresa usuaria o centro de trabajo.

ARTICULO 14. REPORTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL. Para los efectos del cómputo del Índice de Lesiones Incapacitantes ILI, y la Evaluación del Programa de Salud Ocupacional, las empresas usuarias están obligadas a reportar a la ARP a la cual se encuentran afiliados el número y la actividad de los trabajadores en misión que sufran Accidentes de Trabajo o Enfermedad Profesional.

Los exámenes médicos ocupacionales periódicos, de ingreso y de egreso de los trabajadores en misión, deberán ser efectuados por la Empresa de Servicios Temporales.

DECRETO 4369 DE 2006

por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,

en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial de las conferidas en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política y en desarrollo de los artículos 71 a 94 de la Ley 50 de 1990,

DECRETA:

CAPITULO I

Disposiciones generales y definiciones

Artículo 1°. Ámbito de aplicación. Las disposiciones contenidas en el presente decreto se aplicarán en el territorio nacional, a todas las personas naturales o jurídicas involucradas en la actividad de servicio temporal.

Artículo 2°. Definición de Empresa de Servicios Temporales. 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.

Artículo 3°. Razón social. Ninguna Empresa de Servicios Temporales puede usar una razón social que induzca a error o confusión con otra ya existente; cuando ello ocurra, el funcionario competente del Ministerio de la Protección Social procederá de oficio o a petición de parte, a ordenar la modificación del nombre mediante acto administrativo contra el cual proceden los recursos de reposición y apelación.

La Empresa de Servicios Temporales dispone de dos (2) meses contados a partir de la ejecutoria de la resolución para cambiar el nombre, so pena de que se le niegue la autorización de funcionamiento o se le suspenda, cuando esta ya hubiera sido otorgada.

Artículo 4°. Trabajadores de planta y en misión. Los trabajadores vinculados a las Empresas de Servicios Temporales 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 la s dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por estos. Se entiende por dependencias propias, aquellas en las cuales se ejerce la actividad económica por parte de la Empresa de Servicios Temporales.

Artículo 5°. Derechos de los trabajadores en misión. 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.

Artículo 6°. Casos en los cuales las empresas usuarias pueden contratar servicios con las Empresas de Servicios Temporales. Los usuarios de las Empresas de Servicios Temporales sólo podrán contratar con estas en los siguientes casos:

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

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

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

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.

CAPITULO II

Autorización de funcionamiento

Artículo 7°. Trámite de autorización. La solicitud de autorización de funcionamiento de la Empresa de Servicios Temporales deberá ser presentada por su representante legal, ante el funcionario competente de la Dirección Territorial del Ministerio de la Protección Social del domicilio principal, acompañada de los siguientes documentos:

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

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

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

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

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

El Ministerio de la Protección Social a través de la Dirección Territorial Respectiva, dispone de treinta (30) días calendario contados a partir del recibo de la solicitud, para expedir el acto administrativo mediante el cual autoriza o no su funcionamiento, decisión contra la que proceden los recursos de reposición y apelación.

El acto administrativo mediante el cual se autoriza el funcionamiento de la Empresa de Servicios Temporales deberá ser motivado y en él se indicará el cumplimiento de los requisitos y condiciones establecidos en la ley y en el presente decreto.

En firme el acto administrativo, se procederá a informar de la novedad a la Dirección General de Promoción del Trabajo y a la Unidad Especial de Inspección, Vigilancia y Control de Trabajo del Ministerio de la Protección Social, en los formatos establecidos para el efecto.

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

Las Direcciones Territoriales del Ministerio de l a Protección Social mantendrán actualizada la información para consulta pública, acerca de las Empresas de Servicios Temporales autorizadas, sancionadas, canceladas, así como los nombres de sus socios, representantes legales y administradores.

Articulo 8º. Contratos entre la Empresa de Servicios Temporales y la empresa usuaria. Los contratos que celebren la Empresa de Servicios Temporales y la usuaria deben suscribirse siempre por escrito y en ellos se hará constar que la Empresa de Servicios Temporales se sujetará a lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo para efecto del pago de salarios, prestaciones sociales y demás derechos de los trabajadores. Igualmente, deberá indicar el nombre de la compañía aseguradora, número de la póliza, vigencia y monto de la misma, con la cual se garantizan las obligaciones laborales de los trabajadores en misión.

La relación entre la empresa usuaria y la Empresa de Servicios Temporales puede ser regulada por uno o varios contratos, de acuerdo con el servicio específico a contratar.

Cuando se celebre un solo contrato, este regulará el marco de la relación, la cual se desarrollará a través de las órdenes correspondientes a cada servicio específico.

Artículo 9º. Sucursales. El funcionamiento de sucursales de las Empresas de Servicios Temporales será autorizado por el funcionario competente de la Dirección Territorial del Ministerio de la Protección Social donde tenga su domicilio principal, presentando para el efecto, copia del certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio del lugar donde esté situada la sucursal.

La solicitud de autorización deberá ser presentada dentro del mes siguiente a la fecha en que se realizó el Registro Mercantil de la respectiva sucursal.

Copia del acto administrativo mediante el cual se autoriza el funcionamiento de la sucursal, será remitida por el funcionario competente a la Dirección Territorial del domicilio de la(s) sucursal(es), para efecto de la vigilancia y control correspondiente; igualmente deberá informar la novedad a la Dirección General de Promoción del Trabajo y a la Unidad Especial de Inspección, Vigilancia y Control de Trabajo del Ministerio de la Protección Social, en los formatos establecidos para el efecto.

Artículo 10. Prohibiciones. No podrán ejercer la actividad propia de las Empresas de Servicios Temporales, aquellas que tengan objeto social diverso al previsto en el artículo 71 de la Ley 50 de 1990; las que no estén debidamente autorizadas por el Ministerio de la Protección Social para el desempeño de esa labor, tales como las dedicadas al suministro de alimentación, realización de labores de aseo, servicio de vigilancia y mantenimiento; tampoco la podrán realizar las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, las Empresas Asociativas de Trabajo y los Fondos Mutuales o similares.

CAPITULO III

Obligaciones de las empresas de servicios temporales

Artículo 11. Constitución de póliza de garantía. Las Empresas de Servicios Temporales están obligadas a constituir una póliza de garantía con una compañía de seguros legalmente establecida en Colombia, a favor de los trabajadores en misión, para asegurar el pago de sus salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, en caso de iliquidez de la Empresa de Servicios Temporales, la cual deberá depositarse en el Ministerio de la Protección Social.

Artículo 12. Afiliación de trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral. Las Empresas de Servicios Temporales están obligadas a afiliar y a pagar los aportes parafiscales y los aportes a los Sistemas de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Profesionales, de acuerdo con las disposiciones legales que regulan la materia.

Artículo 13. Información sobre afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral de trabajadores en misión. Dentro de los diez (10) primeros días de cada mes, las Empresas de Servicios Temporales deberán informar a la correspondiente usuaria del servicio, sobre la afiliación y el pago de cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral, del personal en misión que le ha prestado sus servicios durante el mes inmediatamente anterior.

En el evento que la Empresa de Servicios Temporales no entregue la información o esta presente inconsistencias, la usuaria del servicio deberá informar de tal hecho al Ministerio de la Protección Social y/o a la Superintendencia Nacional de Salud, según sea el caso, dentro de los cinco (5) días siguientes al vencimiento del plazo estipulado en el inciso anterior.

La omisión de este deber hará solidariamente responsable a la usuaria en el pago de los correspondientes aportes, así como en las consecuencias económicas y jurídicas que se deriven de la omisión, evasión o elusión.

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

Artículo 15. Informes estadísticos. Los informes estadísticos a que se refiere el artículo 88 de la Ley 50 de 1990, deberán presentarse durante los meses de enero, abril, julio y octubre de cada año, ante la Dirección Territorial del domicilio principal de la Empresa de Servicios Temporales, en los formatos elaborados para el efecto por el Ministerio de la Protección Social y deberán contener la información correspondiente a vacantes, colocados y trabajadores en misión, tanto del domicilio principal como de las sucursales. Copia de dicho informe deberá ser remitido a las Direcciones Territoriales en las que funcionen sus sucursales.

Artículo 16. Informe de reformas estatutarias. Las Empresas de Servicios Temporales deberán comunicar las reformas estatutarias a la Dirección Territorial del Ministerio de la Protección Social del domicilio principal, dentro de los treinta (30) días siguientes a su protocolización, anexando el certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio.

CAPITULO IV

Póliza de garantía

Artículo 17. Póliza de garantía. La póliza de garantía deberá constituirse en cuantía no inferior a quinientas (500) veces el salario mínimo legal mensual vigente, para asegurar el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones de los trabajadores en misión, en caso de iliquidez de la Empresa de Servicios Temporales.

Dicha póliza deberá actualizarse anualmente, tomando como base las modificaciones al salario mínimo legal mensual vigente.

El funcionario competente de la Dirección Territorial del Ministerio de la Protección Social, ordenará a la Empresa de Servicios Temporales, mediante acto administrativo debidamente motivado, reajustar el valor de la póliza de garantía, aplicando la tabla de valores que elabora el Ministerio de la Protección Social, a través del Viceministerio de Relaciones Laborales, con base en los siguientes parámetros:

Hasta 150 trabajadores 500 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

De 151 a 200 trabajadores 600 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

De 201 a 250 trabajadores 700 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

De 251 a 500 trabajadores 1.100 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

De 501 a 750 trabajadores 1.600 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

De 751 a 1.000 trabajadores 2.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Parágrafo 1°. Para efecto de determinar el número de trabajadores en misión, se contabilizarán tanto los del domicilio principal de la Empresa de Servicios Temporales como los de sus sucursales.

Parágrafo 2°. La póliza de garantía deberá constituirse por un año. Se entiende por anualidad, el lapso comprendido entre el 1° de enero y el 31 de d iciembre de cada año. En consecuencia, la primera póliza de garantía debe actualizarse durante el mes de enero del año inmediatamente siguiente a la fecha de la resolución que autoriza su funcionamiento.

Artículo 18. Efectividad de la póliza de garantía. La póliza de garantía se hará efectiva a solicitud de los trabajadores en misión, cuando la Empresa de Servicios Temporales se encuentre en iliquidez la cual se presumirá, sin necesidad de estudios económicos, cuando ocurra uno o más de los siguientes eventos:

1. Que el funcionario competente del Ministerio de la Protección Social compruebe que por razones de iliquidez, la Empresa ha incumplido en el pago de dos o más períodos consecutivos de salario, de acuerdo con lo establecido en el contrato de trabajo.

2. Que exista mora en el pago de los aportes a la seguridad social por más de cuarenta y cinco (45) días, sin perjuicio de la cancelación de la autorización de funcionamiento de que trata el artículo 3° de la Ley 828 del 2003.

3. Que durante más de tres (3) ocasiones en una anualidad, exista mora en el pago de aportes a la seguridad social.

4. Que la Empresa de Servicios Temporales entre en el proceso de acuerdo de reestructuración de obligaciones.

5. Que la Empresa de Servicios Temporales se declare en estado de iliquidez.

Cuando un grupo de trabajadores presente queja formal por presunta iliquidez de la Empresa de Servicios Temporales, el funcionario competente solicitará a la Coordinación del Grupo de Relaciones Individuales y Colectivas de la Unidad Especial de Inspección, Vigilancia y Control de Trabajo del Ministerio de la Protección Social, que realice el correspondiente estudio económico y determine dentro de los treinta (30) días siguientes, si se encuentra o no en estado de iliquidez.

Determinado el estado de iliquidez, sea por la ocurrencia de uno de los hechos descritos en el presente artículo o a través del estudio económico, el funcionario competente procederá por solicitud de los trabajadores en misión, a hacer efectiva la póliza de garantía, mediante acto administrativo que declara el siniestro y ordenará directamente a la compañía de seguros realizar el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, con base en las liquidaciones que para el efecto elabore el Inspector de Trabajo del lugar donde se prestó el servicio.

CAPITULO V

Funciones de las Direcciones Territoriales

Artículo 19. Funciones. Las Direcciones Territoriales del Ministerio de la Protección Social tendrán las siguientes funciones, en relación con las Empresas de Servicios Temporales:
1. Otorgar, suspender o cancelar las autorizaciones de funcionamiento de las Empresas de Servicios Temporales.
2. Llevar el registro de las Empresas de Servicios Temporales, principales y sucursales autorizadas o que operen en su jurisdicción.
3. Exigir y mantener en depósito la póliza de garantía y hacerla efectiva en caso de iliquidez de la Empresa de Servicios Temporales.
4. Ordenar el reajuste de las pólizas de garantía de conformidad con lo previsto en el artículo 17 del presente decreto, teniendo en cuenta el movimiento de trabajadores en misión en el año inmediatamente anterior, según conste en los informes estadísticos.
5. Llevar el registro de los socios, representantes legales o administradores, que hayan pertenecido a Empresas de Servicios Temporales sancionadas con suspensión o cancelación de la autorización de funcionamiento.
6. Llevar el registro de las Empresas de Servicios Temporales que han sido autorizadas, sancionadas con suspensión y/o cancelación de la autorización de funcionamiento en su jurisdicción.
7. Registrar y consolidar la información estadística suministrada por las Empresas de Servicios Temporales de los movimientos de mano de obra tanto de las principales como de las sucursales, de manera que cumplan con los fines estadísticos para los cuales se solicita.

8. Ejercer inspección, vigilancia y control sobre las Empresas de Servicios Temporales y sobre las usuarias, a efecto de garantizar el cumplimiento de las normás contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, el presente decreto y demás normás que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

9. Sancionar a las personas o entidades que realizan la actividad propia de las Empresas de Servicios Temporales, sin la debida autorización legal.

10. Verificar el cumplimiento de las Empresas de Servicios Temporales en el pago de aportes parafiscales y al Sistema de Seguridad Social Integral, de conformidad con lo previsto en el artículo 3° de la Ley 828 de 2003.

11 Mantener informadas permanentemente, a la Dirección General de Promoción del Trabajo y a la Unidad Especial de Inspección, Vigilancia y Control de Trabajo del Ministerio de la Protección Social, sobre su gestión, incluida la relativa a la imposición de sanciones.

CAPITULO VI

Sanciones

Artículo 20. Multas. El Ministerio de la Protección Social impondrá mediante acto administrativo contra el cual proceden los recursos de reposición y apelación, multas diarias sucesivas hasta de cien (100) salarios mínimos legales mensuales vigentes, por cada infracción mientras esta subsista, en los siguientes casos:

1. Cuando cualquier persona natural o jurídica realice actividades propias de las Empresas de Servicios Temporales, sin la correspondiente autorización de funcionamiento.

2. Cuando se contraten servicios para el suministro de trabajadores en misión con Empresas no autorizadas para desarrollar esta actividad, caso en el cual, la multa se impondrá por cada uno de los contratos suscritos irregularmente.

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

4. Cuando la Empresa de Servicios Temporales preste sus servicios con violación a las normás que regulan la actividad, siempre y cuando no originen una sanción superior, como la suspensión o cancelación de la autorización de funcionamiento.

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

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

Artículo 21. Suspensión de la autorización de funcionamiento. La Dirección Territorial competente del Ministerio de la Protección Social sancionará con suspensión de la autorización de funcionamiento, a las Empresas de Servicios Temporales y sus sucursales, en los siguientes casos:

1. Cuando no actualice y envíe la póliza de garantía, dentro del mes siguiente a la fijación del salario mínimo mensual legal vigente o a la ejecutoria de la resolución que ordene su ajuste.

2. Cuando no envíen los informes estadísticos en la forma y términos establecidos en la ley y en el presente decreto.

3. Cuando la Empresa de Servicios Temporales haya sido sancionada con multa y la infracción persista.

4. Cuando habiendo reformado sus estatutos, no lo informe al Ministerio de la Protección Social, dentro de los treinta (30) días siguientes a su protocolización.

5. Cuando no informe sobre la constitución de sucursales, dentro del mes siguiente a la inscripción en la respectiva Cámara de Comercio.

6. Cuando se presten servicios diferentes a los establecidos en su objeto social.

7. Cuando el funcionario competente del Ministerio de la Protección Social, compruebe la reiterada elusión o evasión en el pago de los aportes a la seguridad social, sin perjuicio de las demás sanciones previstas en la ley.

8. Cuando venza el plazo establecido en el artículo 3° del presente decreto para que la Empresa de Servicios Temporales cambie el nombre, sin que este se haya producido.

Artículo 22. Cancelación de la autorización de funcionamiento. La Dirección Territorial Competente del Ministerio de la Protección Social cancelará la autorización de funcionamiento de las Empresas de Servicios Temporales, en los siguientes casos:

1. Cuando haya reincidencia en los eventos de suspensión establecidos en el artículo anterior.
2. Por disolución y liquidación de la sociedad, de acuerdo con el certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio.
3. Por cambio de objeto social, de acuerdo con el certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio.
4. Cuando incurra en mora superior a cuarenta y cinco (45) días, en el pago de las obligaciones con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF, Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, las cajas de compensación familiar o los Sistemas de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Profesionales, de conformidad con lo previsto en el artículo 3° de la Ley 828 de 2003 o las normas que la modifiquen o sustituyan.
Lo anterior, sin perjuicio del levantamiento de la sanción, en el evento de que la Empresa de Servicios Temporales cancele la obligación junto con sus intereses, dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación del acto administrativo que ordena la cancelación de la autorización de funcionamiento.
5. Cuando estando suspendida la autorización de funcionamiento por más de seis (6) meses consecutivos, el representante legal o quien haga sus veces, no demuestre interés jurídico en reactivar la prestación del servicio.
6. Cuando se cumpla(n) alguna(s) de las hipótesis previstas en el articulo 18 del presente decreto, o el estudio económico realizado por el Ministerio de la Protección Social arroje como resultado la ¡liquidez de la Empresa de Servicios Temporales, sin perjuicio de la efectividad de la póliza de garantía a favor de los trabajadores en misión.
7. Cuando se compruebe que la Empresa de Servicios Temporales ha contratado con empresas usuarias, con las que tenga vinculación económica de acuerdo con lo establecido en el artículo 80 de la Ley 50 de 1990.
8. Cuando celebre contratos de prestación de servicios con usuarios cuyos trabajadores se encuentren en huelga, salvo que se contrate para aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio del respectivo Inspector de Trabajo, de conformidad con lo previsto en el artículo 449 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 64 de la Ley 50 de 1990.
9. Cuando se demuestre ante el Ministerio de la Protección Social que algunos de los socios, el representante legal, o el administrador han pertenecido, en cualquiera de estas calidades, a una Empresa de Servicios Temporales sancionada con suspensión o cancelación de la autorización de funcionamiento, dentro de los últimos cinco (5) años.

CAPITULO VII

Disposiciones finales

Artículo 23. Informe sobre evasión y elusión. Toda persona o autoridad que tenga conocimiento sobre conductas de evasión o elusión en el pago de aportes parafiscales o al Sistema de Seguridad Social Integral en las Empresas de Servicios Temporales, deberá informarlo de manera inmediata al Ministerio de la Protección Social o a la Superintendencia Nacional de Salud, según sea el caso, conforme lo dispone el artículo 5° de la Ley 828 de 2003.

CAPITULO VII

Vigencia y derogatorias

Artículo 24. Vigencia y derogatorias. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, en especial los Decretos 24 y 503 de 1998.

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 4 de diciembre de 2006.

ÁLVARO URIBE VÉLEZ

El Ministro de la Protección Social,

Diego Palacio Betancourt.

NOTA: Publicado en el Diario Oficial 46.472 de diciembre 04 de 2006.

Circular Conjunta No. 067, del Ministerio de la Protección Social y la Superintendencia de la Economía Solidaria, del 27 de agosto de 2004.

CIRCULAR CONJUNTA 0000067

Para: Representantes Legales, Consejos y Comités de Administración, Juntas y Comités de Vigilancia y Revisores Fiscales de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado (CTA); Entidades Públicas del orden Nacional, Departamental y Municipal; Empresas del Sector Privado.

De: Ministerio de la Protección Social y Superintendencia de la Economía Solidaria

Asunto: Distinción entre las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) y las Empresas de Servicios Temporales (EST).

Fecha: 27 de agosto de 2004

El Gobierno Nacional consciente de la importancia que tienen las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) como instrumento para lograr los propósitos de generación de trabajo, crecimiento económico y generación de riqueza colectiva en Colombia, elabora la presente Circular, con el fin de hacer una precisa distinción entre los servicios que pueden prestar las Empresas de Servicios Temporales (EST) y las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA).

Esta decisión obedece al hecho de que bajo la figura de Trabajo Asociado se vienen constituyendo una gran cantidad de cooperativas y precooperativas para desarrollar inapropiadamente su objeto social, ofreciendo actividades propias de las Empresas de Servicios Temporales o para operar como Agrupadoras en Salud, situación contraria a lo dispuesto en la Ley 79 de 1988 y Decreto 468 de 1990; Ley 50 de 1990, Decretos 024 de 1998, 503 de 1998, 1703 y 2400 de 2002.

1. LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO SON AUTOGESTIONARIAS. El artículo 1 del Decreto 468/90 define estas cooperativas como empresas asociativas sin ánimo de lucro que vinculan el trabajo personal de sus asociados y sus aportes económicos para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios, debiendo por lo tanto participar activamente en las decisiones de la empresa.

   La EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES según el articulo 71 de la Ley 50/90, es aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador, sin que el trabajador o empleado en misión participe en la gestión de la empresa usuaria.

2. LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO SON EMPRESAS SOLIDARIAS en las que los asociados desarrollan personalmente las actividades propias de su objeto social, a fin de atender las obligaciones comerciales de las cooperativas con sus clientes, en los

ámbitos de la producción de bienes, la ejecución de obras o la prestación de servicios, según sea el caso, generando trabajo permanente. El desarrollo de las actividades debe hacerse de manera autogestionaria, buscando un ingreso digno y justo en beneficio de los asociados (articulo 1, Decreto 468 /90).

Las EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES desarrollan su objeto social de intermediación enviando trabajadores en misión a las empresas que requieran atender actividades transitorias, accidentales o temporales. (articulo 77, Ley 50/90).

3. LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO INTEGRAN VOLUNTARIAMENTE A SUS ASOCIADOS. Para cumplir con este propósito deben acatar sus regímenes y estatutos, con sujeción a la legislación propia de la economía solidaria y no a la laboral ordinaria (Articulo 3, Decreto 468/90).

   Las EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES vinculan laboralmente los trabajadores en misión para cumplir con las tareas o servicios contratados con un usuario sujetos a la legislación laboral. El artículo 74 de la ley 50/90 establece que los trabajadores en misión son aquellos que contratan las empresas de servicios temporales para cumplir con las tareas o el servicio contratado. A los trabajadores en misión se les aplica, en lo pertinente, lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas del régimen laboral (artículo 75, Ley 50/90).

4. LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO DEBEN SER PROPIETARIAS, POSEEDORAS O TENEDORAS DE LOS MEDIOS MATERIALES DE LABOR o de los derechos que proporcionen fuentes de trabajo o de los productos de trabajo. (articulo 5, Decreto 468/90). LOS ASOCIADOS DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO SON LOS VERDADEROS DUEÑOS DE LA EMPRESA, para lo cual hacen aportes sociales y contribuyen al crecimiento de la misma con el trabajo.

   En el caso de las EST los medios de labor son de propiedad de la empresa usuaria del servicio, el trabajador en misión no es socio, ni dueño, sino que realiza un trabajo o labor temporal en favor de un tercero que es el empresario usuario.

5. LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO DEBEN ADELANTAR SU ACTIVIDAD DE TRABAJO CON PLENA AUTONOMÍA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA organizando directamente las actividades de trabajo de sus asociados y en caso de actuar en el área de los servicios deberá asumir los riesgos en la realización de su labor (articulo 6, Decreto 468/90).
   Las EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES al enviar trabajadores en misión a una empresa usuaria, lo hace delegando autoridad, que se asimila a la figura de la representación del artículo 32 del CST (CSJ, Sentencia del 24 de abril de 1997, Rad 9435) estando el trabajador sujeto al régimen laboral, siendo ajeno a la administración de la empresa de servicios temporales que es su empleadora, y por supuesto de la usuaria en donde realiza la misión o trabajo.

6. Las COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO no pueden actuar como intermediarias laborales enviando trabajadores en misión pues desnaturalizan la actividad empresarial cooperativa de trabajo asociado, además de no estar autorizada pues para ello se requiere cumplir con las normas establecidas en la legislación laboral y tener objeto social único y exclusivo (articulo 71 y 72, Ley 50/90).

   Las EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES sí pueden enviar trabajadores en misión, siempre y cuando se encuentren autorizadas por el Ministerio de la Protección Social y dicha actividad se encuentra definida como único objeto social (articulo 72 y 82, Ley 50/90). El artículo 93 prohíbe a la empresa usuaria contratar servicios temporales cuando la EST no

cuente con la autorización, y en caso de incumplimiento, el Ministerio de la Protección Social podrá imponer multas sucesivas.

7. EL TRABAJO EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO SOLO PUEDE SER ADELANTADO POR SUS ASOCIADOS y de manera excepcional por razones debidamente justificadas por trabajadores no asociados, evento éste que configura relaciones laborales que se rigen por las normas del Código Sustantivo del Trabajo (artículos 7 y 8, Decreto 468/90).

   En las EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES los trabajadores deben estar vinculados bajo las modalidades en artículo 74 de la Ley 50/90), como trabajadores de planta que desarrollan su actividad en las dependencias propias de la EST, o como trabajadores en misión que son aquellos que la EST envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicios contratados por éstos.

8. LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO ESTAN REGULADAS EN LOS REGÍMENES DE TRABAJO, PREVISIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y COMPENSACIONES, los cuales deben estar registrados ante el Ministerio de la Protección Social previo al inicio de la ejecución del acuerdo cooperativo de trabajo asociado (artículo 2, Resolución 1451/00).

   En las EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES, las relaciones laborales están reguladas por el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas laborales, y tampoco podrán desarrollar su objeto social hasta tanto el Ministerio de Protección Social les autorice su funcionamiento.

9. LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO RETRIBUYEN AL TRABAJADOR ASOCIADO POR LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS CON COMPENSACIONES Y NO CON SALARIO, las cuales deben ser presupuestadas en forma adecuada y técnicamente justificadas, para que se retribuya el trabajo con base en los resultados económicos de la empresa, así como de acuerdo con la función, la especialidad, el rendimiento y la cantidad de trabajo aportado (Artículo 11, Decreto 468/90).

   En las EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES los trabajadores en misión tienen derecho al salario y a las prestaciones sociales equivalente a las de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de antigüedad vigentes en la empresa. (artículo 79, Ley 50 de 1.990).

10. LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO NO PUEDEN ACTUAR COMO AGRUPADORAS PARA LA AFILIACIÓN COLECTIVA a las EPS, (artículo 18, Decreto 1703 de 2002) y se requiere la demostración efectiva de la condición de asociado y que éste trabaje directamente para la cooperativa.

    En las EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES se aplican las normas relativas a la afiliación al sistema de Seguridad Social de los trabajadores dependientes.

11. LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO NO PUEDEN CONSTITUIRSE PARA BENEFICIAR A SOCIEDADES O EMPRESAS COMERCIALES, pues les está prohibido realizar acuerdos con sociedades que las hagan participar directa o indirectamente de los beneficios o prerrogativas que las leyes le otorguen a las entidades del sector solidario (numeral 2 del artículo 6 de la Ley 79/88 y numeral 2 del artículo 13 de la Ley 454/98).

    Al dedicarse la CTA a la labor propia de las EST, está sustrayendo al trabajador asalariado del régimen laboral favoreciendo al usuario de las especiales regulaciones del sector cooperativo.

12. LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO DEBEN ESTABLECER EN SUS REGÍMENES DE PREVISIÓN SOCIAL la forma de atender las contribuciones económicas para el pago de la Seguridad Social (Articulo 15, Decreto 468/90).

    Las EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES respecto de los trabajadores son responsables de la seguridad social (salud, pensiones y riesgos profesionales), en los términos del artículo 4 del Decreto 24/98, y conforme a las normas propias de la legislación laboral.

13. EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO LA TERMINACIÓN DE UN CONTRATO CON TERCEROS NO ES CAUSAL PARA LA EXCLUSIÓN O EL RETIRO DEL ASOCIADO DE LA COOPERATIVA, pues el asociado es dueño de su empresa y no puede ser excluido o retirado de la misma bajo el pretexto de la terminación del trabajo. La decisión de retiro voluntario corresponde únicamente al asociado por existir el principio Constitucional de la libre asociación (artículo 38 de la Constitución Nacional).

    En las EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES el trabajador puede ser desvinculado al finalizar la obra o labor o terminación del contrato de prestación de servicios entre la usuaria y la EST.

14. LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO NO PUEDEN SER UTILIZADAS COMO EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES PARA LOGRAR BENEFICIOS TRIBUTARIOS en beneficio de terceros, pues las CTA están exentas del impuesto de renta y complementarios, si se cumple con lo establecido en los artículos 19 y 358 del Estatuto Tributario, de lo contrario, deberán pagar impuesto con tarifa del 20% por pertenecer al régimen tributario especial.

    Las EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES, tienen una tarifa del impuesto a la renta del 35% más la sobretasa del 10%. (articulo 240 y 260-11 del Estatuto Tributario).

De las distinciones anteriores, se concluye que al utilizar las CTA para enviar trabajadores en misión que deben estar sujetos al régimen laboral, se desnaturaliza la forma jurídica tanto de las CTA como de las EST, lo cual además de distorsionar su objeto social, anarquiza el mercado del trabajo, y produce perjuicios para el trabajador, el Estado y la sociedad, pues:

- Se evade el pago de aportes parafiscales al SENA e ICBF, así como la obligación de patrocinar aprendices.
- Se evita la obligación de afiliación a cajas de compensación familiar
- Se traslada al cooperado, en algunos casos, el valor de las cotizaciones a la seguridad social.
- No se da aplicación a la legislación laboral
- Se produce una evasión tributaria en beneficio de terceros.

Para verificar si se presenta alguno de estos eventos, las entidades gubernamentales comprometidas con la vigilancia, la inspección y el control de las Cooperativas de Trabajo Asociado y de las Empresas de Servicio Temporal, adelantan visitas de inspección y análisis, con el fin de identificar el cumplimiento de las normas legales, así como el de ejercer acciones preventivas y correctivas para evitar que se desvíe la naturaleza jurídica de este tipo de organizaciones.

De esta forma se hace un llamado a la responsabilidad social que debe prevalecer en los agentes del mercado laboral (empleadores, empresarios, asesores de empresas y trabajadores) para hacer un adecuado uso de las COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO, de acuerdo con su naturaleza y, por lo tanto, se evite convertirlas en fuentes de evasión de impuestos, parafiscales o empobrecimiento de la fuerza de trabajo, actividades éstas que generan responsabilidades administrativas y penales por violación a la ley.

DIEGO PALACIO BETANCOURT
Ministro de la Protección Social

ENRIQUE VALDERRAMA JARAMILLO
Superintendente de la Economía Solidaria

ALGUNAS SENTENCIAS RELACIONADAS CON EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

Sentencia C-330 de 1995.

La demandante solicita la declaratoria de inexequibilidad del numeral 3 del artículo 77 de la Ley 50 de 1990, referido a la contratación con empresas de servicios temporales, por cuanto es violatorio del Estatuto Superior al establecer: "...por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más" la prestación del servicio temporal.

Sobre la demanda la Corte considera EXEQUIBLE lo establecido en la norma.

Sentencia T- 426 de 1998.

Las actoras interpusieron acción de tutela contra una empresa usuaria de Servicios Temporales, por considerar vulnerados sus derechos al trabajo, igualdad y maternidad por cuanto siendo trabajadoras en misión con contrato a término dfijo, al comunicar su estado de embarazo fueron despedidas.

La Corte Constitucional determina la improcedencia de la acción de tutela al confirmar fallos anteriores y niega el amparo solicitado por los accionantes, bajo la consideración de que no puede exigirse de una empresa usuaria ajena jurídicamente a la relación laboral entre las accionantes y la empresa de servicios temporales el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Adicionalmente, la Corte señala que existen otros mecanismos para hacer exigibles los derechos consagrados en la Constitución Nacional y aquellos de orden legal.

Sentencia T-308 de 2002.

La accionante solicitó que se tutelaran los derechos a la vida (art. 11), a la seguridad social (art. 48), al trabajo y la estabilidad reforzada (art. 25), a la familia (art.42), y a la igualdad (art.13) y a la igualdad (art.13), los cuales estimó violados por la EST y la empresa usuaria.

Según la actora éstos derechos fueron vulnerados al terminársele sin justa causa su contrato de trabajo durante su embarazo, estando vinculada como trabajadora en misión.

La sala tercera de Revisión de la Corte Constitucional al analizar la violación o amenaza a los derechos fundamentales de la actora como estabilidad reforzada de la mujer trabajadora despedida en estado de gravidez, derecho a la vida, a la seguridad social, al trabajo, la familia y a la igualdad, considera que los fallos de instancias inferiores fueron insuficientes en su apreciación probatoria y restrictivos en el análisis de los derechos fundamentales, por cuanto del análisis del problema jurídico se establecen situaciones fácticas de violación, que si bien es cierto no fueron lo suficientemente probadas por la

actora, ninguna de ellas fue desvirtuada o siquiera controvertida por alguna de las empresas que se ubican en el extremo pasivo del proceso.

En consideración a lo anterior, Corte Constitucional, concede la acción de tutela de manera transitoria al revocar las sentencias proferidas por otras instancias y ordena el rei9ntegro a la actora a su labo5r de impulsadota o bien a una labor equivalente o superior, en la misma ciudad y en las mismas y mejores condiciones.

Sentencia T- 472 de 2002

Trata de una trabajadora de una empresa de servicios temporales que al comunicar su estado de gravidez, se le termina el contrato por parte de la empresa mencionada con el argumento del estado de embarazo, adicionalmente, para un posible nuevo contrato se le exige la prueba de embarazo, la Corte solicita al representante legal que el en término de 48 horas reintegre en el cargo que venía desempeñando o en una labor equivalente o superior y en las mismas o mejores condiciones laborales que tenía antes de la terminación del contrato celebrado con dicha empresa como empleadora de acuerdo con la ley.

Las prestaciones médicas, asistenciales y económicas a que la trabajadora tenía derecho como mujer embarazada, deben ser asumidas por el empleador en caso de que, como consecuencia del despido no lo hayan sido por una empresa promotora de salud.

Sentencia T006 de 2006.

La sentencia muestra el caso de una trabajadora de una empresa se servicios temporales que termina su contrato en misión y comunica su estado de gravidez a la empresa contratante, la Corte no acepta su pretensión de tutela debido que se demuestra que la terminación del contrato fue debido a una causa objetiva y no por el hecho de quedar embarazada.

Sentencia del Consejo de Estado 14535 del 07 de junio de 2006

En esta sentencia se refiere a la liquidación privada del impuesto de renta del año 1997 que presenta una empresa temporal donde se determina un saldo a su favor, la Administración de Impuestos Nacionales solicita una reliquidación de dichos impuestos en la que adiciona ingresos por servicios, honorarios, comisiones e intereses etc, la empresa temporal corrige la liquidación pero nuevamente la Administración de Impuestos Nacionales modifica dicha liquidación aduciendo el desconocimiento de algunos pagos laborales, la empresa de servicios temporales demanda dicha corrección, El Consejo de Estado decide la anulación de la segunda reliquidación que efectúa la Administración de Impuestos Nacionales y realiza una nueva liquidación en la que determina un saldo a favor de la empresa de servicios temporales.

Sentencia Corte Suprema de justicia 25717 2006

Esta sentencia trata de una trabajadora que solicita ser considerada como funcionaria oficial debido a que se le contrató por más de dos periodos de 6 meses, la corte decide que las entidades del Estado que desconozcan los límites de la contratación de

trabajadores en misión también deben ser consideradas como empleadores de acuerdo con las reglas que determinen la clasificación de sus servidores.

INFORMACIÓN
Ministerio de la Protección Social
Viceministerio de Relaciones Laborales
Dirección General de Promoción del Trabajo
Carrera 13 No. 32 – 76 piso 16 – Bogotá D.C.
PBX: (57-1) 330 5000 Extensiones 1600 - 1604
Línea de atención al usuario desde Bogotá: 3305000exts:3380-3381

atencionalciudadano@minproteccionsocial.gov.co

www.minproteccionsocial.gov.co

BREVE RESEÑA DE LA PUBLICACIÓN

En el marco de la coordinación y evaluación de la política y funcionamiento de la gestión e intermediación pública y privada del empleo, la Dirección General de Promoción del Trabajo ha venido desarrollando una serie de instrumentos encaminados a promover el trabajo a través de las diferentes estrategias de vinculación laboral de los desempleados.

Por lo anterior, el Ministerio de la Protección Social a través de la Dirección General de Promoción del Trabajo, elaboró la Cartilla "Empresas de Servicios Temporales: Una Estrategia de Vinculación Laboral en el Mercado de Trabajo Colombiano*";* de la cual se espera con su divulgación, que contribuya, no sólo, al conocimiento de la normatividad por parte de los representantes de las Empresas de Servicios Temporales, usuarios del servicio, trabajadores en misión, desempleados y público en general, sino al mejoramiento de la calidad de vida de los colombianos y a la sensibilización de los diferentes actores relacionados con el tema.

Con la publicación y divulgación de esta Cartilla se pretende presentar los lineamientos que permitan orientar la aplicación de la reglamentación de la Ley 50 de 1990, relacionada con los derechos y la protección laboral de los trabajadores vinculados a través de Empresas de Servicios Temporales y los trámites para su funcionamiento en el territorio nacional.

El documento desarrolla contenidos relacionados con generalidades y definiciones sobre Empresas de Servicios Temporales, clasificación y derechos de los trabajadores, requisitos para la constitución de dichas empresas, formas de contratación y sanciones. Adicionalmente, incluye un instructivo para el diligenciamiento de los formatos estadísticos, los últimos avances normativos en la materia y algunas estadísticas sobre los movimientos de este mercado laboral, de acuerdo a los requerimientos del sector productivo y el cotidiano desempeño empresarial.