

Bogotá, D. C.

08SE2018120300000026704

Al responder por favor citar este número de radicado

**ASUNTO:** Radicado 06EE201812000000032106  
Terminación del Contrato de Trabajo por obra o labor determinada - Trabajadores en misión de las Empresas de Servicios Temporales en las usuarias del servicio – Exámenes Médicos de Ingreso

Respetado Señor,

Hemos recibido la comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual Usted se refiere a una consulta acerca de Trabajadores en misión de las Empresas de Servicios Temporales en las usuarias del servicio, para cuyos fines, esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

Inicialmente, se observa oportuno señalar que de acuerdo con la naturaleza y funciones asignadas en el Decreto 4108 de 2011 a la Oficina Asesora Jurídica de este Ministerio, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta debido a que sus funcionarios no están facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Los contratos por obra o labor, pertenecen a la clasificación de los contratos de trabajo por su duración, de acuerdo a lo normado por el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que a la letra dice:

*“Artículo 45- DURACION- **El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.**” (resaltado fuera de texto)*

Como se observa en la disposición transcrita ut supra, contrario a otra clase de modalidades contractuales, como el contrato a término fijo que requiere formalidad escrita; el contrato celebrado entre las partes por el

tiempo que dure la realización de la obra o labor determinada, no requiere ninguna fórmula sacramental para erigirlo, sin embargo, atendiendo a la exégesis normativa se aprecia que existe una formalidad relativa a que la obra o labor debe ser determinada, por lo que se requiere su puntualización pues es necesario especificar las condiciones de modo, tiempo y lugar en que dicha obra o labor ha de realizarse, lo que siguiendo el tenor literal de la expresión “*determinada*”, utilizada en la norma antes transcrita, significa, “*con características bien definidas*”, por tanto, con el fin de conservar la naturaleza de este contrato, su

establecimiento podría ser por escrito, pues difícilmente se podrían reclamar si las condiciones pactadas se hacen en forma verbal, sin que sea requisito obligatorio para la validez del mismo esta forma de erigirlo.

La H. Corte Corte Suprema de Justicia en Sentencia 9312 de Julio 3 de 1997, Magistrado Ponente, Doctor Fernando Vasquez Botero, Radicación No. 9312, puntualizó con respecto a la solemnidad escrita del contrato de trabajo por obra o labor determinada, expresando que es un valioso elemento de juicio para su determinación. En uno de sus apartes, la Corte manifestó:

“(…)

*De pactarse en esos documentos que su término depende de la duración de una obra o labor, **lo que inclusive legalmente no requiere la solemnidad escrita, constituye, cuando se utiliza esa forma, un valioso elemento de juicio para que se pueda determinar con más claridad que, en principio, la voluntad de las partes es que la proyección de la actividad del trabajador esté ligada a una obra o labor.***”  
(resaltado fuera de texto)

Por tanto, los derechos como las obligaciones especiales de las partes, son las mismas que para cualquier modalidad contractual, señaladas expresamente en los artículos 57 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, así como también se le aplica lo normado por el artículo 61 Ibídem, relativas a la causas de terminación del contrato, entre las cuales se encuentra la establecida en el literal d) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que a la letra dice:

“Artículo 61. TERMINACION DEL CONTRATO

1. El contrato de trabajo termina:

- a). Por muerte del trabajador;
- b). Por mutuo consentimiento;
- c). Por expiración del plazo fijo pactado;
- d). Por terminación de la obra o labor contratada;**
- e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
- f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;
- g). Por sentencia ejecutoriada;
- h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto Ley 2351/65, y 6o. de esta Ley, e
- i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El cumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente”. (resaltado fuera de texto)

Por ello y para efectos de ejecutar el contrato de trabajo la Empleadora puede vincular a sus trabajadores, por cualquiera de las modalidades contractuales antes descritas, entre ellas el contrato de trabajo por obra o labor el cual se registrará por las normas del derecho privado.

Si el Trabajador considera que el Empleador lo ha desvinculado antes de la terminación de la obra o labor contratada, podría realizar las respectivas reclamaciones de las indemnizaciones por terminación sin justa causa, que para el caso de esta modalidad contractual es en salarios del tiempo que falta por culminar la labor sin que pueda ser menos a quince días, en atención a lo normado por el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y/o acudir ante el Ministerio de Trabajo, para que a través de sus Autoridades administrativas, se realice la inspección y vigilancia respectivas, norma que a la letra dice en su parte pertinente:

*“Artículo 64. TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA.<Artículo modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:> En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.*

*En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:*

*En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; **o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días...**” (resaltado fuera de texto)*

## EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

Las Empresas de Servicios Temporales, son las únicas que por disposición legal pueden realizar las labores de intermediación laboral, pero únicamente en los eventos detallados en el artículo 2.2.6 .5.6 del Decreto Unico Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, que compiló lo normado por el 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” y, dependerá de la clase de contrato con el cual el trabajador es vinculado a la Empresa pues por obvias razones, no será la misma cuando ha sido contratado por su perfil o por las necesidades de las empresas usuarias, a través de un contrato laboral a término indefinido o por obra o labor contratada por ejemplo, pues en el primero habrá estabilidad mientras que en el segundo la misma estaría supeditada a la duración de la obra o labor en cada una de las empresas usuarias del servicio; teniendo en cuenta eso sí, el límite consagrado para

las labores en misión que es de seis meses prorrogables por otros seis más, prescrito en el Parágrafo del artículo 2.2.6.5.6 del Decreto 1072 de 2015 que compiló lo normado en el artículo 6 del Decreto 4369 de 2006, no significando con ello que frente a la empresa de servicios temporales, el último de los mencionados no pueda laborar por contratos consecutivos bajo esta modalidad; sin embargo, por la misma esencia de la modalidad contractual autorizada por el Código Sustantivo del Trabajo, se tendría que cuando termine la

obra o labor con determinada usuaria, teniendo como límite un año, el trabajador culminaría igualmente su contrato, sin que le impida la posibilidad al mismo de ser contratado bajo esta modalidad contractual en forma consecutiva para laborar al servicio de la Empresa de Servicios Temporales, aunque la labor con la usuaria del servicio haya culminado.

De tal manera que la estabilidad laboral no se predicaría en razón de la clase de Empresa o Empleador que vincula al trabajador, sino con respecto a la modalidad contractual con la cual es vinculado el mismo. El artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo, contempla lo relativo a la duración de los contratos, en donde se verifica lo relativo al contrato por obra ejecutada, cuando a la letra dice:

*“Artículo 45 – Duración- El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, **por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada**, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.” (lo resaltado fuera de texto).*

Sin embargo, lo que el artículo 6 del Decreto 4369 de 2006, compilado en el Decreto Unico Reglamentario de Sector Trabajo 1072 de 2015, preceptúa, es que el mismo trabajador en misión vinculado a la Empresa de Servicios Temporales, que trabaja para la misma empresa usuaria del servicio, no lo pueda hacer por espacio mayor de un año, pues se entiende que la labor por él desarrollada es temporal y por eso la norma autoriza su labor únicamente por seis meses prorrogables por otros seis como tiempo límite; pues si el empleador requiere la labor desarrollada por el trabajador en misión por más tiempo, se entendería que la misma forma parte de la actividad misional de la empresa usuaria contratante, la que debería vincular al trabajador en forma directa en su nómina de trabajadores por así decirlo, pues las empresas de servicios temporales, como su nombre lo indica, fueron creadas por la Ley 50 de 1990, justamente para que ellas envíen a los trabajadores en misión por un tiempo determinado a realizar aquellas laborales que no son misionales o que siendo misionales deben atenderse temporalmente por alguna novedad de personal y, que por lo tanto, no tienen duración en el tiempo, de ahí que la norma restrinja su servicio a un año como término máximo.

Cabe manifestar que las labores misionales de cualquier Empleador deben realizarlas con su personal contratado en forma directa y, tan solo en situaciones muy excepcionales, puede contratar en forma temporal a trabajadores, en situaciones expresamente previstas para el efecto, en la Ley 50 de 1990, “*Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones*”, a través de las Empresas de Servicios Temporales, cuando en su artículo 77, las describe cuando a la letra dice:

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

- 1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6o del Código Sustantivo del Trabajo.*
- 2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.*

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

El Decreto 583 de 2016, “Por el cual se adiciona al título 3 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, un capítulo 2 que reglamenta el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010”, definen lo que se entiende por actividad misional permanente, en el numeral 5 del artículo 63, el cual a la letra dice:

“Artículo 63

1-

(...)

5- *Actividad misional permanente. Se entienden como actividades misionales permanentes aquellas directamente relacionadas con producción de los bienes o servicios característicos de la empresa, es decir (sic) las que son esenciales, inherentes, consustanciales o sin cuya ejecución se afectaría la producción de los bienes o servicios característicos del beneficiario.*”

El artículo 72 de la Ley 50 de 1990, establece expresamente que las Empresas de Servicios Temporales, solo pueden dedicarse al objetivo previsto en el artículo 71 de la misma norma, por ello, se transcriben en el entendido de que tan solo lo normado en estas disposiciones son materia de las Empresas de Servicios Temporales, las cuales contratan la prestación de servicios para colaborar temporalmente en actividades que no pertenezcan a la misión de la empresa, de ahí su nombre, es decir, que las actividades misionales no pueden ser desarrolladas por las temporales de empleo, sino que su actividad se circunscribe a situaciones muy puntuales detalladas en el artículo 6 del Decreto 4369 de 2006, norma rectora de las actividades de dichas empresas, transcrita ut infra.

El artículo 71 y 72 de la Ley 50 de 1990, a la letra dicen:

“Artículo 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.

“Artículo 72- Las empresas de servicios temporales deberán constituirse como personas jurídicas **y tendrán como único objeto el previsto en el artículo anterior.**” (resaltado fuera de texto)

El artículo 2.2.6.5.6 del Decreto 1072 de 2015, que compiló lo normado por el Decreto 4369 de 2006, establece los casos en los cuales las Empresas usuarias del servicio pueden contratar temporalmente con las Empresas Temporales de Empleo, de ahí su nombre, resaltando que tan solo lo pueden hacer en situaciones particulares exceptivas, señalando puntualmente lo siguiente:

“Artículo 2.2.6.5.6- 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.” (resaltado fuera de texto).*

La norma transcrita expresamente consagra en el numeral primero, que tan solo las actividades ocasionales, accidentales o transitorias son a las que se debe dedicar exclusivamente las Temporales de Empleo, descartando por ello, que las actividades misionales de cualquier empresa puedan ser desarrolladas por este tipo de empresas, so pena de sanciones por presuntas conductas enmarcadas dentro de la intermediación laboral.

La H. Corte Constitucional ha resaltado la prohibición de la intermediación a través de cualquier modalidad contractual, que no se ajuste a los parámetros legales sobre la materia, de la cual se resalta lo expuesto en la Sentencia C-690/11.- Referencia: expediente D-8393; Magistrado Ponente, Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, en el estudio de la constitucionalidad de algunos aspectos de la Ley 1429 de 2010, cuando a la letra en uno de sus apartes manifiesta:

*“En este inciso lo que el legislador hizo no fue otra cosa que llevar a prohibición legal lo que la jurisprudencia de las Altas Cortes ha venido **reiterando en relación con la primacía del contrato realidad**, al señalar que ni los entes públicos ni las personas privadas **pueden encubrir las relaciones laborales caracterizadas por la subordinación, a través de distintas modalidades de contratación** o de figuras como las cooperativas de trabajo asociado.”*

Por tanto, en la eventualidad de que exista transgresión de las normas que establecen los parámetros del manejo de las Empresas de Servicios Temporales, será la Justicia la que establezca si aquellos trabajadores fueron o no de la Empresa usuaria realmente, para ello se destaca la postura de la H. Corte Constitucional al respecto en Sentencia T 503 de 2015, Referencia: expediente T-4838844, Magistrada Ponente Doctora Maria Victoria Calle Correa, la H. Corte ha resaltado los aspectos fundamentales con respecto al contrato laboral en empresas de servicios temporales, cuando a la letra dice:

*“CONTRATO LABORAL EN EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES-Regulación legal*

*La relación laboral entre el trabajador y la empresa de servicios temporales subsiste mientras el usuario necesite de los servicios del trabajador o se haya finalizado la obra para la cual fue contratado. Sin embargo, es claro que de acuerdo con la ley, este tipo de relación laboral no puede exceder de un año, porque indudablemente se debe evitar que los contratos con las empresas de servicios temporales en la práctica se conviertan en permanentes ya que de este modo se desconocerían los derechos prestacionales de los trabajadores. Así las cosas, en el evento de que la necesidad del usuario por el servicio de los trabajadores en misión sea permanente, debe acudir a otra forma de contratación distinta a la que se cumple a través de las empresas de servicios temporales. Es claro que en este caso no debería tratarse de un trabajador en misión, sino de uno que desarrolla una labor permanente, por lo que su vinculación no debió corresponder a una contratación temporal. Así las cosas, presuntamente, podemos estar en presencia de una relación laboral permanente encubierta, que no le permite al trabajador tener derecho a una estabilidad en el empleo. Cabe recordar que se debe evitar que persista la tendencia de sustituir trabajadores permanentes por temporales, pues como se señaló, siempre que subsistan las causas y la materia que dieron origen a la relación laboral, la misma no se puede dar por terminada y se debe propender por la estabilidad laboral de aquellos trabajadores que han cumplido a cabalidad con las labores encomendadas”.*

En Sentencia T-1058/07, Referencia Expediente T-1678585, Magistrada Ponente Dra. Clara Inés Vargas Hernández, al respecto manifestó:

*“CONTRATOS LABORALES EN EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES-El trabajador lleva laborando más de once años, encubriéndose una relación laboral que se debió desarrollar a través de otro tipo de contrato*

*De acuerdo con las manifestaciones hechas por el actor, las que además no fueron desvirtuadas por la parte accionada, se extrae que el señor laboró por once años al servicio de la empresa Aseo Capital S.A., lapso de tiempo durante el cual, dicha sociedad, se limitó a rotar las empresas de servicios temporales, situación esta que desnaturaliza los contratos celebrados entre el trabajador, la empresa de servicios temporales y la empresa usuaria, pues como se dijo, los mismos fueron concebidos a fin de ser desarrollados de manera temporal y como se evidencia en el presente asunto, esta figura a perdurado a través de un número considerable de años, disfrazando de esta manera una relación laboral que se debió desarrollar a través de otro tipo de contrato laboral, máxime si se tiene en cuenta que la materia y las causas que dieron origen al respectivo contrato aún subsisten. En consecuencia, es claro que en este caso no se trata de un trabajador en misión, sino de uno que desarrolla una labor permanente, por lo que su vinculación no debió corresponder a uno de aquellos temporales, pues es evidente que puede tratarse de una relación laboral permanente encubierta, lo que no permite al trabajador tener derecho a una estabilidad en el empleo”.*

Por ello, en la eventualidad de que exista un Trabajador contratado por la Empresa de Servicios Temporales, para prestar servicios a una Empresa usuaria del servicio, como Trabajadores en misión, se debe tener

presente que el Trabajador lo es de la Empresa de Servicios Temporales y por tanto en su calidad de Empleadora, es quien debe anunciar al Trabajador la terminación del contrato de trabajo por finalización de la obra o labor, si esta fue la modalidad de contratación con el mismo, pues el trabajador podría pertenecer a la nómina de la Empresa de Servicios Temporales, en forma permanente, pues la restricción normativa cuya transcripción antecede, alude a que el Trabajador en misión no lo puede ser por espacio mayor a seis meses, prorrogable únicamente por seis meses más, sin sobrepasar este término con la usuaria del servicio, pero no con la Empleadora.

## EXAMENES MEDICOS DE PRE-INGRESO

Con respecto a los exámenes médicos de Ingreso cabe manifestar que la Resolución No 2346 de 2007, “Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales”, establece lo concerniente a la obligación del Empleador de practicar exámenes ocupacionales, los cuales pueden ser de ingreso el que se coteja con el perfil del cargo que el Empleador ha colocado disposición del Médico, para verificar si el candidato cumple los requisitos exigidos para el cargo ha desempeñar, teniendo en cuenta los riesgos a los cuales expone el Empleador a su trabajador; los exámenes periódicos que como su nombre lo indica se practican en determinados lapsos de tiempo, para verificar el estado de salud del trabajador durante la ejecución de la tarea encargada y los exámenes de egreso, los mismos que tienen como objetivo verificar la salud del trabajador, después de ejecutar la tarea, para que se puedan establecer las responsabilidades del Empleador y las del Sistema de Seguridad Social Integral, especialmente cuando se trata de contingencias de origen laboral cuya responsabilidad es de la Administradora de Riesgos Laborales y del Empleador por la culpa en la que incurre en la contingencia; sin descartar el objetivo supremo que es cuidar de la salud del trabajador.

El artículo 3 de la norma en mención a la letra dice:

*“Artículo 3 - TIPOS DE EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES. Las evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar el empleador público y privado en forma obligatoria son como mínimo, las siguientes:*

- 1. Evaluación médica pre -ocupacional o de pre-ingreso.*
- 2. Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación).*
- 3. Evaluación médica post-ocupacional o de egreso. El empleador deberá ordenar la realización de otro tipo de evaluaciones médicas ocupacionales, tales como post – incapacidad o por reintegro, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, en razón de situaciones particulares”*

El artículo 11 Idem, menciona lo concerniente a la responsabilidad del Empleador en la contratación y costo de las evaluaciones, cuando a la letra dice:



*“Artículo 11. CONTRATACIÓN Y COSTO DE LAS EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES Y DE LAS VALORACIONES COMPLEMENTARIAS. El costo de las evaluaciones médicas ocupacionales y de las pruebas o valoraciones complementarias que se requieran, estará a cargo del empleador en su totalidad. En ningún caso, pueden ser cobrados ni solicitados al aspirante o al trabajador. El empleador las podrá contratar con Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud Ocupacional o con Entidades Promotoras de Salud, las cuales deben contar con médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional, con licencia vigente en salud ocupacional. El empleador también puede contratar la realización de dichas valoraciones directamente con médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional, con licencia vigente en salud ocupacional”.*

Los exámenes pre - ocupacionales, ocupacionales y de egreso, son de cargo del Empleador, quien es el que somete al trabajador a los riesgos al solicitar la ejecución de una tarea, por tanto, será él quien pague el costo del expertise médico a realizarse con el Profesional idóneo para que con posterioridad al examen respectivo, el Facultativo le entregue un reporte de aptitud en el caso de los exámenes de ingreso; de recomendaciones en caso de que al ejecutar la labor se observe el deterioro de la salud del trabajador, para que el Empleador las implemente y del estado de salud en el que termina el trabajador después de ejecutar la labor para establecer las responsabilidades a las que se hizo alusión con antelación.

El artículo 4 de la Resolución en comento, establece lo relativo a las evaluaciones médicas pre-ocupacionales o de pre-ingreso, cuando a la letra dice:

*“Artículo 4 - EVALUACIONES MÉDICAS PRE-OCUPACIONALES O DE PREINGRESO. Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo. El objetivo es determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales; establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud que estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en desarrollo del trabajo. El empleador tiene la obligación de informar al médico que realice las evaluaciones médicas pre – ocupacionales, sobre los perfiles del cargo describiendo en forma breve las tareas y el medio en el que se desarrollará su labor. En el caso de que se realice la contratación correspondiente, el empleador deberá adaptar las condiciones de trabajo y medio laboral según las recomendaciones sugeridas en el reporte o certificado resultante de la evaluación médica pre – ocupacional.*

*PARÁGRAFO. El médico debe respetar la reserva de la historia clínica ocupacional y sólo remitirá al empleador el certificado médico, indicando las restricciones existentes y las recomendaciones o condiciones que se requiere adaptar para que el trabajador pueda desempeñar la labor”.*

Por ello, no en todos los casos, la persona que es sometida a exámenes médicos de pre-ingreso ya está contratada, sino que es apta para la contratación, pues si el resultado de ella es que el Trabajador llena el perfil requerido por el Empleador para realizar la labor u ocupar un cargo, significa que tiene aptitud para el desempeño de la labor a ejecutar, no que esté contratado; sin embargo, si el Trabajador considera que se le han vulnerado sus derechos laborales, en razón de los hechos que rodearon la terminación del Contrato de Trabajo con la primera empresa, su vinculación con la Empresa de Servicios Temporales o su

desvinculación de ellas, tiene plena libertad de reclamar sus derechos, sea ante las Autoridades administrativas del Ministerio de Trabajo, que realiza la inspección, vigilancia y control del cumplimiento de normas laborales y de seguridad social o acudir ante las Autoridades Judiciales, que son la únicas que pueden declarar derechos y definir controversias laborales.

Para mayor información, se invita a consultar nuestra página web [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co), en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se absuelve en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Ley 1437 de 2011, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual las respuestas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución.

Cordialmente,

[ ORIGINAL FIRMADO ]

**MARISOL PORRAS MENDEZ**

Coordinadora

Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral de la Oficina Jurídica