

	MINTRABAJO	No. Radicado	08SE2019120300000035272
		Fecha	2019-08-30 11:44:54 am
Remitente	Sede	CENTRALES DT	
	Depen	GRUPO DE ATENCION DE CONSULTAS EN MATERIA LABORAL	
Destinatario	BANCO AGRARIO DE COLOMBIA		
Anexos	1	Folios	4
			
COR08SE2019120300000035272			

Al responder por favor citar este número de radicado

Bogotá, D. C.

Doctor
JUAN CARLOS RODRIGUEZ MESA
Profesional Senior
Gerencia Defensa Judicial
Banco Agrario de Colombia
Carrera 8 No 15 43
Bogotá D. C.

Correo electrónico: servicio.cliente@bancoagrario.gov.co

Asunto: Radicado 06EE2019120300000039490
Trabajadores en misión de las Empresas de Servicios Temporales

Respetado Doctor, reciba un cordial saludo

El Ministerio de Trabajo, a través de su Oficina Asesora Jurídica, Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas en Materia Laboral, habiendo 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, se permite de manera atenta, contestar 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.

Con respecto a sus inquietudes, cabe manifestar que los Contratos celebrados por los empleadores sean del sector privado o por las Entidades del sector público, en calidad de usuarias de los servicios de lo

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





trabajadores en misión de las Empresas de Servicios Temporales, no es de competencia de esta Oficina, pues los primeros son comerciales que escapan de la órbita de competencia de esta Cartera Ministerial y, los segundos son administrativos del sector público, estos últimos de competencia de Colombia Compra Eficiente, Entidad a la cual se traslada su consulta en cuanto a la primera y segunda preguntas, por competencia, anexando al presente copia del oficio de traslado en atención a lo normado por el artículo 21 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, conceptuando la Oficina, sobre los demás interrogantes de competencia.

EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

Las Empresas de Servicios Temporales, se encuentran regladas por la Ley 50 de 1990 y el Decreto Unico Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, que compiló lo normado en el Decreto 4369 de 2006, normas en las cuales se establece el objetivo de las Empresas de Servicios Temporales, su constitución, la autorización del Ministerio de Trabajo para su funcionamiento y la clase de trabajadores que las mismas poseen.

El artículo 71 de la Ley 50 de 1990, establece la naturaleza de dichas empresas norma que a la letra dice:

“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”.

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 (6) meses

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





prorrogables por otros seis (6) 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 significa que por ello, 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 (1) 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 para ese específico trabajador en misión, sin que pueda ser prorrogada.

Sin embargo, lo que el artículo 6 del Decreto 4369 de 2006, compilado en el Decreto Unico Reglamentario del Sector Trabajo, 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.

Esta es la razón por la cual, la norma restrinja el servicio a un (1) año como término máximo, 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.”*

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





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 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 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 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 l*

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





as cooperativas de trabajo asociado.”¹

La Corte Constitucional, 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”.²

La Corte Constitucional, reitera al respecto de los trabajadores en misión, manifestando:

“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

¹ Sentencia C-690/11.- Referencia: expediente D-8393; Magistrado Ponente, Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub

² Sentencia T 503 de 2015, Referencia: expediente T-4838844, Magistrada Ponente Doctora Maria Victoria Calle Correa

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





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”.³

Por tanto, para efectos de que una trabajadora en misión vinculada con una Empresa de Servicios Temporales, pueda prestar el servicio a la empresa usuaria en forma legal, se requiere que lo haga dentro de los parámetros establecidos en las normas cuya transcripción antecede, es decir, que su servicio tan solo sea de seis meses prorrogables por otros seis, indistintamente de que frente a la Empresa de Servicios Temporales se encuentre vinculada en forma indefinida o mediante cualquiera de las modalidades de celebración de los contratos de trabajo, cumpliendo las condiciones antes señaladas en los eventos descritos en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, norma transcrita al inicio, pues de lo contrario, tanto la Empresa de Servicios Temporales como la Usuaria del Servicio, estarían incurriendo en prácticas de intermediación no consentidas, pues tan solo en los términos establecidos puede realizarse la intermediación laboral entre las empresas usuarias de los servicios y las Empresas de Servicios Temporales.

Por las razones expuestas con antelación, quien tiene la obligación de pagar el salario y las prestaciones sociales, así como los aportes al Sistema de Seguridad Social de la trabajadora en misión, es la Empresa empleadora, no la empresa usuaria del servicio, que siendo una Entidad del Estado, cuenta con el presupuesto adecuado para el pago de los emolumentos que el Contrato administrativo celebrado con la Empresa de Servicios Temporales implica y por ende, en cumplimiento de sus obligaciones como contratante, debe desembolsar los respectivos valores que el contrato connota en los términos y valores que el contrato determine, de tal manera que no existiría ningún motivo por el cual la empleadora se retrase en el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes al Sistema de Seguridad Social, además de todos los emolumentos laborales en tiempo oportuno, sin que ello afecte el mínimo vital del trabajador y el núcleo de personas que dependen de él.

Es la razón por la cual, es perfectamente posible que un empleador o empresa del sector privado o una Entidad empleadora del sector público, usuaria del servicio de los trabajadores en misión, pueda celebrar

³ Sentencia T-1058/07, Referencia Expediente T-1678585, Magistrada Ponente Dra. Clara Inés Vargas Hernández

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





contratos con una misma Empresa de Servicios Temporales, solamente por cualquier tiempo de duración de los contratos, sean comerciales o administrativos, solo que los partícipes deben tener presente que un mismo trabajador en misión, no puede laborar al servicio de la misma usuaria del servicio, por espacio superior a un (1) como máximo, pudiendo la Empresa de Servicios Temporales, enviar en razón del contrato suscrito por cualquier tiempo que las partes lo hayan celebrado, a la misma usuaria del servicio, uno o varios trabajadores en misión, solo que cada uno de ellos, no puede sobrepasar el tiempo de servicio en misión, limite de hasta un (1) año, pues es el establecido como máximo en la ley en forma puntual, pues de lo contrario, la misma Corte Constitucional, ha establecido la necesidad de que la usuaria del servicio, vincule a ese mismo trabajador a la planta de personal permanente, pues perdería su condición de trabajador en misión, pues la verdadera empleadora es la usuaria del servicio y no la empresa de servicios temporales.

En efecto, el artículo 2.2.6.5.6, del Decreto 1072 de 2015, *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*, que compila lo normado en el artículo 6 del Decreto 4369 de 2006, establece los casos en los cuales las empresas usuarias pueden contratar con las Empresas de Servicios Temporales, norma que a la letra dice:

“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.”

(Decreto número 4369 de 2006, artículo 6°)

Por último, cabe manifestar que el control de la actuación de las empresas de servicios temporales, como de la usuaria del servicio, le corresponde al Ministerio del Trabajo, Entidad gubernamental a la que le corresponde realizar las funciones de prevención, inspección, vigilancia y control del cumplimiento de

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co





El empleo
es de todos

Mintrabajo

normas laborales y de seguridad social integral a todo empleador, según las normas de competencia de los funcionarios de instancia, establecidas en el Decreto 4108 de 2011 y la Resolución 2143 de 2014

Para mayor información se invita a consultar nuestra página web www.mintrabajo.gov.co, para informarse sobre aspectos del derecho laboral de su interés y otros que le servirán para solventar sus dudas sobre la materia.

El presente Concepto Jurídico, se emite 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,

DIEGO ANDRÈS ADAMES PRADA

Coordinador Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas
en materia laboral de la Oficina Asesora Jurídica

Anexo : un (1) folio

Transcriptor: Adriana C.
Elaboró: Adriana C.
Revisó: Dr. D. Adames
Aprobó: Dr. D. Adames

Ruta Electrónica: C:\Users\lcalvachi\Documents\2019 CONSULTAS\02-08-2019\06EE2019120300000039490 Juan BANCO EST.docx

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co

