



## MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 399

26 OCT 2017

Por medio de la cual se decide una solicitud de terminación de contrato de un trabajador por justa causa con pérdida de capacidad laboral declarada.

**EL COORDINADOR DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES DE LA DIRECCION TERRITORIAL DE TRABAJO CAUCA**, en uso de sus atribuciones legales y en especial las conferidas por la Resolución 2143 de 2014,

**OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO**

Procede el Despacho a proferir el acto administrativo, dentro del presente tramite, con base en la solicitud presentada por el señor JOSE JOAQUIN DE JESUS BECERRA GUERRERO en calidad de apoderado temporal de la Empresa Temporal Soluciones Laborales y de Servicios S.A.S, con domicilio en la ciudad de Bogotá, con dirección Calle 45 A 14-46 de Bogotá.

La solicitud se basa pedir la terminación de contrato de obra o labor contratada, por justa cusa el trabajador EDGAR ANTONIO CAMAYO PALADINES, con pérdida de capacidad laboral declarada.

**ANTECEDENTES**

El Coordinador del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites mediante auto número 71 del 14 de agosto de 2017, procedió a comisionar al Inspector de Trabajo y Seguridad Social, Abogado EINER EUCARGO AGREDO ASTAIZA, con el fin de impulsar el proceso y recabar las pruebas necesarias y emitir el proyecto de la decisión definitiva, mediante acto administrativo.

El Inspector de Trabajo, Abogado Einer Eucardo Agredo Astaiza, da respuesta al auto referido, mediante memorando con concepto: terminación contrato Edgar Antonio Camayo Paladines.

Dentro de los hechos se puede observar que el día 4 de noviembre de 2015, fue suscrito un contrato de trabajo por obra o labor entre el trabajador EDGAR ANTONIO CAMAYO PALADINES, identificado con la c.c. N° 10.540.184 de Popayán por parte del empleador la Temporal Soluciones Laborales y de Servicios SAS, "SOLASERVIS SAS".

Que , dado los términos de la contratación entre la temporal y el trabajador, se han extralimitado por ley, superando 1 año, 8 meses y dos semanas, esto es 622 días, se advierte que la autorización para contratar una empresa temporal es de 1 año (parágrafo del artículo 6 del Decreto 4369 de 2.006. Se justifica que la EST SOLASERVIS, se ha visto obligada por buena fe y mandato legal a permitir esta

-----  
 por medio de la cual se decide una solicitud de terminación de contrato de un trabajador por justa causa con pérdida de capacidad laboral declarada.

de abril de 2016, al inicio de la investigación la ARL SURAT; describió: El trabajador se encontraba en su labor habitual descargando cemento de la mula a la bodega, estaba encima subido en la mula, piso en falso y se cayó al piso, golpeándose la mano derecha y la rodilla derecha fuertemente. Que el día 20 de septiembre de 2016, tuvo una calificación de pérdida de capacidad laboral por parte de la ARL, del 4.59%, pues concluyen que no genera una estabilidad laboral reforzada.

Relatados los hechos se solicita **PRIMERO.-** Que se declare procedente a favor de la Temporal Soluciones Laborales y de Servicios SAS, "SOLASERVIS SAS" la terminación del contrato por obra o labor contratada por justa causa en persona con pérdida de capacidad laboral declarada conforme al artículo 61, Numeral 1, literal C y D DEL cst Y ss .. **SEGUNDO.-** Se declare procedente a favor de SOLASERVIS, la autorización de despido por haberse cumplido los términos legales permitidos de contratación laboral entre persona natural y empresa de servicios temporales de conformidad con el Artículo 6 del C:ST, y SS, el artículo 77 de la ley 50 de 1.990, y conforme al decreto 4369 de 2.006 numeral 8. **TERCERO.-** se declare procedente el despido siempre que el entendido del párrafo del artículo 6, del decreto 4369 de 2.006, se ha superado más del año (365) días de contratación por temporal, cuando el contrato de trabajo tuvo origen el 4 de noviembre de 2015, hasta la fecha de hoy, eso son más de un (1) año, 8 meses y 2 semanas esto es 622 días.

### SUSTENTO JURIDICO

Una vez revisados y analizados los hechos, se presentan las siguientes consideraciones basado en el concepto emitido por el Ministerio de trabajo radicado NO. D95547-2016 para el caso particular así: 1. *"El trabajadores nuestros o de la temporal"* En materia de Empresas de Servicios Temporales, la Ley 50 de 1990 señala en el Artículo 71, lo siguiente: *"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"* (subrayado fuera de texto).

En Concordancia con lo anterior, el Artículo 8 del Decreto 4369 de 2006, señala: *"ARTÍCULO 8. Contratos entre las Empresas 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 las Empresas de Servicios Temporales se Sujetará a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo para efecto del pago de los 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".*

-----  
por medio de la cual se decide una solicitud de terminación de contrato de un trabajador por justa causa con pérdida de capacidad laboral declarada.

directamente por la empresa de servicios temporales y por tanto, es para todos los efectos la Verdadera empleadora.

A partir de lo anteriormente señalado, se observa necesario diferenciar dos situaciones, a saber:

- a. La relación existente entre la Empresa de Servicios Temporales y los trabajadores en misión.
- b. La relación existente entre la Empresa de Servicios Temporales y la Empresa Usuaria.

Frente a la primera situación, debe señalarse que de acuerdo con el Artículo 71 de la Ley 50 de 1990, la empresa de servicios temporales es frente a los trabajadores en misión, verdaderos empleadores, de donde se desprende lógicamente, que la relación existente en este evento es de índole laboral.

En la segunda situación, debe señalarse que el vínculo contractual de orden civil o comerciales entre la empresa usuaria y la Empresa de Servicios Temporales, en virtud del contrato de prestación de servicios Celebrado entre aquéllas; situación de la que se puede señalar que la relación existente entre el trabajador en misión y la empresa usuaria es simplemente una relación accidental y transitoria, sin que se origine entre las partes ningún vínculo laboral.

Así mismo, debe señalarse que toda persona jurídica organizada Como Empresa de Servicios Temporales y cuya actividad sea el suministro de personal, deberá contar con la debida autorización de este Ministerio para su funcionamiento y para el ejercicio de su objeto, según lo estipula el Artículo 82 de la Ley 50 de 1990 y siguientes, so pena de las sanciones y multas impuestas por esta entidad en los términos del Artículo 93 de la citada ley.

La Honorable Corte Constitucional en la sentencia T-774 de 2011, preciso lo siguiente:

1. *"Esta Corporación reiteradamente, ha reconocido el carácter laboral de la relación jurídica entre el trabajador y la empresa de servicios temporales, destacando que subsiste mientras el usuario requiera de los servicios del trabajador o haya finalizado la obra para la cual fue contratado. Igualmente, ha puntualizado que cuando el usuario requiera de la contratación permanente del servicio de los trabajadores en misión, debe acudir a otra forma de contratación diversa a la que se cumple a través de dichas empresas."* (subrayado fuera de texto)

2. *"Debemos pedir permiso para el despido del Trabajador"* De acuerdo Con lo indicado anteriormente, se considera que los efectos derivados de las incapacidades y la configuración a favor del trabajador del fuero de estabilidad laboral reforzada, serían oponibles a la relación existente entre la Empresa de Servicios Temporales (en su condición de empleador) y los trabajadores en misión, y por el contrario inoponibles al vínculo civil o comercial existente entre la empresa de servicios temporales y la empresa usuaria, por lo cual la solicitud de autorización para el despido establecida en el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 la debería tramitar la Empresa de Servicios Temporales en su calidad de empleador.

3. *"Somos solidarios frente al trabajador"* Frente a este aspecto es importante precisar que el Artículo 82 y siguientes de la Ley 50 de 1990 señala que toda persona jurídica organizada como Empresa de Servicios Temporales y cuya actividad sea el Suministro

-----  
 por medio de la cual se decide una solicitud de terminación de contrato de un trabajador por justa causa con pérdida de capacidad laboral declarada.

De igual modo cabe resaltar que en materia de restricciones en la contratación a través de Empresas de Servicios Temporales, el Artículo 6 del Decreto 4369 de 2006, establece que su objeto es prestar temporalmente el Servicio a las empresas usuarias pero Sólo en los Casos Contemplados en la mencionada norma, dentro de los cuales. Se encuentran:

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

2. Cuando se requiere reemplazar personal en Vacaciones, en USO de licencia, en incapacidad por enfermedad O maternidad"

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

De acuerdo con lo anterior, se tiene que el objeto de las Empresas de Servicios Temporales es colaborar al usuario temporalmente en el desarrollo de las citadas actividades, de forma temporal la que dependerá del Servicio a Contratar, es decir, cuando se trate de labores ocasionales, transitorias o accidentales podrá Contratarse por 30 días, prorrogables por otros dos periodos, esto es hasta 90 días, según el Artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo. Si se trata para reemplazos en vacaciones, licencias o incapacidad, el

servicio contratado corresponderá a lo que dure la novedad respectiva; y si se trata de incrementos de la producción, entre otros, la duración del servicio será de 6 meses, prorrogables hasta por 6 meses más, pues si Cumplió su plazo más su prórroga, si la causa Originaria del Servicio específico Subsiste en la empresa usuaria, no se podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o Con diferente EST para la prestación de dicho servicio. (...)"

Por otra cabe señalar que como en toda relación laboral se encuentra inmerso el principio de Primacía de la Realidad Sobre las Formalidades ello de Conformidad Con el Artículo 53 de la Constitución Política, **Sin embargo cualquier controversia que se genere solo podrá ser definida por un Juez de la República**, en esta línea la Sala de Casación Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia dentro del Expediente No. 39669 expidió la sentencia del 07 de mayo de 2014, en la cual expreso lo siguiente: (Negrilla fuera de texto)

"... la Corte encuentra propicia la oportunidad para reiterar que cuando las empresas de servicios temporales utilicen su fachada para mimetizar vinculaciones laborales y defraudara los trabajadores respecto de quiénes son sus reales o verdaderos empleadores, en realidad no ostentan aquella calidad, pues se convierten en simples intermediarias mientras que las empresas usuarias se convierten en la verdadera y directa empleadora con las condignas consecuencias económicas, Baste para ello recordar la sentencia del 24 de abril de 1997, rad. 9435 ratificada, entre otras, en la de

-----  
por medio de la cual se decide una solicitud de terminación de contrato de un trabajador por justa causa con pérdida de capacidad laboral declarada.

### CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:

Se observa oportuno señalar, que de acuerdo con los pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia y con la naturaleza y funciones asignadas en el Decreto Ley 4108 de 2011, y concepto de la Oficina Asesora Jurídica de este Ministerio, no estamos facultados para declarar derechos ni dirimir Controversias. Cuando estas se generen, solo podrá ser definida por un Juez de la República, en esta línea la Sala de Casación Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia dentro del Expediente No. 39669 expidió la sentencia del 07 de mayo de 2014.

En consecuencia,

### RESUELVE:

**ARTICULO PRIMERO: NEGAR** la solicitud de permiso de terminación de contrato de un trabajador por justa causa con pérdida de capacidad laboral declarada realizada por parte de la empresa Temporal Soluciones Laborales y de Servicios S.A.S , con domicilio en la ciudad de Bogotá, con dirección Calle 45 A 14-46 de Bogotá.

**ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR** a las partes jurídicamente interesadas de la presente decisión, conforme a lo establecido en los artículos 67 y 69 del Código de Procedimiento Contencioso Administrativo.

**ARTICULO TERCERO: ADVERTIR** , que contra la presente resolución proceden los recursos de Reposición en Subsidio de Apelación interpuestos ante este Despacho presentados por escrito en la diligencia de notificación personal o dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a ella conforme a los artículos 74 y 76 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. **PARRAGRAFO:** Dejar en libertad a la empresa, para que, si lo considera pertinente, acuda ante la justicia ordinaria con el fin de que diriman el presente asunto y le den el trámite correspondiente a las funciones atribuidas en su condición de operadores judiciales en cuanto a la declaración de derechos a las que hubiere lugar.

### NOTIFIQUESE Y CUMPLSE:

**FAUSTO ARNULFO COLLAZOS**  
Coordinador Grupo de Atención al Ciudadano y Trámite