OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES JURÍDICAS DEL CONTRATANTE EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO FRENTE A LA TERCERIZACIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL.

MARTA CECILIA BERNAL PÉREZ

NERY ANDREA NARANJO ÁLVAREZ

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA DE:

ESPECIALIZACIÓN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BOGOTÁ D.C

DICIEMBRE 2020

OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES JURÍDICAS DEL CONTRATANTE EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO FRENTE A LA TERCERIZACIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL.

NERY ANDREA NARANJO ÁLVAREZ
MARTA CECILIA BERNAL PÉREZ

DOCENTE ASESOR

FABIO ENRIQUE CASTRO ARDILA

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA DE:
ESPECIALIZACIÓN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
BOGOTÁ D.C
DICIEMBRE 2020

TABLA DE CONTENIDO

Introducción ……6
Capítulo 1. Descripción general del proyecto ……8
1.1. Problema de investigación ……8
1.2. Objetivos ……10
1.3. Justificación ……11
Capítulo 2. Marco de Referencia ……...13
2.1. Marco teórico ……..13
2.1.1 Empresas de servicios temporales …….. 15
2.1.2 Cooperativas de trabajo asociado ……16
2.1.3 Contrato Sindical ……..…17
2.1.4 Outsoursing ……..17
2.2 El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la tercerización e intermediación laboral ……18
Capítulo 3. Marco Metodológico ……..21
3.1. Tipo de estudio ……..21
3.2. Procedimiento ……23
3.3. Técnicas para la recolección y análisis de la información ……...24
3.4. Consideraciones éticas ……25
Capítulo 4. Análisis de Resultados ……26
4.1. Obligaciones en seguridad y salud en el trabajo que surgen de la intermediación laboral. ……..34
4.1.1. Inducción, capacitación y entrenamiento ……34
4.1.2. Elementos de Protección Personal ……..34
4.1.3 Evaluación médica ocupacional ……35
4.1.4. Afiliación y Cotización ……35
4.1.5. Preparación y respuesta ante emergencias ……36
4.1.6. Reporte e investigación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales ……..36

4.1.7. Reincorporación y Reubicación de los trabajadores en misión ……..39
4.2 Obligaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo que surgen de la …….39
tercerización
4.2.1. Inducción, capacitación y entrenamiento ……39
4.2.2. Elementos de Protección Personal ……..40
4.2.3. Evaluación médica ocupacional ……41
4.2.4. Afiliación y Cotización …… . 42
4.2.5. Preparación y respuesta ante emergencias ……...44
4.2.6. Reporte e investigación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades …… 44
Laborales
4.2.7. Reincorporación y Reubicación de los trabajadores tercerizados ……..45
4.3. Responsabilidades del empresario contratante frente al incumplimiento
de las obligaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo ……45
Discusión y Conclusiones ……52
Referencias ……56
Anexos
Anexo A. Matriz normativa
Anexo B. instrumento de análisis de jurisprudencia
Anexo C. Instrumento ficha bibliográfica de resumen

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla N° 1. Cronograma de trabajo ……..24
Tabla N° 2. Reporte de investigación de ATEL ……..37
Tabla N° 3. Sanciones ……46
Tabla N°4. Multas ……47

Figura N° 1. Tercerización e intermediación laboral ……...28

INTRODUCCIÓN

En esta investigación se tratan las obligaciones y responsabilidades que en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo tienen los empresarios respecto de quienes le prestan servicios bajo alguna forma de tercerización o intermediación laboral en Colombia, esto es, Empresas de Servicios Temporales - EST, las Cooperativas de Trabajo Asociado - CTA, el Contrato Sindical y el Outsoursing como figuras diferentes a la contratación laboral y que implican para los contratantes un deber de preservar la seguridad y la salud durante la prestación de sus servicios.

Las causas que dan lugar a este estudio se presentan por la falta de conocimiento o claridad en los alcances de las obligaciones que tienen los empresarios en el rol de contratantes, así como de las consecuencias y los efectos que tiene el no dar alcance a la seguridad y salud en el trabajo de esta clase de colaboradores en su empresa, de allí que se plantee como pregunta ¿Cuáles son las obligaciones que tiene el empresario en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo respecto de la tercerización e intermediación laboral en Colombia?.

La investigación de esta problemática cobra un doble interés, por un lado, académico en la medida que lleva a profundizar en temas como la tercerización e intermediación laboral en Colombia desde una óptica más amplia y no limitada al ámbito laboral y contractual sino de la seguridad social, especialmente de Seguridad y Salud en el trabajo. Y de otro lado un interés profesional que lleva a conocer el contexto social de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores que laboran bajo alguna forma de tercerización e intermediación laboral en Colombia.

Para este trabajo se hizo uso de la metodología de tipo descriptiva bajo un enfoque cualitativo con la aplicación de dos técnicas para la recolección de información.

Así, el presente informe tiene por objeto determinar tanto las obligaciones que en materia de Seguridad y Salud en el trabajo tienen los empresarios frente a las diferentes formas de tercerización e intermediación laboral en Colombia como las consecuencias que se generan para él si no da cumplimiento a las normas de seguridad y salud en el trabajo en el desarrollo de los contratos propios de la flexibilización laboral.

El contenido aborda en un primer momento las consideraciones sobre las diferentes formas de tercerización e intermediación laboral en Colombia, sus definiciones y regulación, se trabajan las obligaciones que emanan de la normatividad vigente para los empresarios como contratantes así como las consecuencias o responsabilidades que se generan cuando incumplen los deberes que trae la Seguridad y Salud en el Trabajo para estas formas de contratación y finalmente, los aspectos jurisprudenciales donde se destacan los pronunciamientos más relevantes de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional en el tema objeto de investigación los cuales se entregan como fichas o cuadros de consulta anexos a este trabajo.

CAPÍTULO 1. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1. Problema de Investigación.

En gran medida las empresas acuden a terceros para contratar bienes o servicios que requieren, pero que están fuera del giro ordinario de los negocios o que estándolo no pueden suplirlo de manera directa por estar en una contingencia específica. Se trata de una estrategia de cooperación empresarial que permite suplir algunas necesidades determinadas con personal ajeno a la unidad productiva.

Pero, si bien en este escenario el contratista se obliga a proveer al contratante los resultados de la gestión contratada con total autonomía e independencia, lo cierto es que el contratante no puede abstraerse de ciertas obligaciones no sólo contractuales sino legales, como las que implican un impacto en la seguridad del trabajador contratista a la hora de prestar su servicio.

En este punto, se evidencia como inconveniente el hecho de que el empresario no tenga la suficiente claridad del alcance de las obligaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo que tiene en su rol de contratante frente a la tercerización o la intermediación laboral y los efectos que pueda llegar a tener si asume una posición pasiva u omisiva en la relación, efectos que normalmente afectan el patrimonio al verse obligado eventualmente a asumir el pago de multas o condenas por indemnizaciones según sea el caso.

El Ministerio del Trabajo en ejercicio de su función de inspección, vigilancia y control, puede llegar a investigar y eventualmente sancionar a una empresa contratante de servicios objeto de flexibilización laboral cuando desde su rol no de cumplimiento a las normas del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo sin que sea necesario para ello la existencia de un accidente de trabajo o una enfermedad laboral.

Las Administradoras de Riesgos Laborales ejercen también una función de inspección delegada, consistente en la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones legales e informa al Ministerio del Trabajo los casos en los cuales, se evidencia el no cumplimiento de la normatividad por parte de sus empresas afiliadas para que sea éste el que tome las medidas correspondientes.

En otro escenario, los jueces de la república, a través de la jurisdicción laboral pueden ser conocedores de las acciones de responsabilidad civil por culpa plena patronal, en los casos que se presente un accidente de trabajo o una enfermedad laboral y sea probada la culpa de quien actúa como empleador del trabajador que sufre el evento, instancias en las cuales se puede ver inmerso el empresario contratante, cuando se desnaturalice el vínculo contractual y se evidencie que lo que realmente existía con el trabajador era un contrato de trabajo o consideran procedente la aplicación de la figura de la solidaridad vinculando tanto a la empresa usuaria o beneficiaria como a la que se contrata para el servicio.

Así las cosas, se evidencia la importancia de que el empresario como contratante conozca las obligaciones y responsabilidades que surgen para él al momento de optar por la ejecución de actividades a través de terceros, en este sentido, el problema central del tema de investigación se delimita en la siguiente pregunta:

¿Cuáles son las obligaciones y responsabilidades que tiene el empresario como contratante en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo respecto de la tercerización y la intermediación laboral en Colombia?

1.2. Objetivos.

1.2.1. Objetivo General.

Determinar las obligaciones y responsabilidades que en materia de Seguridad y Salud en el trabajo tienen los empresarios frente a las diferentes formas de tercerización e intermediación laboral en Colombia

1.2.1.1. Objetivos específicos.

Explicar las diferentes formas de tercerización e intermediación laboral que se tienen en Colombia.

Presentar los alcances de las obligaciones del empresario en Colombia frente a las diferentes formas de tercerización e intermediación laboral en relación con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, como beneficiarios de estas formas de contratación y las responsabilidades que puedan enfrentar en caso de adoptar comportamientos antijurídicos.

Enseñar el marco regulatorio en Colombia que desarrolla la intermediación laboral y las diferentes formas de tercerización, las obligaciones que en materia de Seguridad y Salud

en el trabajo se deben cumplir, así como las responsabilidades que eventualmente se vean obligados a asumir por un actuar antijurídico.

Ilustrar el direccionamiento e interpretación que los jueces de la república han fijado en los últimos diez años sobre las obligaciones que actualmente tienen los empresarios en Colombia para dar cumplimiento al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo respecto de los colaboradores tercerizados, así como las responsabilidades que eventualmente pueden surgir.

1.3. Justificación.

La flexibilización laboral en Colombia es un medio legal que las empresas usan con el fin de minimizar costos y mejorar la productividad. No obstante, el desconocimiento en los alcances de las obligaciones que tienen como contratantes frente al personal tercerizado en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo puede exponerlos a riesgos y a consecuencias que pueden ser evitables si desde antes de la contratación la organización tiene clara su necesidad de tercerizar o de acudir a la intermediación laboral, la forma de hacerlo y las obligaciones que le pueden surgir, en este caso derivados del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por tanto, este estudio tiene origen en la necesidad de crear un referente académico que permita identificar en las diferentes formas de flexibilización laboral en Colombia, las obligaciones que en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo el contratante debe tener en consideración al momento de hacer la contratación y una vez en desarrollo de ésta el seguimiento a su adherencia y cumplimiento.

En este orden de ideas, esta investigación se realiza con el propósito de establecer la realidad de las obligaciones que en Seguridad y Salud en el Trabajo se generan en el proceso de contratación, sus efectos, beneficios y perjuicios que generan para las empresas. El resultado servirá a las diferentes empresas contratantes de las diferentes figuras de tercerización e intermediación laboral, a identificar no sólo la obligación y las responsabilidades sino la forma de cumplir el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el personal tercerizado sin que se vea expuesta o afectada y genere un impacto realmente positivo en la productividad.

CAPÍTULO 2. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Marco teórico

La empresa como una unidad constituida para la producción de bienes y servicios está integrada por recursos materiales, humanos y técnicos que le permiten su participación en el mercado. Por tanto, al mirar el entorno normal o tradicional de producción y el funcionamiento de una empresa, lo primero que se va a identificar es que ésta desarrolla su actividad o su objeto social a través de las personas que la conforman, las mismas que fueron vinculadas mediante un contrato de trabajo, tejiendo así una relación de tipo laboral.

No obstante, las empresas se enfrentan a ambientes competitivos y globalizados que sumado al desarrollo de nuevas tecnologías obligan la toma de decisiones en pro de la mayor productividad de los negocios.

Colombia no es ajena a estas situaciones, donde los cambios generados en los procesos económicos especialmente en la década de los noventa originaron algunas reformas sobre la forma de contratación para las empresas, así la vinculación laboral no sería la única alternativa, pues surgen figuras de flexibilización que permiten a los empresarios transferir ciertas actividades que facilitan el desarrollo de la actividad principal mediante la celebración de contratos civiles o comerciales. Tal como lo explica la parte considerativa de la Resolución 2021 de 2018:

> El fenómeno de la tercerización es una realidad en las sociedades contemporáneas y hace parte fundamental del giro normal de los negocios.

> La tercerización o subcontratación es dinamizadora de la economía de un país y de la potencialización de sus industrias, y claramente es una herramienta de formalización laboral dado que se constituye en una fuente de empleo que disminuye la informalidad y sus efectos.

Con la implementación de la tercerización, las empresas controlan sus recursos para que no se desvíen en necesidades paralelas que igual impactan en su actividad principal, pero que no la desarrollan directamente. En este punto, Fedesarrollo (2017) indica que:

> Otra de las ventajas más significativas de tercerizar algunas labores está relacionada con que las empresas pueden concentrarse en el desarrollo de su actividad principal, cediendo la ejecución de labores de las áreas de apoyo en cabeza de otras compañías, que pueden prestar estos servicios con una mayor escala, eficiencia en precios y calidad. De esta forma la empresa puede especializarse y concentrar su atención en el desarrollo de las funciones esenciales para su negocio, aumentando su eficiencia y competitividad en el mercado.

Ese tercero brinda un servicio especializado, por lo que puede desarrollar la tarea de mejor manera y a un menor precio para la organización, garantizando una conservación de los recursos económicos de la misma lo cual puede representar una reducción en los costos operacionales.

El desarrollo de la legislación colombiana permite distinguir las figuras de tercerización y de intermediación laboral como formas de flexibilización atendiendo a la finalidad que cumple cada una, de esta manera, encontramos que el término tercerización, aplica a bienes y servicios, mientras que la intermediación laboral, consiste

en el envío de trabajadores en misión para colaborar temporalmente en labores misionales permanentes de un tercero llamado usuario.

Conforme la anterior precisión, encontramos a las Empresas de Servicios Temporales - EST, las Cooperativas de Trabajo Asociado - CTA, el Contrato Sindical y el Outsoursing como figuras diferentes a la contratación laboral con las cuales a las organizaciones se les permite ser más flexibles en su estructura organizacional, maximizar el recurso humano e impactar su capacidad productiva al optimizar su estructura de costos operativos.

Sin embargo, para hacerla garante de los derechos laborales de los trabajadores que las desarrollan y evitar irregularidades en su implementación, la legislación colombiana tuvo la tarea de ir regulando cada una de estas figuras con el fin de que fueran diferenciadas en su forma y uso, como se observa a continuación.

2.1.1 Empresas de servicios temporales - EST:

Los artículos 71 a 74 de la Ley 50 de 1990 reglamentados inicialmente a través del Decreto 4369 de 2006 hoy a través de los artículos 2.2.6.5.1. y siguientes del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, se introduce la regulación de subcontratación del trabajo temporal, figura que tiene por objeto la prestación de servicios a terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades con sus propios trabajadores, esto es, la Empresa de Servicios Temporales es la verdadera empleadora de los colaboradores que envía a la empresa usuaria para prestar los servicios contratados por ésta, y que sólo resulta procedente en los siguientes casos: labores ocasionales, accidentales o transitorias, reemplazo por ausencia temporal del personal, o para atender incrementos en la producción, las ventas, en transporte o

períodos de cosecha.

Este tipo de subcontratación tiene una máxima duración de seis meses, que puede llegar a ser prorrogables a seis meses más, es decir hasta un año si se autoriza la prórroga.

En principio, como empleador de los trabajadores en misión la Empresa de Servicios Temporales es la obligada a garantizar la seguridad y salud de éstos, situación que tiene algunos matices normativos y jurisprudenciales.

2.1.2 Cooperativas de trabajo asociado - CTA:

El artículo 2.2.8.1.3 del decreto 1072 de 2015 define las Cooperativas de trabajo asociado como:

> Organizaciones sin ánimo de lucro pertenecientes al sector solidario de la economía, que asocian personas naturales que simultáneamente son gestoras, contribuyen económicamente a la cooperativa y son aportantes directos de su capacidad de trabajo para el desarrollo de actividades económicas, profesionales o intelectuales, con el fin de producir en común bienes, ejecutar obras o prestar servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general.

De esta manera, el objeto de las Cooperativas de Trabajo Asociado es el de generar y mantener trabajo para los asociados; atendiendo al hecho de que una cooperativa de

trabajo asociado se constituye para proveer empleo a sus asociados, y no para generar ingresos económicos y ganancias a la cooperativa como tal.

2.1.3 Contrato sindical:

En el artículo 482 del Código Sustantivo de Trabajo “Se entiende por contrato sindical el que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados”

2.1.4 Outsourcing:

El outsourcing es un término en inglés que se traduce como “subcontratar” y que ha sido llevado a la esfera empresarial para implementarlo en el desarrollo de sus operaciones como una forma de externalizar o tercerizar un proceso operativo o administrativo. Autores como Schneider (2004) indican que “el outsourcing es la delegación total o parcial de un proceso interno a un especialista contratado”.

No obstante, en Colombia actualmente no se cuenta con una norma que defina el Outsoursing. El Consejo de Estado declaró nula la definición de tercerización laboral hecha por el Decreto 583 de 2016, reglamentario del art. 63 de la Ley 1429 de 2010, por lo que se acude a la definición que trae el Código Sustantivo del Trabajo sobre contratista independiente a través del numeral 1° del artículo 34.

De esta manera, el contratista independiente es el que presta servicios en beneficio

de un tercero por un precio determinado, asumiendo los riesgos de su actividad, y empleando para ello sus propios medios, debiendo tener libertad y autonomía técnica y directiva para la prestación de su labor.

En todo caso la legislación no sólo se limitó a regular estas figuras en aras de salvaguardar los derechos laborales y prestacionales del trabajador, sino también de preservar su seguridad en la prestación de sus servicios y es por ello que el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, exige al contratante asegurarse de que sus contratistas y subcontratistas cumplan con las normas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de allí que sea tan importante entender las figuras de flexibilización y los deberes que surgen en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo al momento de decidirse por una de ellas, tal como se abordará más adelante en el desarrollo de esta investigación.

2.2 El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la tercerización e intermediación laboral.

En un principio se pensaría que son sólo los contratistas que se presentan bajo alguna de las formas de tercerización e intermediación laboral los llamados a dar cumplimiento al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo con la implementación del Sistema de Gestión, pero eso pondría fuera de participación al contratante o beneficiario del servicio con relación a las obligaciones de velar por la seguridad y la salud de los trabajadores que prestan servicios a través de estas formas de contratación cuando se enfrentan a riesgos de los cuales también tienen injerencia.

Bajo esta premisa se hace necesario destacar que con el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015 los contratantes deben velar porque sus

contratistas e incluso los subcontratistas cumplan con las normas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo durante el desempeño de las actividades objeto del contrato, de esta manera, ambas partes contratante y contratista, se ven inmersos en la obligación de cumplir los requerimientos del sistema participando activamente de este.

El empresario debe verificar previo a la contratación que las empresas con las que contrata los servicios tengan un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo ajustado a la norma, so pena de verse expuesto a responder por las consecuencias que se puedan generar en el evento de presentarse un evento que afecte la salud e integridad de un trabajador que se desempeñe para su empresa, aun cuando no sea un colaborador dependiente o empleado directo.

En consecuencia, el contratante dentro de los requerimientos para contratar debe tener presente parámetros de selección y evaluación tanto de proveedores como de contratistas, de esa forma puede incluir criterios que le permitan conocer que la empresa a contratar cuente con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, así como tener en cuenta como mínimo los siguientes puntos:

- Procurar canales de comunicación para la gestión de seguridad y salud en el trabajo. De manera que, antes de dar inicio contrato, el contratante informe al colaborador tercerizado sobre los peligros y riesgos generales y específicos en la zona de trabajo, así como sobre la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias. Canales que también le deben permitir al proveedor o contratista informar acerca de los riesgos que se detecten, así como de los presuntos accidentes de trabajo y enfermedades laborales ocurridos durante el periodo de vigencia del contrato.

- Validar, antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta que puede haber rotación del personal por parte de los proveedores, contratistas y subcontratistas, de conformidad con la normatividad vigente.

- Verificar, periódicamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato, el cumplimiento de la normatividad en Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de los proveedores y contratistas, como por ejemplo el suministro de elementos de protección personal cuando se contrata persona jurídica, así mismo velar por el adecuado uso de estos.

CAPÍTULO 3. MARCO METODOLÓGICO.

3.1. Tipo de estudio

La metodología que se implementa en la investigación es de tipo descriptiva con enfoque cualitativo y se aplican dos técnicas para la recolección de información; de una parte, la revisión documental y, por otra parte, la revisión bibliográfica.

Se desarrolla una investigación de tipo descriptivo, la cual se caracteriza por el enfoque de estudio. En ese sentido, la información que nutre el conocimiento para el análisis del problema objeto de estudio se centra en el análisis de información que se busca en revistas especializadas, en repositorios de universidades como la Corporación Universitaria Iberoamericana, la Universidad Pontificia Bolivariana, La Universidad de Antioquia, la Universidad Católica de Colombia, La Universidad EAFIT, así como en los documentos y artículos emanados de organismos nacionales como el Ministerio del Trabajo.

El estudio obliga, además el análisis tanto jurisprudencial relevante en la materia como normativo.

En lo relativo a la jurisprudencia se hace referencia a los pronunciamientos de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia al analizar casos concretos en donde se discutan diferentes asuntos en materia laboral como el contrato realidad, la intermediación, la tercerización, entre otros y que tenga incidencia en la Seguridad y Salud en el Trabajo de estos colaboradores. En igual sentido, consultar las decisiones de la Corte Constitucional sobre el amparo de derechos relacionados con las diferentes formas de

tercerización e intermediación laboral indagando especialmente por los efectos que puedan tener para los empresarios en el incumplimiento de las disposiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En los antecedentes normativos se deben identificar las principales leyes, decretos, resoluciones y demás normatividad expedida en Colombia para regular aspectos de la intermediación, tercerización y el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se trata de una revisión bibliográfica descriptiva que ayuda a establecer conceptos dentro del contexto de las obligaciones y las responsabilidades que se derivan de la Seguridad y Salud en el Trabajo para los empresarios que vinculan al desarrollo de sus objetos sociales fuerza de trabajo a través de las diferentes formas de flexibilización.

Consultada toda esta información documental se da alcance a los objetivos específicos propuestos en la medida que se hará explicación de las figuras de intermediación y tercerización en Colombia dejando claridad sobre su naturaleza y alcances, al tiempo que se delimitan las obligaciones y responsabilidades que tiene el empresario en su calidad de contratante a través de estas figuras.

De la consulta y análisis documental se construyen tres instrumentos uno de carácter normativo, otro jurisprudencial y otro doctrinal como herramientas guías para las empresas que requieran establecer o tengan implementada la práctica de contratación de terceros en sus organizaciones.

3.2. Procedimiento

El procedimiento para la investigación se define en las siguientes etapas así:

Fase I: Búsqueda de documentación, entre ellas toda la normatividad y doctrina relevante relacionados con la intermediación y las formas de tercerización en Colombia. Se acude a la revisión bibliográfica física y virtual que abarcan aspectos teóricos y prácticos de la temática en Colombia. Rastreo que se centra en las normas que regulan la intermediación como son las Empresas de Servicios Temporales y las diferentes formas de tercerización en Colombia tales como las Cooperativas de Trabajo Asociado, el Outsourcing y el Contrato Sindical.

Fase II: Búsqueda de sentencias relevantes tanto de la Corte Suprema de Justicia como de la Corte Constitucional, relacionada con las obligaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de los empresarios en Colombia, preferiblemente en los últimos 10 años.

Fase III: Clasificación y Análisis de la información, la cual es recolectada y condensada en un documento escrito explicativo de la intermediación, las figuras de tercerización y el papel del empresario contratante conforme sus obligaciones y responsabilidades. Información que se recopila mediante tres instrumentos, el primero de ellos lo constituye una matriz normativa que presenta la regulación a tener en cuenta según las naturalezas de las figuras de intermediación y tercerización, así como las obligaciones que en materia de seguridad y salud en el trabajo surgen para las partes. Un segundo instrumento que presenta el análisis de algunas sentencias relevantes de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional sobre el tema y un tercer instrumento que resalta algunos escritos doctrinales que desarrollan la materia.

A través del siguiente diagrama, se muestra el cronograma de trabajo que detalla las etapas de la investigación y el tiempo requerido para la ejecución del proyecto.

Tabla No 1.

Cronograma de Trabajo

ETAPA	ACTIVIDAD	FECHA INICIO	FECHA FINAL
PRELIMINAR	Tema de investigación	27/04/2020	31/05/2020
	Planteamiento del problema	27/04/2020	2/06/2020
	Planteamiento de los objetivos	18/05/2020	5/07/2020
	Desarrollo de la Justificación	18/05/2020	5/07/2020
	Elaboración del Presupuesto	1/06/2020	5/07/2020
	Marco teórico	6/07/2020	16/08/2020
	Definición de Metodología	6/07/2020	16/08/2020
FASE I	Búsqueda documentos y datos relacionados (últimos 5 años). Implica revisión bibliográfica física y virtual que abarcan aspectos teóricos y prácticos de la temática en Colombia.	27/04/2020	31/08/2020
FASE II	Búsqueda de sentencias relevantes Corte Suprema de Justicia (últimos 5 años)	27/04/2020	31/08/2020
FASE III	Clasificación y Análisis de la información.	1/09/2020	20/11/2020
	Consolidación	13/09/2020	19/12/2020



3.3 Técnicas para la recolección y análisis de la información:

Tal como se enuncia en la descripción de la Fase III del proyecto, para el desarrollo de la investigación se hace uso de tres instrumentos así:

a) **Matriz normativa:** a través de este instrumento se presenta la reglamentación que una empresa contratante debe tener en cuenta según la naturaleza de las figuras de intermediación y tercerización válidas en Colombia, así como las obligaciones que en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo surgen para cada una de las partes que intervienen en el contrato.

b) **Instrumento de análisis de jurisprudencia:** Esta segunda herramienta presenta el análisis de algunas sentencias de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional que han sido seleccionadas por ser relevantes, en tanto aportan en relación con un caso en particular las teorías y posiciones sobre las cuales se generan antecedentes o se imparten directrices a los demás jueces de la República para ser consideradas en asuntos similares.

c) **Instrumento ficha bibliográfica de resumen**: a través del cual se resaltan algunos escritos doctrinales que desarrollan la materia y que han sido seleccionados por el aporte que presentan en las figuras de tercerización e intermediación en Colombia.

3.4. Consideraciones éticas.

La investigación propuesta no implica el trabajo con seres humanos que pueda poner en discusión la protección de su integridad o seguridad de los mismos; se limita a la recopilación y análisis de información de un tema con impacto en el Derecho y su búsqueda se ciñe a bases de datos a las cuales puede tener acceso cualquier persona, además de la base de datos legal a la cual se tiene acceso por pagar una suscripción.

Conforme el artículo 11 de la Resolución 008430 de 1993 del Ministerio de Salud la investigación que se propone se puede clasificar con una investigación sin riesgo.

CAPÍTULO 4. ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Atendiendo al análisis de la información que brindan las lecturas realizadas tanto de jurisprudencia como doctrina, además de la normatividad, se logra destacar aspectos relacionados con la naturaleza de las figuras de tercerización e intermediación laboral, así como del principio de solidaridad que puede presentarse en cada evento.

Es claro que la tercerización e intermediación laboral resultan ser formas funcionales de flexibilización que permiten a la población acceder a un trabajo y mejorar la economía de una nación. No obstante, dichas figuras se han prestado para entorpecer los derechos laborales de los trabajadores disfrazando al verdadero empleador y, por tanto, el responsable frente a las garantías que se desprenden de un vínculo laboral, entre ellos de seguridad social y la seguridad y salud en el trabajo.

El Estado colombiano no ha sido ajeno a este esquema y se ha dado a la tarea desde hace muchos años de expedir normas regulatorias de cada figura, como la Ley 50 de 1990 que trata las Empresas de Servicios Temporales, la Ley 79 de 1988 que se refiere a las Cooperativas de Trabajo Asociado, el artículo 483 del Código Sustantivo del Trabajo relacionado con el Contrato Sindical o el artículo 34 del mismo estatuto, para referirse a los contratistas, entre otras.

Del análisis de los requisitos legales y jurisprudenciales que sirven de fundamento a las figuras de flexibilización laboral se puede decir que, la misma hace referencia a las formas legales con las cuales cuenta una empresa para apoyarse en personal externo no contratado laboralmente por esta para desarrollar su actividad económica, ya sea porque le presta servicios por fuera del giro ordinario de sus negocios o porque entra a suplir una necesidad derivada de una contingencia temporal. Dentro de esta, se

encuentran la tercerización e intermediación laboral en Colombia, de las cuales se logra establecer su diferenciación así, el término tercerización, aplica a bienes y servicios, acá se encuentran las Cooperativas de Trabajo Asociado, los Contratos Sindicales y el Outsourcing y, el de intermediación laboral, propia de las Empresas de Servicios Temporales se debe entender como el envío de trabajadores en misión para colaborar temporalmente en labores misionales permanentes de un tercero que se conoce como empresa usuaria.

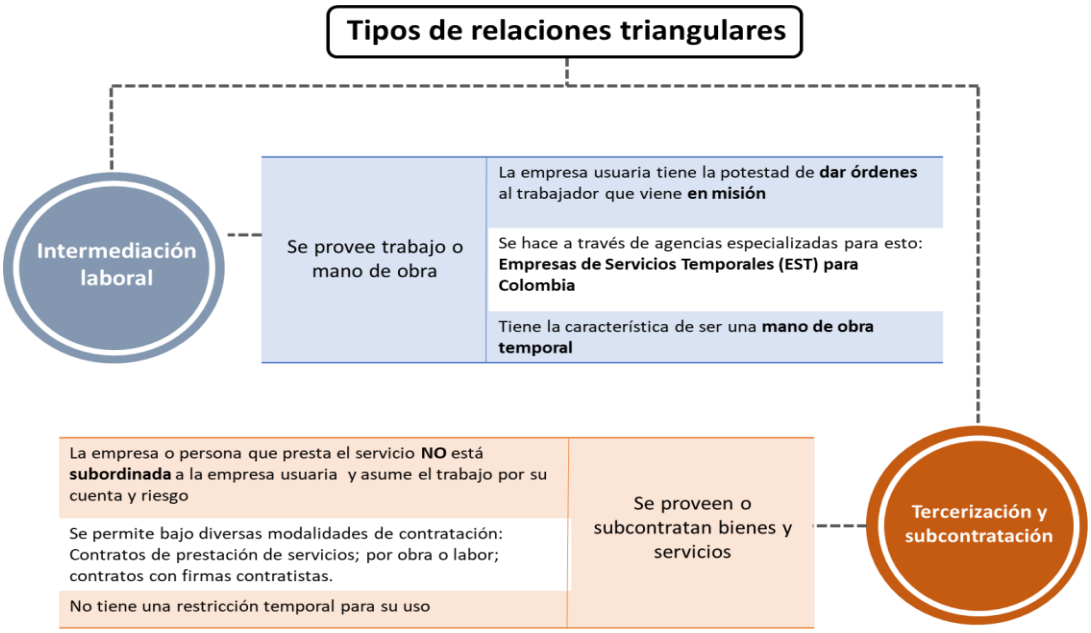
Así las cosas, las Empresas de Servicios Temporales, resultan ser las únicas entidades que en Colombia se encuentran legalmente autorizadas para hacer intermediación.

Entonces al momento de optar por la intermediación se deben considerar requisitos propios de la figura, si el contratante no lo hace en forma correcta, puede pasar a ser el verdadero empleador y la empresa de servicios temporales un simple intermediario, en los términos del artículo 35 del CST.

Hay un elemento importante propio de la relación laboral que tiene una connotación en estas figuras y se trata de la subordinación, que en una indebida contratación puede dar lugar a la configuración de un contrato de trabajo con las correspondientes consecuencias para el contratante como verdadero empleador como se indicó antes.

Tratándose de la intermediación laboral la empresa usuaria, tiene la delegación de la subordinación de la relación laboral que tiene dicho trabajador, con la empresa de servicios temporales, pero para el caso de la tercerización sus trabajadores no pueden estar subordinados a la empresa beneficiaria, como se expresa en la siguiente figura:

Figura 1. Tercerización e intermediación laboral. CESLA Centro de Estudios sociales y laborales. Fuente: ANDI, (2019).



En este orden de ideas la Corte Suprema de Justicia expresó tratándose de tercerización laboral, que:

> Cuando se utiliza la cooperativa de trabajo asociado para ocultar la verdadera relación laboral en la que el cooperado no desempeña sus funciones directamente en la cooperativa sino que las presta a un tercero, quien le da órdenes y le impone un horario de trabajo, es evidente la existencia de una subordinación propia de una relación laboral, lo que va en contravía de las normas que regulan las cooperativas de trabajo asociado, por lo que, al presentarse una intermediación, se convierte el vínculo cooperativo en una verdadera relación laboral entre la sociedad y el cooperado, y, en consecuencia, es claro que nace un contrato realidad. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral SL 2842-2020).

Se ha considerado que el trabajo es un derecho de naturaleza social, y por ello goza de especial protección del Estado. Se consagran a su favor presunciones que facilitan la carga de la prueba para el trabajador y se privilegia la relación laboral sobre las demás cuando se evidencian los requisitos para que se declare la dignificación de la prestación del servicio, por lo que comparativamente con otro tipo de contratos, el laboral, siempre será privilegiado.

De otro lado, la facultad sancionatoria, es parte de la subordinación, por lo que, si en un contrato de prestación de servicios existen sanciones por no cumplir las actividades de modo, forma y lugar que exija el supuesto contratante, fácilmente se puede estar hablando de una verdadera relación laboral.

Es importante tener clara la diferencia y los alcances de estas, pues de esta manera el contratante evita incurrir en errores desde la suscripción del acuerdo que lo hagan responsable de los riesgos laborales, accidente de trabajo o enfermedad laboral por omisión en la normas de seguridad y salud; así lo ha manifestado la Corte Suprema de Justicia en donde presume la existencia de la culpa del empresario contratante cuando por ejemplo, si se contrata una persona para un cargo que no debe desarrollar mediante la tercerización, de entrada se le estará negando la debida capacitación, elementos de protección personal y demás instrumentos para llevar a cabo su labor en condiciones saludables y seguras.

Así mismo, ese verdadero empleador al no haber garantizado la afiliación a las contingencias que se derivan de los riesgos laborales, puede ser llamado a la reparación de perjuicios que el trabajador acredite haber sufrido por esa omisión, o el reintegro de los gastos que el trabajador se vio obligado a asumir por no tener la cobertura asistencial y económica de tales riesgos, lo que nos lleva al terreno de la solidaridad como se expresa adelante.

La lectura de jurisprudencia de las altas cortes colombianas, permite afirmar que los jueces de la República han sido conocedores de situaciones en las que las garantías normativas se han visto opacadas por el actuar de las partes en estos tipos de vinculación, por lo que se han visto obligados a dejar precedentes que aclaren los alcances comportamentales y normativos, en especial en lo que atañe al principio de solidaridad, entendido este como la posibilidad de exigírsele a una o ambas empresas involucradas en la tercerización la totalidad de las sumas derivadas de indemnizaciones, sanciones, prestaciones y conceptos laborales y, entre éstas últimas lo concerniente a la seguridad social y lo derivado del incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud y en el Trabajo.

Conforme los pronunciamientos de las altas Cortes en el ordenamiento jurídico colombiano no se encuentra permitido el suministro de personal para operaciones propias del objeto social de la empresa, por lo cual, si en un contrato sindical se demuestra que no cumple con la aprobación de la asamblea y la capacidad técnica y financiera, se declara que la Organización Sindical es una simple intermediaria, y por ende se le da el trato de contratista independiente del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, y puede haber solidaridad.

Por el contrario, la figura de la solidaridad no procede entre la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales, cuando no se desvirtúa la relación laboral entre el trabajador y ésta última, es decir, cuando se cumplen los requisitos de ley para la figura; en estos casos la Empresa de Servicios Temporales es la responsable por culpa plena patronal, por omisiones tales como el no suministro de elementos de protección personal y o no capacitación y entrenamiento; sin embargo, cuando se incumplen los presupuestos de la prestación de servicios a través de la empresa de servicios temporales, ella pasa a ser una simple intermediaria y se declara la relación laboral con

el contratante, quien responde solidariamente tanto por las sumas correspondientes a indemnizaciones e incluso en el reintegro del trabajador despedido.

La empresa usuaria no puede ser ajena a las obligaciones de capacitación y entrega de elementos de protección personal del trabajador en misión, pues es ella quien conoce el trabajo que se desarrolla en sus instalaciones y procesos y, por tanto, de sus peligros.

Aunado a lo anterior, la doctrina explica que cuando las Empresas Usuarias desnaturalizan las funciones acordadas o que le son legalmente permitidas, se ven obligadas a responder directamente como verdaderos empleadores. Entendiendo que la Empresa de Servicios Temporales, actuó como simple intermediario debiendo responder de forma solidaria.

De otro lado, la responsabilidad del beneficiario de la obra tratándose de contratos de prestación de servicio, no es de aplicación inmediata y para que sea llamado a responder solidariamente se requiere la existencia de afinidad de las actividades desarrolladas por éste y el beneficiario de las mismas, esto es que la actividad que se terceriza está vinculada con el objeto principal de la empresa beneficiaria.

En esta figura, el nexo de responsabilidad también va más allá vinculando al empresario principal, el contratista y el subcontratista, de quienes se predica la solidaridad frente al trabajador afectado. Así, si el contratista empleador incumple las obligaciones derivadas de un contrato laboral con algún trabajador, este puede demandar tanto a la empresa que lo contrató como a la empresa beneficiaria de la actividad.

De lo anterior se desprende entonces que, corresponde al contratante ya sea como usuario o empresa beneficiaria en la figura de contratación o intermediación laboral tener un comportamiento ajustado a la normatividad actual vigente en Colombia que, de garantías laborales a los trabajadores, lo cual inicia con una adecuada selección del tercero, la elaboración de un contrato ajustado a la figura y la ejecución de las actividades que no desnaturalicen el vínculo y cumpliendo las obligaciones legales y contractuales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En este punto específico, es importante resaltar que para dar alcance a la protección el trabajador, es necesario hacer el estudio del artículo 2.2.4.6.28 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 relacionado con las medidas que garanticen el cumplimiento del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa por parte de terceros, teniendo en cuenta como punto de partida los siguientes seis criterios:

> 1. Incluir los aspectos de seguridad y salud en el trabajo en la evaluación y selección de proveedores y contratistas;
>
> 2. Procurar canales de comunicación para la gestión de seguridad y salud en el trabajo con los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas;
>
> 3. Verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, considerando la rotación del personal por parte de los proveedores contratistas y subcontratistas, de conformidad con la normatividad vigente;

4. Informar a los proveedores y contratistas al igual que a los trabajadores de este último, previo al inicio del contrato, los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo incluidas las actividades o tareas de alto riesgo, rutinarias y no rutinarias, así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias. En este propósito, se debe revisar periódicamente durante cada año, la rotación de personal y asegurar que, dentro del alcance de este numeral, el nuevo personal reciba la misma información;

5. Instruir a los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, sobre el deber de informarle, acerca de los presuntos accidentes de trabajo y enfermedades laborales ocurridos durante el periodo de vigencia del contrato para que el empleador o contratante ejerza las acciones de prevención y control que estén bajo su responsabilidad; y

6. Verificar periódicamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato en la empresa, el cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud el trabajo por parte de los trabajadores cooperados, trabajadores en misión, proveedores, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas. (Decreto Único Reglamentario 1072, 2015 artículo 2.2.4.6.28)

Ahora, el empresario contratante en su propio Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo debe tener en cuenta las obligaciones que se derivan frente al tercero que presta sus servicios en virtud de la intermediación laboral o de la tercerización, tal como se detalla a continuación.

4.1. Obligaciones en seguridad y salud en el trabajo que surgen de la intermediación laboral.

4.1.1. Inducción, capacitación y entrenamiento: Se parte de la idea de que la Ley 50 de 1990 establece que es la Empresa de Servicios Temporales la responsable de la salud ocupacional de los trabajadores en misión y en caso de actividades riesgosas ésta y la empresa beneficiaria pueden pactar a cargo de quién estaría el adiestramiento en la prevención de estos riesgos; sin embargo, en el artículo 11 del Decreto 1530 de 1996 hoy contenido en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 la obligación de inducción completa e información permanente para la prevención de riesgos se encuentra a cargo de la empresa usuaria quien debe incluir a los trabajadores en misión dentro de su Sistema de Gestión.

En igual sentido, la Corte Suprema de Justicia ha manifestado que corresponde a la empresa usuaria brindar la capacitación suficiente al trabajador en misión antes de que este comience su labor, ello en razón de la subordinación delegada y de que es la conocedora no sólo de las actividades que en sus dependencias debe ejecutar el trabajador sino de sus peligros y la forma de intervenirlos; sin embargo, la Empresa de Servicios Temporales también está vinculada con esta obligación al ser su deber el exigir y verificar que la empresa usuaria cumpla dando la capacitación y entrenamiento requeridos.

4.1.2. Elementos de Protección Personal: En principio la ley 50 de 1990 en relación con las actividades riesgosas indica que las partes contractuales, esto es la Empresa de Servicios Temporales como la usuaria pueden pactar quién asume los Elementos de Protección Personal que se deben suministrar al trabajador en misión para la prestación de su labor.

De otro lado, el artículo 11 del Decreto 1530 de 1996 hoy contenido en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, específicamente en el artículo 2.2.4.2.4.2 establece que, corresponde a la empresa usuaria el suministro de los elementos de protección personal, los cuales deben ser acordes a la actividad que se va a desarrollar.

4.1.3 Evaluación médica ocupacional: tal como lo exige el artículo 2.2.4.2.4.5 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 corresponde a la Empresa de Servicios Temporales la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas, de ingreso y de egreso de todos sus trabajadores, incluidos los de en misión, al ser una obligación que recae en cabeza del empleador. Sin embargo, la empresa usuaria en su obligación de verificar el cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud en el trabajo por parte de los trabajadores en misión debe vigilar que la Empresa de Servicios Temporales garantice el cumplimiento de esta obligación.

4.1.4. Afiliación y Cotización: en atención a lo establecido en el artículo 2.2.6.5.13. del Decreto Reglamentario 1072 de 2015 corresponde a la Empresa de Servicios Temporales la afiliación y el pago de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral de sus trabajadores en misión, así mismo es su deber enviar dentro de los diez (10) primeros días de cada mes un informe a la empresa usuaria donde dé cuenta de la afiliación y pago de los aportes de sus trabajadores en misión. De esta manera, corresponde a la empresa usuaria recibir dicha información y corroborar que efectivamente se haya efectuado el pago y que este se haya realizado atendiendo a la clasificación del riesgo correspondiente.

Ahora, en caso de que la Empresa de Servicios Temporales no cumpla con el deber de informar que trae la norma en mención o encuentre que el mismo presenta inconsistencias, la empresa usuaria debe dentro de los cinco (5) días siguientes al

vencimiento del plazo anterior, debe informar tal situación al Ministerio del Trabajo con el fin de que asuma su competencia en función de sus facultades de inspección, vigilancia y control.

4.1.5. Preparación y respuesta ante emergencias: Cuando el Decreto 1530 de 1996 hoy contenido en el Decreto Reglamentario 1072 de 2015 indica que la empresa usuaria debe incluir dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo al personal que presta sus labores en calidad de trabajadores en misión, debe entenderse también que se desprende de manera paralela la obligación de tenerlos en cuenta en sus sistemas de preparación y respuesta ante emergencias.

Además, de conformidad con el artículo 2.2.4.6.25 del Decreto Reglamentario 1072 de 2015 el contratante, en este caso la empresa usuaria al dar alcance a la obligación de implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, debe tener presente que abarca a los trabajadores en misión, pues la norma en su exigencia es clara al indicar que debe ser con cobertura de todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación o de vinculación.

4.1.6. Reporte e investigación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales: Respecto de este tema surgen obligaciones paralelas tanto para la Empresa de Servicios Temporales como para la empresa usuaria.

Inicialmente, la empresa usuaria debe poner en conocimiento de la ocurrencia del Incidente de trabajo, el accidente de trabajo o de la enfermedad laboral según sea el caso a la Empresa de Servicios Temporales y esta a su vez, en función de su calidad de empleador, debe realizar el reporte a la Administradora de Riesgos Laborales a la cual

se encuentran afiliados sus trabajadores de planta y en misión, sobre la ocurrencia del riesgo laboral dentro del término de los dos días hábiles siguientes a la ocurrencia del mismo como lo exige el artículo 62 del Decreto Ley 1295 de 1994.

Por su parte, la empresa usuaria está obligada a dar alcance a lo establecido en el Artículo 2.2.4.2.4.5 Decreto 1072 de 2015 a reportar a la Administradora de Riesgos Laborales a la cual se encuentre afiliada, tanto el número como la actividad de los trabajadores en misión que sufran accidentes de trabajo o enfermedad laboral a efectos del cómputo del Índice de Lesiones Incapacitantes (ILI), y la evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

En lo que tiene que ver con la investigación del accidente de trabajo o la enfermedad laboral se debe tener en cuenta las actividades que despliega cada una conforme se observa en la tabla No 2.

Tabla No 2

Reporte e investigación de ATEL

ACTIVIDAD	EST	USUARIA
Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo dentro de los quince (15) días siguientes a su ocurrencia, a través del equipo investigador conformado por la EST y empresa usuaria conforme a lo establecido más adelante.	x	x
Adoptar una metodología y un formato para investigar los incidentes y los accidentes de trabajo, que contenga, como mínimo, los lineamientos establecidos en la Resolución 1401 de 2007 y las disposiciones que la modifique, adicione o sustituya, siendo procedente adoptar los diseñados por la administradora de riesgos laborales.	x	x
Cuando como consecuencia del accidente de trabajo se produzca el fallecimiento del trabajador, se debe utilizar obligatoriamente el formato suministrado por la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada la EST.		

Registrar en el formato de investigación, en forma veraz y objetiva, toda la información que conduzca a la identificación de las causas reales del accidente o incidente de trabajo.	x	x
Implementar las medidas y acciones correctivas que, como producto de la investigación, recomienden el COPASST o Vigía de SST; las autoridades administrativas laborales; así como la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada la EST.		x
Proveer los recursos, elementos, bienes y servicios necesarios para implementar las medidas correctivas que resulten de la investigación, a fin de evitar la ocurrencia de eventos similares, las cuales deberán ser parte del cronograma de actividades del plan anual de trabajo de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa usuaria, incluyendo responsables y tiempo de ejecución.		x
Implementar el registro del seguimiento realizado por la empresa usuaria a las acciones ejecutadas a partir de cada investigación de accidente e incidente de trabajo ocurrido en la empresa o fuera de ella, a los trabajadores en misión	x	x
Establecer y calcular indicadores de control y seguimiento del impacto de las acciones tomadas	x	x
Remitir, a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales, los informes de investigación de los accidentes de trabajo a que se refiere el inciso primero del artículo 14 de la Resolución 1401 de 2007, los cuales deberán ser firmados por el representante legal de la EST o su delegado.	x	
Llevar los archivos de las investigaciones adelantadas y pruebas de los correctivos implementados, los cuales deberán estar a disposición del Ministerio del Trabajo cuando este los requiera.	x	

Nota: Recuperado de Ministerio del Trabajo. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Guía técnica para la implementación frente a los trabajadores en misión de las empresas de servicios temporales y sus usuarias.

4.1.7. Reincorporación y Reubicación de los trabajadores en misión: Las obligaciones que emanan de los artículos 4 y 8 de la Ley 776 de 2002 de reincorporar a un trabajador al terminar el período de incapacidad temporal como la de reubicarlo cuando presente una incapacidad permanente parcial, están en cabeza del empleador que en este caso será la Empresa de Servicios Temporales, esto siempre y cuando se respete la forma y no se desnaturalice el vínculo que se tiene conforme la figura de intermediación laboral permitida por la normatividad.

4.2. Obligaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo que surgen de la tercerización

4.2.1. Inducción, capacitación y entrenamiento: De conformidad con las obligaciones que trae el Decreto 1072 de 2015 en asuntos de Seguridad y Salud en el Trabajo corresponde al empleador velar por la capacitación que impacte la seguridad y salud de sus trabajadores; la cual debe estar contemplada en el programa anual que se diseñe para esos efectos, escenario en el que se encuentran los contratistas que prestan sus servicios como personas jurídicas o que siendo personas naturales son empleadores y por tanto, tienen personas a su cargo.

En igual sentido, de las obligaciones legales que en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene tanto el Contrato Sindical como las Cooperativas de Trabajo Asociado, se desprende su deber de brindar el entrenamiento y la capacitación necesaria para el desarrollo de las obras o servicios que han sido contratados, así como en temas relacionados con Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por su parte, el contratante también debe tener presente en su propio programa de capacitación a los trabajadores, independientemente de su forma de vinculación con el fin de impartir conocimiento que sirva para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo a desarrollar.

4.2.2. Elementos de Protección Personal: El suministro de los elementos de protección personal son una obligación del empleador frente a sus trabajadores conforme lo dispone el Código Sustantivo del Trabajo en el numeral 2 del artículo 57. De esta manera, los contratistas que tengan la calidad de persona jurídica con uno o más trabajadores vinculados laboralmente o que siendo persona natural sea también empleador, están en

el deber de adquirir los elementos de protección que requiera la actividad a desarrollar y suministrarlo a sus colaboradores.

Es obligación de la organización sindical promover la salud y seguridad de los afiliados poniendo a su disposición los materiales y elementos dispuestos en el sistema de seguridad y salud en el trabajo tal como lo dispone el Decreto 1072 de 2015; en consecuencia, el desarrollo de esta obligación abarca el deber de suministrar los elementos de protección propios conforme la naturaleza del servicio que se contrate y que garanticen suficientemente la seguridad y salud del trabajador.

Haciendo referencia a la prevención de los riesgos laborales y la seguridad y salud en el trabajo, las Cooperativas de Trabajo Asociado se asimilan a un empleador y, por tanto, debe cumplir con la obligación de suministrar los elementos de protección personal que requiera el trabajador cooperado para la prestación del servicio que ha sido objeto de contrato en el marco de la flexibilización laboral.

Ahora, no siendo obligación de la empresa contratante el suministro de los elementos de protección personal en los escenarios descritos, si le corresponde verificar no sólo que el tercero con quien se celebró el correspondiente contrato de tercerización si de cumplimiento de la obligación del suministro de dichos elementos, sino de que los mismos se estén usando, esto con el fin de garantizar la seguridad y salud del colaborador que presta los servicios a su favor.

Debe tenerse presente que el numeral 9 del artículo 2.2.4.2.2.15 del Decreto Reglamentario 1072 de 2015, modificado por el artículo 3 del Decreto 1273 de 2018 y el Decreto 676 de 2020 impone al contratante la obligación de “suministrar, a sus

contratistas, los elementos de protección personal necesarios para ejecutar la actividad contratada".

A partir de la modificación que trajo el decreto 676 de 2020 el requerimiento contenido en el artículo 2.2.4.2.2.16 del Decreto 1072 de 2015 que establecía en cabeza del contratista la obligación de contar con los elementos de protección personal necesarios para ejecutar la actividad contratada asumiendo su costo, pierde vigencia, pues dicha obligación se traslada en cabeza de los contratantes independientemente de la actividad que se esté ejecutando. Sin embargo, es preciso indicar que este cambio no aplica a cualquier relación que se presente entre contratante y contratista, conforme la estructura del Decreto 1072 de 2015 la modificación se hizo en la sección que corresponde a la Afiliación, cobertura y pago de aportes de las personas vinculadas a través de contrato de prestación de servicios, esto es personas naturales.

Así las cosas, el contratante está en la obligación de suministrar los elementos de protección personal al contratista, persona natural, conforme lo requiere la actividad contratada.

4.2.3. Evaluación médica ocupacional: El artículo 348 del Código Sustantivo del Trabajo indica que, corresponde al empleador la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas, de ingreso y de egreso de todos sus trabajadores. De esta manera, tratándose de contratistas que tengan la calidad de persona jurídica con uno o más trabajadores vinculados laboralmente o que siendo persona natural sea también empleador, deberán realizar las evaluaciones médicas ocupaciones a sus colaboradores.

En igual sentido, Las Cooperativas de Trabajo Asociado y las organizaciones sindicales que suscriben un contrato sindical, tienen el deber de dar alcance a esta obligación y realizar a sus asociados las evaluaciones médicas ocupacionales contempladas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como sufragar los gastos de los mismos.

En el Outsourcing, el artículo 2.2.4.2.2.18 del Decreto Reglamentario 1072 de 2015 establece que corresponde al contratante incluir a sus contratistas en el sistema de vigilancia epidemiológica y de sufragar los gastos de los exámenes periódicos de aquellos, correspondiendo entonces, al contratista realizarse y sufragar los gastos de las evaluaciones médicas preocupacionales.

4.2.4. Afiliación y Cotización: La Ley 1562 de 2012 trae en el artículo 3 establece que dentro de los afiliados obligatorios al Sistema General de Riesgos Laborales se tienen a los trabajadores vinculados laboralmente y las Cooperativas de trabajo.

El empleador tiene la obligación de dar alcance al pago de las cotizaciones conforme el Ingreso Base de Cotización que fuera reportado a su correspondiente Administradora de Riesgos Laborales y atendiendo a la clasificación del riesgo que recae sobre la actividad a desarrollar.

En el caso de las Cooperativas de Trabajo Asociado el monto de la cotización es asumido por el cooperado, pero la cooperativa debe hacer los pagos, por lo que los descuenta de las compensaciones de aquellos.

Por su parte, el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 impone a la organización sindical que suscribe el contrato sindical la obligación de efectuar la afiliación y el pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral, entre este el Sistema de Riesgos Laborales.

Para el caso de los trabajadores independientes debe tenerse presente el tratamiento que da la Ley 1562 de 2012 en el artículo 3 literales a) y b), así como lo indicado en el parágrafo 3 de éste.

De esta manera se tiene que, el trabajador independiente que desarrolla una actividad que tiene una clasificación del riesgo I, II o II y tiene un contrato de prestación de servicios con duración superior a un mes, la afiliación será a cargo del Contratante, pero el pago de la cotización será por cuenta exclusiva del trabajador,

Si, por el contrario, el contratista labora en actividades catalogadas como de alto riesgo, las cuales son identificadas como riesgos IV y V, tanto la afiliación como el pago de la cotización será por cuenta del contratante independientemente de la duración del contrato de prestación de servicios celebrado.

Para el caso de los demás contratistas independientes la afiliación y, por tanto, la cotización al sistema de Riesgos Laborales es voluntaria y puede hacerla dando cumplimiento a los requisitos normativos ya sea directamente a través de la Administradora de Riesgos Laborales o a través de una agremiación o asociación previamente avalada por el Ministerio del Trabajo.

4.2.5. Preparación y respuesta ante emergencias: De conformidad con el artículo 2.2.4.6.25 del Decreto Reglamentario 1072 de 2015 tanto el empleador como el contratante, deben dar alcance a la obligación de implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

La norma indica que debe abarcar al personal tercerizado, pues la norma exige que debe ser con cobertura de todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación o de vinculación.

4.2.6. Reporte e investigación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales: Respecto de esta obligación el artículo 8 de la Resolución 1401 de 2007 señala lo siguiente:

> Cuando el accidentado sea un trabajador en misión, un trabajador asociado a un organismo de trabajo asociado o cooperativo o un trabajador independiente, la responsabilidad de la investigación será tanto de la empresa de servicios temporales como de la empresa usuaria; de la empresa beneficiaria del servicio del trabajador asociado y del contratante, según sea el caso. En el concepto técnico se deberá indicar el correctivo que le corresponde implementar a cada una.

De esta manera, tanto la empresa beneficiaria como la Cooperativa de Trabajo Asociado, o la organización sindical que celebra el contrato sindical o el contratista según sea el caso, los obligados de manera conjunta a realizar la investigación del incidente o del accidente de trabajo, dejando en todo caso los correctivos que deben implementarse por cada una.

4.2.7. Reincorporación y Reubicación de los trabajadores tercerizados: Los artículos 4 y 8 de la Ley 776 de 2002 se refieren a la obligación de reincorporación y de reubicación de un trabajador, según esto se debe de reincorporar a un colaborador al terminar el período de incapacidad temporal y se debe reubicar cuando presente una incapacidad permanente parcial.

Así las cosas, el llamado inicialmente a responder por esta obligación, es el tercero contratado bajo la figura de flexibilización laboral, siempre y cuando se respete las formas contractuales y no se incurra en una desnaturalización del vínculo que lleve al beneficiario a convertirse en verdadero empleador a la luz de las normas laborales y sea éste quien deba proceder a reincorporar o reubicar al trabajador según sea el caso.

4.3. Responsabilidades del empresario contratante frente al incumplimiento de las obligaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que el empresario contratante no ajuste su actuar a las normas del Sistema General de Riesgos laborales puede acarrearle una serie de consecuencias con repercusiones normalmente de tipo económico.

Por un lado, puede verse inmerso en una responsabilidad de tipo administrativa, la cual surge de la función de inspección, vigilancia y control del Estado, a través del Ministerio del Trabajo. El artículo 13 de la ley 1562 de 2012 el cual modifica el artículo 91 del decreto Ley 1295 de 1994 indica que el Ministerio puede sancionar a las empresas con multas, con el cierre del lugar de trabajo o incluso con el cierre definitivo de la empresa de acuerdo a la gravedad de la infracción como se observa en la siguiente tabla:

Tabla No 3.

Sanciones

No afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	Obliga a reconocer y pagar al trabajador las prestaciones económicas y asistenciales a que haya lugar.
La no afiliación y el no pago de dos o más períodos mensuales de cotizaciones	Multas sucesivas mensuales de hasta quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes
No aplicar las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos profesionales, adoptados en forma general por la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como también para el caso de las efectuadas a solicitud de la Administradora de Riesgos Laborales.	Multas mensuales consecutivas hasta por quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales.
No corregir el riesgo, dentro de los términos que señale el Ministerio de Trabajo y Seguridad Socia	Suspensión de actividades hasta por seis meses. Vencidos los cuales, la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social determina si procede el cierre definitivo de la empresa o actividad económica.
La inscripción del trabajador no corresponde a su base de cotización real, o el empleador no informa sus cambios posteriores dando lugar a que se disminuyan las prestaciones económicas del trabajador.	El empleador debe asumir el pago de la diferencia en el valor de la prestación que debe recibir el trabajador. Multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes
Cuando el empleador no informe sobre el traslado de un afiliado a un lugar diferente de trabajo, y esta omisión implique una cotización mayor al Sistema.	Multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes
La no presentación o extemporaneidad del informe del accidente de trabajo o de enfermedad profesional o el incumplimiento por parte del empleador de las demás obligaciones establecidas en la norma.	Multas de hasta doscientos (200) salarios mínimos legales mensuales

Fuente: elaboración propia

Las multas y sanciones son impuestas de manera proporcional y atendiendo a criterios objetivos de graduación como son:

- La reincidencia en la infracción.
- La resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión por parte del Ministerio del Trabajo.

- La utilización de medios fraudulentos o de persona interpuesta para ocultar la infracción o sus efectos.
- El grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o aplicado las normas legales pertinentes.
- El reconocimiento o aceptación expresa de la infracción, antes del decreto de pruebas.
- El daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.
- La ausencia o deficiencia de las actividades de promoción y prevención.
- El beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero.
- La proporcionalidad y razonabilidad conforme al número de trabajadores y el valor de los activos de la empresa.
- El incumplimiento de los correctivos y recomendaciones en las actividades de promoción y prevención por parte de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) o el Ministerio del Trabajo.
- La muerte del trabajador.

La imposición de las multas atiende al tamaño de la empresa, tal como lo establece el artículo 2.2.4.11.5. del Decreto único reglamentario 1072 de 2015, así:

Tabla No 4.

Multas

Microempresa: hasta 10 trabajadores y activos menores a 500 salarios mínimos legales mensuales vigentes	• Por incumplimiento de las normas de salud ocupacional: de 1 a 5 SMMLV. • Por incumplimiento en el reporte de accidente o enfermedad laboral: de 1 a 20 SMMLV • Por incumplimiento que dé origen a un accidente mortal: de 20 a 24 SMMLV.

Pequeña empresa: entre 11 y 50 trabajadores y activos entre 501 a 5000 salarios mínimos legales mensuales vigentes.	• Por incumplimiento de las normas de salud ocupacional: de 6 a 20 SMMLV • Por incumplimiento en el reporte de accidente o enfermedad laboral: de 21 a 50 SMMLV • Por incumplimiento que dé origen a un accidente mortal: de 25 a 150 SMMLV.
Mediana Empresa: de 51 a 100 trabajadores y activos entre 100.000 a 610.000 UVT.	• Por incumplimiento de las normas de salud ocupacional: de 21 a 100 SMMLV • Por incumplimiento en el reporte de accidente o enfermedad laboral: de 51 a 100 SMMLV • Por incumplimiento que dé origen a un accidente mortal: de 151 a 400 SMMLV.
Gran empresa: de 201 o más trabajadores y activos mayores a 610.000 UVT.	• Por incumplimiento de las normas de salud ocupacional: de 101 a 500 SMMLV • Por incumplimiento en el reporte de accidente o enfermedad laboral: de 101 a 1.000 SMMLV • Por incumplimiento que dé origen a un accidente mortal: de 401 a 1.000 SMMLV.

Fuente: elaboración propia

Además, el Ministerio tiene la facultad de ordenar el cierre del lugar de trabajo cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida de los trabajadores. El cierre oscila entre 2 a 120 días calendario según la gravedad del incumplimiento y si el empleador o contratante es reincidente; pero si el incumplimiento de las obligaciones es grave puede

ordenar el cierre definitivo de la empresa, se aplica en este punto los criterios determinados por los artículos 8 y 13 de la Ley 1610 de 2013, así:

- Según la gravedad de la violación, el cierre puede ser por un término que está entre los 3 y los 10 días hábiles.
- Si la empresa incurre nuevamente en cualquiera de los hechos sancionables, el cierre de la empresa será por un término que oscila entre 10 y 30 días hábiles.
- Cuando la renuencia persiste, el inspector de trabajo debe dar traslado del caso al Director Territorial quien puede clausurar la empresa hasta 120 días hábiles o decretar el cierre definitivo del establecimiento si lo encuentra pertinente.

De otro lado, está la responsabilidad por culpa plena patronal que tiene lugar a través de una demanda ante la justicia ordinaria laboral y, que en el escenario objeto de este estudio resulta discutible en aquellos eventos en que el contrato celebrado en la tercerización realmente disfrace una relación de tipo laboral. Esto es que, dándole prevalencia a la realidad sobre las formas, con fundamento en el artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo, lo que une a la empresa contratante con el trabajador tercerizado es realmente un contrato de trabajo que vuelve al primero en un verdadero empleador y a la empresa de tercerización en una simple intermediaria laboral.

En estos casos la empresa contratante no sólo puede ser obligada a través de una sentencia judicial al pago de acreencias laborales por revestir la calidad de empleador, sino que eventualmente puede ser obligado al pago de una indemnización total y ordinaria de perjuicios si se demuestra que por su culpa se configuró el accidente de trabajo o la enfermedad laboral, en los términos descritos por el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo.

En este escenario la culpa que ha de ser entendida como una conducta o comportamiento que tiene el empleador, pero que resulta contraria a la que debió seguir, permitiendo identificar la presencia de sus elementos como son la negligencia, la impericia, la imprudencia o la violación de reglamentos.

El establecimiento de la condena a la indemnización implica que se debe demostrar la existencia del daño originado en una actividad relacionada con el trabajo, es decir, que debe quedar probado que la afectación a la integridad física o a la salud del trabajador fue consecuencia de que el empleador no cumpliera la obligación legal de velar por la seguridad y protección de sus trabajadores como lo indican entre otros el artículo 56, numerales 1 y 2 del artículo 57 y 348 del Código Sustantivo del Trabajo.

De esta manera, la indemnización de los perjuicios reclamados busca restablecer el patrimonio del trabajador que se vio afectado por la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad laboral por culpa del empleador haciendo que dicho daño recaiga sobre el patrimonio del empleador causante del mismo.

Finalmente, en el evento en que la contratación de la figura de tercerización se ajuste a las formas legales y sea claro que el contratante tiene la calidad de tal y no de empleador, la culpa plena patronal antes descrita se puede llegar a predicar de la persona jurídica o natural con la cual se realizó la tercerización por ser la culpable de la ocurrencia del accidente de trabajo o la enfermedad laboral a la luz del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo.

No obstante, si en este escenario el actuar del contratante en el desarrollo del contrato celebrado no fuera ajustado a las normas de seguridad y salud en el trabajo, podrá la persona jurídica o natural con la cual se realizó la tercerización repetir contra él y cobrarle los gastos en los que hubiera incurrido para el pago de la indemnización de perjuicios a su trabajador.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Los procesos económicos que se presentaron en Colombia, especialmente en la década de los noventa, produjeron reformas en materia de contratación laboral para las empresas con las cuales se logra maximizar el recurso humano e impactar la capacidad productiva, permitiendo así recurrir a figuras de cooperación empresarial con terceros como las Empresas de Servicios Temporales - EST, las Cooperativas de Trabajo Asociado - CTA, el Contrato Sindical y el Outsoursing.

Tal situación generó la necesidad de ir regulando normativamente cada una de estas figuras, que si bien no eran nuevas si generaban una flexibilización laboral que no podía ir en detrimento de los derechos de los trabajadores.

De los requisitos tanto legales como jurisprudenciales se deja clara la diferencia entre una y otra; de esta manera, el término tercerización, aplica a bienes y servicios (Cooperativas de Trabajo Asociado, los contratos Sindicales y el outsourcing) y, el de intermediación laboral al envío de trabajadores en misión para colaborar temporalmente en labores misionales permanentes de un tercero que se conoce como empresa usuaria (Empresas de Servicios Temporales)

No obstante, los adelantos han sido logrados en el terreno del derecho laboral, pero no por ello puede olvidarse los efectos que en materia de seguridad social y en especial de los Riesgos Laborales y, por tanto, de Seguridad y Salud en el trabajo tiene la tercerización y la intermediación laboral para quien acude a su uso dentro de la empresa.

Se resaltan las obligaciones que en esta materia deben tener presentes los contratantes y que se relacionan con aspectos como la afiliación y cotización al Sistema de Riesgos Laborales, la realización de evaluaciones médicas ocupacionales, el suministro de elementos de protección personal, la inducción, capacitación y entrenamiento, la preparación y respuesta ante emergencias, la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, las cuales han sido contempladas en aras de garantizar la salud y seguridad de los trabajadores.

Si bien muchas obligaciones no están necesariamente en cabeza del contratante como se explicó antes, no puede olvidarse que en todo caso tiene la carga de verificar que se cumplan con las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de los trabajadores cooperados, trabajadores en misión, proveedores, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas.

Por un lado, toda esta regulación ha querido preservar los derechos laborales de los trabajadores que se pueden ver afectados cuando el empresario contratante acude a una de las figuras de tercerización e intermediación laboral realizando una contratación ilegal, disfrazando así un vínculo laboral y su verdadera calidad de empleador y por el otro, cuando no ajusta su actuar como usuario o beneficiario a las normas del Sistema General de Riesgos laborales.

Situaciones estas que le puede acarrear una serie de consecuencias con repercusiones normalmente de tipo económico.

De esta manera, se hace referencia a la responsabilidad de tipo administrativa y en ésta el Ministerio del Trabajo quien atendiendo a sus facultades de inspección, vigilancia y control podrá tomar las medidas que considere pertinentes al avizorar y encontrar

probado el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte del contratante, imponiéndole sanciones representativas de multas o incluso cierres del establecimiento.

De otro lado, se hace referencia a la responsabilidad civil por culpa plena patronal, presente en el caso de que se desnaturalice el vínculo que se tiene según la figura de tercerización o intermediación laboral celebrado, disfrazando un verdadero contrato de trabajo. Evento en el cual el contratante se puede ver avocado a responder con la indemnización total y ordinaria de perjuicios si se dan los presupuestos normativos para ello.

Y en el caso de que la culpa plena patronal se predique de la persona jurídica o natural con la cual se realizó la tercerización por ser la culpable a la luz del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, podrá ésta repetir contra el Contratante si su actuar no fuera ajustado a las normas de seguridad y salud en el trabajo.

En consecuencia, el análisis efectuado permite colegir a manera de recomendación que el contratante si bien puede acudir a las figuras de flexibilización laboral deberá primero poner en consideración su necesidad frente estas conforme su regulación, establecer y respetar contractualmente los alcances de cada una en aras de no extralimitar sus responsabilidades y no incurrir en una contratación ilegal de personal.

De esta forma, en su rol de usuario o empresa beneficiaria debe ser partícipe de las garantías laborales a los trabajadores que se ven inmersos en estas formas de contratación, lo cual implica una adecuada selección del tercero, la elaboración de un contrato que corresponda a la figura ya sea tercerización o intermediación laboral, la ejecución de las actividades que no desnaturalicen el vínculo y lo conviertan en un

contrato de trabajo y dar cumplimiento a las obligaciones legales y contractuales en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Así mismo, adoptar las medidas preventivas, de seguridad, vigilancia y control; de esta manera, garantiza la protección y seguridad de los colaboradores no sólo propios sino también los contratados a través de las figuras de tercerización descritas.

Finalmente, ajustarse a los estatutos, el cumplimiento adecuado de su objeto social y de las normas del sistema, le permiten dejar por sentado su actuar jurídico conforme el cumplimiento de las obligaciones especiales de cuidado que blindan a la empresa de una eventual responsabilidad derivada de un accidente de trabajo o una enfermedad laboral.

REFERENCIAS

Activo Legal. Roles de las empresas temporales y usuarias en la labor del trabajador en misión en materia de salud y seguridad. Recuperado de **:** http://www.activolegal.com/web/index.php/noticias/editorial/134-editorial1

ANDI, (2019). Tercerización e intermediación laboral. CESLA Centro de Estudios sociales y laborales

Araujo y López, 2016. El empleo temporal en la industria colombiana, 2000-2013. Semestre económico, ISSN-e 0120-6346, Vol. 19, Nº. 39, 2016, págs. 31-60 Recuperado de: https://dialnet-unirioja-es.ibero.basesdedatosezproxy.com/buscar/documentos?querysDismax.DOCUMENTAL_RESUMENES=&querysDismax.DOCUMENTAL_AUTORES=&rango.DOCUMENTAL_ANYO_PUBLICACION=&rango.DOCUMENTAL_ANYO_PUBLICACION=&querysDismax.DOCUMENTAL_ENTIDAD=&querysDismax.DOCUMENTAL_TITULOS=&querysDismax.DOCUMENTAL_TODO=TERCERIZACI%C3%93N%20LABORAL%20COLOMBIA&filtros.DOCUMENTAL_FACET_EDITOR_PADRE_ACTUAL=Universidad%20de%20Medell%C3%ADn

Castañeda, J. (2016). La Tercerización laboral en Colombia. (Trabajo de Grado Especialización Universidad Militar Nueva Granada). Recuperado de https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/14489.

Confederación Cooperativas de Colombia (2009), Las Cooperativas de Trabajo Asociado en Colombia, Observatorio Cooperativo No11. 2-28. Recuperado de:

http://Confecoop.Coop/Observatorio/11/Files/Doc11.Pdf

Código Sustantivo de Trabajo (Código) (2020) Lex Base.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral (22 de julio de 2020) sentencia SL 2842-2020 (MP Clara Cecilia Dueñas Quevedo)

Congreso de Colombia (28 de diciembre de 1990) Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones (Ley 50 de 1990) DO: 39.618

Congreso de Colombia (23 de diciembre de 1988) Por el cual se actualiza la legislación Cooperativa (Ley 79 de 1988) DO: 38.648

Congreso de Colombia (7 de febrero de 1997) Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones (Ley 361 de 1997) DO: 42.978

Congreso de Colombia (11 de julio de 2012) Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional (ley 1562 de 2012) DO: 48.488.

Congreso de Colombia (2 de enero de 2013) Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral

(Ley 1610 de 2013). DO: 51.502

Corte Constitucional (12 de marzo de 2014) sentencia T 388 de 2020 (MP Diana Fajardo Rivera) recuperado de:

https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2020/T-388-20.htm

Corte Constitucional (22 de octubre de 2019) sentencia T 500 de 2019 (MP Alberto Rojas Ríos) recuperado de: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/t-500-19.htm

Corte Constitucional (12 de marzo de 2014) sentencia T 136 de 2014 (MP Jorge Iván Palacio Palacio) recuperado de: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/t-500-19.htm

Corte Constitucional (3 de septiembre de 2020) sentencia T 102/2020 (MP Carlos Bernal Pulido) recuperado de: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-102-20.htm

Corte Constitucional (10 de marzo de 2020) sentencia T 386 de 2020 (MP Diana Fajardo Rivera) recuperado de: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/t-500-19.htm

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral (10 de septiembre de 2019) Sentencia SL7181-2015 (MP Cecilia Margarita Durán Ujueta) recuperado de

http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral (25 de mayo de 2015) Sentencia SL3897-2019 (MP Elsy del Pilar Cuello Calderón) recuperado de http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral (20 de octubre de 2020) Sentencia SL4017-2020 (MP Omar de Jesús Restrepo Ochoa) recuperado de http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (8 de marzo de 2017) sentencia SL7459-2017 (MP Fernando Castillo Cadena). Recuperado de http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (27 de abril de 2016) Sentencia SL5619-2016 (MP Gerardo Botero Zuluaga) Recuperado de: http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (15 de marzo de 2017) Sentencia SL3708-2017 (MP Jorge Mauricio Burgos Ruíz) Recuperado de: http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (29 de noviembre de 2017) Sentencia SL20317-2017 (MP Jorge Prada Sánchez) Recuperado de: http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (27 de mayo de 2020) Sentencia SL1563-2020 (MP Martín Emilio Beltrán Quintero) Recuperado de: http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (27 de junio de 2019) Sentencia SL2452-2019 (MP Dolly Amparo Caguasango Villota) Recuperado de: http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (24 de julio de 2019) Sentencia SL2782-2019 (MP Jimena Isabel Godoy Fajardo) Recuperado de: http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (16 de octubre de 2019) Sentencia SL4473-2019 (MP Diana Fajardo Rivera) Recuperado de: http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (12 de julio de 2017) Sentencia SL15195-2017(MP Luis Gabriel Miranda Buelvas) Recuperado de: http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (15 de agosto de 2018) Sentencia SL3521-2018 (MP Clara Cecilia Dueñas Quevedo) Recuperado de: http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (29 de julio de 2020)

Sentencia SL2797-2020 (MP Luis Benedicto Herrera Díaz) Recuperado de: http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (21 de junio de 2017) Sentencia SL9355-2017 (MP Clara Cecilia Dueñas Quevedo) Recuperado de: http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (25 de septiembre de 2013) Sentencia SL665-2013 (MP Rigoberto Echeverry Bueno) Recuperado de: http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (30 de junio de 2020) Sentencia SL2397-2020 (MP Ana María Muñoz Segura) Recuperado de: http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (12 de febrero de 2020) Sentencia SL412-2020 (MP Ernesto Forero Vargas) Recuperado de: http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (18 de junio de 2019) Sentencia SL2218-2019 (MP Carlos Arturo Guarín Jurado) Recuperado de: http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (22 de julio de 2020) Sentencia SL2842-202 (MP Omar Ángel Mejía Amador) Recuperado de:

http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (31 de enero de 2018) Sentencia SL1228-2018 (MP Gerardo Botero Zuluaga) Recuperado de: http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (6 de febrero de 2019) Sentencia SL467-2019 (MP Clara Cecilia Dueñas Quevedo) Recuperado de: http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (22 de enero de 2020) Sentencia SL064-2020 (MP Dolly Amparo Caguasango Villota) Recuperado de: http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2 de marzo de 2006) Sentencia, Rad. 25941 (MP Luis Javier Osorio López) Recuperado de: http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (29 de octubre de 2019) Sentencia SL4616-2019 (MP Martín Emilio Beltrán Quintero) Recuperado de: http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml

Fedesarrollo, (2017) Evolución de la Figura de Tercerización Laboral en Colombia. Informe mensual del mercado laboral. 3-5 Recuperado de : https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3374/IML_Marzo_20

17.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Góez M., Posada M. (2016) La licitud de la tercerización laboral y la intermediación laboral en Colombia: análisis de la postura del ministerio del trabajo a partir del ordenamiento jurídico colombiano. Trabajo de grado. Universidad EAFIT. Recuperado de: https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/9759

Legis Ámbito jurídico (27 de marzo de 2018) Responsabilidad compartida entre beneficiario y contratista independiente no es automática. Recuperado de https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/constitucional-y-derechos-humanos/responsabilidad-compartida-entre-beneficiario-y

Martínez, H. (2017). La actualidad de los derechos laborales en Colombia en el contexto del neoliberalismo a partir de la normatividad expedida por Colombia para cumplir el TLC con Estados Unidos. Recuperado de. https://doi.org/10.17533/udea.esde.v74n163a08

Ministerio de Trabajo (2016). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Guía Técnica para la Implementación frente a los Trabajadores en Misión de las Empresas de Servicios Temporales y sus Usuarias. Recuperado de https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+Tecnica+para+la+implementacion+del+SG+SST+frente+a+los+trabajadores+en+mision+de+las+EST+y+sus+usuarias.pdf/c03804cc-8565-e098-d235-17e2360e616a

Ministerio del Trabajo (9 de mayo de 2018), Por el cual se establecen lineamientos respecto de la inspección, vigilancia y control que se adelanta frente al contenido del

artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 (Resolución 2021 de 2018) DO: 50801

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (junio 22 de 1994) Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales (Decreto Ley 1295 de 1994) DO: 41.405

Ministerio de Salud (4 de octubre de 1993) Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud (Resolución 008430 de 1993) DO: 49.427

Ministerio de la Protección Social (14 de mayo de 2007) Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. (Resolución 1401 de 2007) DO 46638

Nieto, W. & Gallego, L. (20 de abril de 2017). La solidaridad en las empresas de servicios temporales. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/323991163_La_solidaridad_en_las_empresas_de_servicios_temporales

Nieto, W. (18 febrero 2017). Responsabilidad solidaria en los contratistas independientes. Recuperado de file:///C:/Users/diego/Downloads/Dialnet-ResponsabilidadSolidariaEnLosContratistasIndependi-6101311.pdf

Presidencia de la República (26 de mayo de 2015) Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Decreto Único Reglamentario 1072

de 2015) DO: 49.523

Otálvaro Pérez, J. (2019). El límite de responsabilidad de la empresa empleadora en la tercerización laboral. Trabajo de Grado. Universidad Católica de Colombia. Recuperado de https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/24362

Schneider (2004). Outsourcing la herramienta de gestión que revoluciona el mundo de los negocios. Recuperado de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=xlpv4LLaL7IC&oi=fnd&pg=PA208&dq=outsourcing&ots=e5tLiAEUxY&sig=jwlPY_AcHQsfACvcb6r35TLa5Uo#v=onepage&q=outsourcing&f=false

ANEXO A. MATRIZ NORMATIVA

MATRIZ NORMATIVA								
TEMA	SUBTEMA	TIPO DE NORMA	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN	TÍTULO	FECHA DE EXPEDICIÓN	ARTÍCULO	CRITERIO	OBSERVACIÓN
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	OBLIGACIONES EN SST	Decretos	2663 y 3743	Código Sustantivo del Trabajo	5/08/1950	56	Obligaciones de las partes en general. De modo general, incumben al patrono obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a estos obligaciones de obediencia y de fidelidad para con el patrono.	Implica el cumplimiento de las normas del SGSST para
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	OBLIGACIONES EN SST	Decretos	2663 y 3743	Código Sustantivo del Trabajo	5/08/1950	57 numerales 1 y 2	Obligaciones especiales del patrono. Son obligaciones especiales del patrono: 1a) Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores. 2a) Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.	Implica el cumplimiento de las normas del SGSST para garantizar la seguridad del trabajador en misión
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	OBLIGACIONES EN SST	Decretos	2663 y 3743	Código Sustantivo del Trabajo	5/08/1950	216	Culpa del patrono. Cuando exista culpa suficiente comprobada del patrono en la ocurrencia del accidente de trabajo o en la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios, pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este capítulo.	Esta es una norma informativa, resultado del principio de solidaridad. Implica que el Contratante de cumplimiento a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo en lo que le corresponde so pena de las responsabilidades indemnizatorias por los daños que se deriven en un accidente de trabajo o una enfermedad laboral por su culpa.
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	OBLIGACIONES EN SST	Decretos	2663 y 3743	Código Sustantivo del Trabajo	5/08/1950	348	Locales y equipos. Todo patrono o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a hacer practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio, de conformidad con la reglamentación que sobre el particular establezca el Ministerio del Trabajo.	Implica el cumplimiento de las normas del SGSST para garantizar la seguridad del trabajador en misión
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	OBLIGACIONES EN SST	Resolución	2400	Por el cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.	22/05/1979	2 literal b)	proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad	Implica el cumplimiento de las normas del SGSST para garantizar la seguridad del trabajador en misión
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	OBLIGACIONES EN SST	Ley	9	por el cual se dictan medidas sanitarias	24/01/1979	84 literal a)	a) Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud dentro del proceso de producción;	Implica el cumplimiento de las normas del SGSST para garantizar la seguridad del trabajador en misión
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	NATURALEZA	Ley	50	por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones	28/12/1990	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	Norma informativa, brinda la definición de la figura de Empresa de servicios temporales.

MATRIZ NORMATIVA								
TEMA	**SUBTEMA**	**TIPO DE NORMA**	**NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN**	**TÍTULO**	**FECHA DE EXPEDICIÓN**	**ARTÍCULO**	**CRITERIO**	**OBSERVACIÓN**
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	**OBLIGACIONES EN SST**	Ley	50	por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones	28/12/1990	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.	Contemplar en el contrato la forma en que se cumple lo relativo al adiestramiento en prevención de riesgos y/o el suministro de elementos de protección personal.
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	**OBLIGACIONES EN SST**	Ley	50	por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones	28/12/1990	Numeral 4 del artículo 81	Los contratos celebrados entre las empresas de servicios temporales y los usuarios, deberán: 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.	Implica que el contrato celebrado con la Empresa de servicios temporales conste por escrito y que contemple las obligaciones en materia de SST de cada una de las partes.
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto Ley	1295	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales".	22/06/1994	21	Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo	Implica el cumplimiento de las normas del SGSST para
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	**OBLIGACIONES EN SST**	Ley	776	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales	17/12/2002	4	Reincorporación al trabajo. Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría.	Verificar cumplimieno de criterios del sistema de seguridad y salud en el trabajo respcto de personas que se reincorporan. Participar del seguimiento laboral si es del caso.
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	**OBLIGACIONES EN SST**	Ley	776	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales	17/12/2002	8	Reubicación del trabajador. Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.	Verificar cumplimieno de criterios del sistema de seguridad y salud en el trabajo respcto de personas que pueden estár en estabiliad laboral reforzada. Participar del seguimiento laboral si es del caso.

MATRIZ NORMATIVA								
TEMA	**SUBTEMA**	**TIPO DE NORMA**	**NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN**	**TÍTULO**	**FECHA DE EXPEDICIÓN**	**ARTÍCULO**	**CRITERIO**	**OBSERVACIÓN**
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	**NATURALEZA**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.6.5.2	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.	Norma informativa, brinda la definición de la figura de Empresa de servicios temporales.
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	**NATURALEZA**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.6.5.20	Multas. El Ministerio del Trabajo 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 2.2.6.5.7. del presente decreto. 4. Cuando la Empresa de Servicios Temporales preste sus servicios con violación a las normas que regulan la actividad, siempre y cuando no originen una sanción superior, como la suspensión o cancelación de la autorización de funcionamiento.	Norma informativa, relacionada con las sanciones a las que se puede ver expuesto el contratante.
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	**NATURALEZA**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	Parágrafo 1 del Artículo 2.2.6.5.20	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.	Norma iformativa, se refiere a la responsabilidad solidaria cuanto el contratante se aparta de las normas que rigen la figura.
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.6.5.12	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 Laborales, de acuerdo con las disposiciones legales que regulan la materia.	Implica al contratante verificar y auditar que la Empresa de servicios temporales afilie y haga la cotización del trabajador que tiene en misión.
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.6.5.13.	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 ésta presente inconsistencias, la usuaria del servicio deberá informar de tal hecho al Ministerio del Trabajo 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.	Recibir informe de afiliación y cotizaciones de los trabajadores que tienen en misión. Reportar al Ministerio del Trabajo cuando la empresa de servicios temporales no haga el reporte o sea inconsistente.

MATRIZ NORMATIVA								
TEMA	**SUBTEMA**	**TIPO DE NORMA**	**NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN**	**TÍTULO**	**FECHA DE EXPEDICIÓN**	**ARTÍCULO**	**CRITERIO**	**OBSERVACIÓN**
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.2.4.5	Los exámenes médicos ocupacionales periódicos, de ingreso y de egreso de los trabajadores en misión, deberán ser efectuados por la Empresa de Servicios Temporales	Verificar el cumplimiento de las obligaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de la empresa de servicios termporales en relación con los trabajadores que tiene prestándole servicios en misión.
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.6.5.14	Seguridad y Salud en el Trabajo. La Empresa de Servicios Temporales es responsable de la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores de planta y en misión, en los términos previstos en el Libro 2, Título 4, del presente decreto.	Verificar el cumplimiento de las obligaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de la empresa de servicios termporales en relación con los trabajadores que tiene prestándole servicios en misión.
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.2.4.1.	Afiliación 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 Laborales.	Validar afiliación a Riesgos laborales, salud y pensión.
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.2.4.2.	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Las Empresas usuarias que utilicen los servicios de Empresas de Servicios Temporales, deberán incluir los trabajadores en misión dentro de su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), 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 Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa usuaria.	Verificar identificación de trabajadores temporales y realizar su ingreso al programa de SST.
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.2.4.3.	Pago de las cotizaciones. Las empresas de servicios temporales tendrán a su cargo el pago de las cotizaciones para el Sistema General de Riesgos Laborales de sus trabajadores a la correspondiente ARL donde los hayan afiliado.	Validar pago de cotizaciones al sistema de riesgos laborales-
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.2.4.5.	Reporte de accidente de trabajo y enfermedad laboral. Para los efectos del cómputo del Índice de Lesiones Incapacitantes (ILI), y la Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), las empresas usuarias están obligadas a reportar a la ARL a la cual se encuentran afiliadas el número y la actividad de los trabajadores en misión que sufran Accidentes de Trabajo o Enfermedad Laboral. Los exámenes médicos ocupacionales periódicos, de ingreso y de egreso de los trabajadores en misión, deberán ser efectuados por la Empresa de Servicios Temporales.	Ingresar en el procedimiento para reporte de ATEL a los trabajadores en misión Auditar cumplimiento en la realización de Evaluaciones médicas ocupacionales por la empresa Temporal
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.11	Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo – SST. El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.	Desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo

MATRIZ NORMATIVA								
TEMA	**SUBTEMA**	**TIPO DE NORMA**	**NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN**	**TÍTULO**	**FECHA DE EXPEDICIÓN**	**ARTÍCULO**	**CRITERIO**	**OBSERVACIÓN**
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.11 parágrafo 2	El empleador proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.12. numeral 6	Documentación. El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: "…" 6. El programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo – SST, así como de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, reinducción y capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión;	Contar con los siguientes documentos: Programa de capacitación anual, soportes de capacitación: listas de asistencia
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.15.	Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos. El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no. rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera. A partir de la vigencia del presente decreto, los panoramas de factores de riesgo se entenderán como identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.	Identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, Priorizar Establecer los controles necesarios Realizar mediciones ambientales
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.16.	Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. "…" 5. El cumplimiento del programa de capacitación anual, establecido por la empresa, incluyendo la inducción y reinducción para los trabajadores dependientes, cooperados, en misión y contratistas; "…"	Evaluar el programa de capacitación anual que incluya trabajadores dependientes, cooperados, en misión y contratistas
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.17	Planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. El empleador o contratante debe adaptar mecanismos para planificar el Sistema de. Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-:-SST, basado en la evaluación inicial y otros datos disponibles que aporten a este propósito.	Considerar dentro de la planeación del SST a los trabajadores dependientes, cooperados, en misión y contratistas
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.23.	Gestión de los peligros y riesgos. El empleador o contratante debe adoptar métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa.	Los métodos para la gestión de peligros y riesgos debe tener presente a trabajadores dependientes, cooperados, en misión y contratistas y su labor
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.24. parágrafo 2	El empleador o contratante debe realizar el mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los informes de inspecciones y con sujeción a los manuales de uso.	Realizar el mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.24. parágrafo 4	El empleador o contratante debe corregir las condiciones inseguras que se presenten en el lugar de trabajo, de acuerdo con las condiciones específicas y riesgos asociados a la tarea.	Corregir las condiciones inseguras que se identifiquen en los puestos de trabajo

MATRIZ NORMATIVA								
TEMA	**SUBTEMA**	**TIPO DE NORMA**	**NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN**	**TÍTULO**	**FECHA DE EXPEDICIÓN**	**ARTÍCULO**	**CRITERIO**	**OBSERVACIÓN**
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.28	Contratación. El empleador debe adoptar y mantener las disposiciones que garanticen el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de su empresa, por parte de los proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, durante el desempeño de las actividades objeto del contrato. Para este propósito, el empleador debe considerar como mínimo, los siguientes aspectos en materia de seguridad y salud el trabajo: 1. Incluir los aspectos de seguridad y salud en el trabajo en la evaluación y selección de proveedores y contratistas; 2. Procurar canales de comunicación para la gestión de seguridad y salud en el trabajo con los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas; 3. Verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, considerando la rotación del personal por parte de los proveedores contratistas y subcontratistas, de conformidad con la normatividad vigente; 4. Informar a los proveedores y contratistas al igual que a los trabajadores de este último, previo al inicio del contrato, los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo incluidas las actividades o tareas de alto riesgo, rutinarias y no rutinarias, así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias.	Adoptar medidas que garanticen cumplimiento del SGSST en su empresa por parte de terceros contratados. Establecer los 6 criterios que trae la norma para el proceso de contratacion de Terceros: 1. Incluir los aspectos de seguridad y salud en el trabajo en la evaluación y selección de proveedores y contratistas; 2. Procurar canales de comunicación para la gestión de seguridad y salud en el trabajo con los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas; 3. Verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, considerando la rotación del personal por parte de los proveedores
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	**NATURALEZA**	Resolución	2021	por el cual se establecen lineamientos respecto de la Inspección, Vigilancia y Control que se adelanta frente al contenido del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010”	9/05/2018	2	Ninguna persona natural o jurídica diferente de las Empresas de Servicios Temporales puede suministrar personal de manera directa, indirecta o encubierta a un tercero con el cual tengan una relación contractual, en los términos del artículo 71 y siguiente de la Ley 50 de 1990 y demás normas complementarias, puesto que de hacerlo se encontrará incursa en una Intermediación Laboral Ilegal. El suministro de personal no puede hacerse a través de ninguna otra modalidad de contratación y otra figura jurídica, incluyendo los Contratos Sindicales.	Norma informativa, relacionada con los alcances de la intermediación laboral
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	**OBLIGACIONES EN SST**	Resolución	312	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	13/02/2019	1	La presente Resolución tiene por objeto establecer los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para las personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2° de este Acto Administrativo. Los presentes Estándares Mínimos corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST.	Esta norma es informativa, indica que entre los obligados a implementar los estándares mínimos del SG SST se encuentran los contratantes, fijando así no sólo el objetivo sino los alcances de aplicación.
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	**OBLIGACIONES EN SST**	Resolución	312	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	13/02/2019	2	Campo de aplicación. La presente Resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a los trabajadores dependientes e independientes, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, a las empresas de servicios temporales, a los estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y los trabajadores en misión; a las administradoras de riesgos laborales; a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares; quienes deben implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.	Esta norma es informativa, indica que entre los obligados a cumplirla se encuentran los contratantes, fijando así el campo de aplicación.

MATRIZ NORMATIVA								
TEMA	**SUBTEMA**	**TIPO DE NORMA**	**NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN**	**TÍTULO**	**FECHA DE EXPEDICIÓN**	**ARTÍCULO**	**CRITERIO**	**OBSERVACIÓN**
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	**OBLIGACIONES EN SST**	Resolución	2404	Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones	22/07/2019	2	La presente resolución se aplica a todos los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, a los estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, a los trabajadores en misión, a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares. Los instrumentos y guías que se adoptan mediante la presente resolución y sus actualizaciones, realizadas por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo o la dependencia que haga sus veces de conformidad con el parágrafo del artículo anterior, son de obligatorio cumplimiento, de libre acceso y no tienen costo alguno para los usuarios.	En la aplicación de los instrumentos y guías incluir al personal tercerizado y contratado bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las cooperativas de trabajo asociado así como las empresas de servicios temporales.
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	**OBLIGACIONES EN SST**	Circular	64	acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por sars-cov-2 (covid-19) en Colombia.	1/10/2020	toda	Sin importar que se suspenda la realización presencial de la batería de riesgos psicosocial conforme a la Resolución 2404 de 2019, los empleadores, contratistas y las Administradoras de Riesgos Laborales de carácter público y privado, deben cumplir con la normatividad, guías y lineamientos adaptados a las actuales condiciones de la presente pandemia e implementar las siguientes estrategias mínimas para la intervención de los factores psicosociales, promoción de la salud mental y la prevención de los problemas y trastornos mentales por el SARS-CoV-2 (COVID-19). ASPECTO PSICOSOCIAL DE TRABAJO EN CASA. En relación con el trabajo durante el trabajo en casa se recomiendan las siguientes medidas: 1.1. El trabajo en casa debe ajustarse a las disposiciones laborales referentes a la jornada máxima legal permitida, esto es 8 horas diarias y 48 horas semanales. Adicionalmente, en ningún caso, las horas extra, diurnas o nocturnas, podrán exceder de 2 horas diarias y 12 semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre las partes a 10 horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extra. 1.2. Debe garantizarse el derecho a la desconexión laboral digital, en esta medida, los trabajadores y empleadores deberán ceñirse al horario y jornada de trabajo, con el fin de prevenir impactos psicológicos negativos. 1.3. Si por petición del empleador, el trabajador debe laborar una jornada superior a la máxima legal, procede el pago de horas extra y recargos por trabajo	En calidad de contratante debe cumplir también con la normatividad, guías y lineamientos adaptados a las actuales condiciones de la pandemia por Covid 19 e implementar las estrategias mínimas que trae la circular para la intervención de los factores psicosociales.
COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	**OBLIGACIONES EN SST**	Decretos	2663 y 3743	Código Sustantivo del Trabajo	5/08/1950	216	Culpa del patrono. Cuando exista culpa suficiente comprobada del patrono en la ocurrencia del accidente de trabajo o en la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios, pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este capítulo.	Resultado del principio de solidaridad. Implica que el Contratante de cumplimiento a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo en lo que le corresponde so pena de las responsabilidades indemnizatorias por los daños que se deriven en un accidente de trabajo o una enfermedad laboral por su culpa.
COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	**NATURALEZA**	Ley	79	Por la cual se actualiza la legislación cooperativa	23/12/1988	4	Es cooperativa la empresa asociativa sin ánimo de lucro, en la cual los trabajadores o los usuarios, según el caso; son simultáneamente los aportantes y los gestores de la empresa, creada con el objeto de producir o distribuir conjunta y eficientemente bienes o servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general.	Norma informativa, brinda la definición de la figura de Cooperativa de Trabajo Asociado

MATRIZ NORMATIVA								
TEMA	SUBTEMA	TIPO DE NORMA	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN	TÍTULO	FECHA DE EXPEDICIÓN	ARTÍCULO	CRITERIO	OBSERVACIÓN
COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	**NATURALEZA**	Ley	1233	por medio de la cual se precisan los elementos estructurales de las contribuciones a la seguridad social, se crean las contribuciones especiales a cargo de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, con destino al Sena, , ICBF, y a las Cajas de Compensación Familiar, se fortalece el control concurrente y se dictan otras	22/07/2008	7 numerales 3 y 4	3. Cuando se comprueben prácticas de intermediación laboral o actividades propias de las empresas de servicios temporales, el tercero contratante y las cooperativas o las precooperativas de trabajo asociado, serán solidariamente responsables por las obligaciones que se causen a favor del trabajador asociado y las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado quedarán incursas en las causales de disolución y liquidación previstas en la ley, sin perjuicio del debido proceso, y les será cancelada la personería jurídica. 4. Tanto la potestad reglamentaria como la disciplinaria sólo será ejercida por la precooperativa o cooperativa de trabajo asociado. En ningún caso, tales potestades podrán ser ejercidas por el tercero contratante. Si esto llegare a suceder se configurará de manera automática un contrato de trabajo realidad y, además, el contratante deberá soportar los efectos previstos en el numeral anterior, sin perjuicio de otras consecuencias legales.	Norma informativa, se refiere a la responsabilidad solidaria cuanto el contratante se aparta de las normas que rigen la figura.
COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	**OBLIGACIONES EN SST**	Ley	1233	por medio de la cual se precisan los elementos estructurales de las contribuciones a la seguridad social, se crean las contribuciones especiales a cargo de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, con destino al Sena, ICBF, y a las Cajas de Compensación Familiar, se fortalece el control concurrente y se dictan otras	22/07/2008	**6**	Afiliación al Sistema de Seguridad Social. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado serán responsables del proceso de afiliación y pago de los aportes de los trabajadores asociados al Sistema de Seguridad Social Integral (salud, pensión y riesgos profesionales). Para tales efectos, les serán aplicables todas las disposiciones legales vigentes sobre la materia para trabajadores dependientes. Para cotizar a salud, pensión, riesgos profesionales, el ingreso base de cotización será la suma de la compensación ordinaria y extraordinaria mensual que reciba el trabajador asociado, y la proporción para su pago será la establecida en la ley para el régimen de trabajo dependiente.	Implica al contratante verificar y auditar que la Cooperativa de trabajo asociado afilie y haga la cotización del trabajador que le presta el servicio.

MATRIZ NORMATIVA								
TEMA	**SUBTEMA**	**TIPO DE NORMA**	**NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN**	**TÍTULO**	**FECHA DE EXPEDICIÓN**	**ARTÍCULO**	**CRITERIO**	**OBSERVACIÓN**
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto Ley	1295	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales".	22/06/1994	13. Modificado por el artículo 2º de la Ley 1562 de 2012	Afiliados. Son afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales: a) En forma obligatoria: 1. Los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo escrito o verbal y los servidores públicos; las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, tales como contratos civiles, comerciales o administrativos, con una duración superior a un mes y con precisión de las situaciones de tiempo, modo y lugar en que se realiza dicha prestación. 2. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado son responsables conforme a la ley, del proceso de afiliación y pago de los aportes de los trabajadores asociados. Para tales efectos le son aplicables todas las disposiciones legales vigentes sobre la materia para trabajadores dependientes y de igual forma le son aplicables las obligaciones en materia de salud ocupacional, incluyendo la conformación del Comité Paritario de Salud Ocupacional (Copaso). 3. Los jubilados o pensionados, que se reincorporen a la fuerza laboral como trabajadores dependientes, vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos. 4. Los estudiantes de todos los niveles académicos de instituciones educativas públicas o privadas que deban ejecutar trabajos que signifiquen fuente de ingreso para la respectiva institución o cuyo entrenamiento o actividad formativa es requisito para	verificar la afiliación del trabajador cooperado al Sistema General de Riesgos Laborales
COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	**OBLIGACIONES EN SST**	Ley	776	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales	17/12/2002	4	Reincorporación al trabajo. Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría.	Verificar cumplimieno de criterios del sistema de seguridad y salud en el trabajo respcto de personas que se reincorporan. Participar del seguimiento laboral si es del caso.
COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	**OBLIGACIONES EN SST**	Ley	776	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales	17/12/2002	8	Reubicación del trabajador. Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.	Verificar cumplimieno de criterios del sistema de seguridad y salud en el trabajo respcto de personas que pueden estár en estabiliad laboral reforzada. Participar del seguimiento laboral si es del caso.
COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto	1401	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.	14/05/2007	8	INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES OCURRIDOS A TRABAJADORES NO VINCULADOS MEDIANTE CONTRATO DE TRABAJO. Cuando el accidentado sea un trabajador en misión, un trabajador asociado a un organismo de trabajo asociado o cooperativo o un trabajador independiente, la responsabilidad de la investigación será tanto de la empresa de servicios temporales como de la empresa usuaria; de la empresa beneficiaria del servicio del trabajador asociado y del contratante, según sea el caso. En el concepto técnico se deberá indicar el correctivo que le corresponde implementar a cada una. Para efecto de la investigación, se seguirá el mismo procedimiento señalado en los artículos anteriores.	realizar la investigación del accidente de trabajo o enfermedad laboral enconjunto con la cooperativa

MATRIZ NORMATIVA								
TEMA	SUBTEMA	TIPO DE NORMA	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN	TÍTULO	FECHA DE EXPEDICIÓN	ARTÍCULO	CRITERIO	OBSERVACIÓN
COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	**NATURALEZA**	Ley	1429	Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.	29/12/2010	63	El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.	Informativa
COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	**NATURALEZA**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.8.1.3.	Naturaleza de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado. Son organizaciones sin ánimo de lucro pertenecientes al sector solidario de la economía, que asocian personas naturales que simultáneamente son gestoras, contribuyen económicamente a la cooperativa y son aportantes directos de su capacidad de trabajo para el desarrollo de actividades económicas, profesionales o intelectuales, con el fin de producir en común bienes, ejecutar obras o prestar servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general.	Norma informativa, brinda la definición de la figura de Cooperativa de Trabajo Asociado
COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	**NATURALEZA**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.8.1.15.	Desnaturalización del trabajo asociado. El asociado que sea enviado por la Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado a prestar servicios a una persona natural o jurídica, configurando la prohibición contenida en el artículo 2°.2.8.1.16. del presente decreto, se considerará trabajador dependiente de la persona natural o jurídica que se beneficie con su trabajo.	Norma informativa, cuando hay desnaturalización del trabajo el contratante es responable de las obligaciones laborales y de seguridad social.
COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	**NATURALEZA**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.8.1.16.	Prohibición para actuar como intermediario o empresa de servicios temporales. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado no podrán actuar como empresas de intermediación laboral, ni disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a usuarios o a terceros beneficiarios, o remitirlos como trabajadores en misión con el fin de que estos atiendan labores o trabajos propios de un usuario o tercero beneficiario del servicio o permitir que respecto de los asociados se generen relaciones de subordinación o dependencia con terceros contratantes. Cuando se configuren prácticas de intermediación laboral o actividades propias de las empresas de servicios temporales, el tercero contratante, la Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado y sus directivos, serán solidariamente responsables por las obligaciones económicas que se causen a favor del trabajador asociado.	Norma iformativa, se refiere a la responsabilidad solidaria cuanto el contratante se aparta de las normas que rigen la figura.
COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	**NATURALEZA**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	Parágrafo del Artículo 2.2.8.1.34.	Las sanciones de que trata el presente artículo se aplicarán sin perjuicio de la responsabilidad solidaria existente entre la Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado que suministre trabajadores en forma ilegal y el usuario o tercero beneficiario de sus servicios.	Norma iformativa, se refiere a la responsabilidad solidaria cuanto el contratante se aparta de las normas que rigen la figura.
COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	**NATURALEZA**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.12. numeral 6	Documentación. El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: "…" 6. El programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo – SST, así como de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, reinducción y capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión;	Contar con los siguientes documentos: Programa de capacitación anual, soportes de capacitación: listas de asistencia
COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.8.1.31.	Información a terceros sobre afiliación y pago de aportes al sistema de seguridad social integral respecto de trabajadores asociados. Dentro de los diez (10) primeros días de cada mes, las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado deberán informar al tercero contratante de sus servicios, sobre la afiliación y el pago de cotizaciones al Sistema de seguridad Social Integral.	Recibir informe de afiliación y cotizaciones de los trabajadores que tienen en misión.

MATRIZ NORMATIVA								
TEMA	SUBTEMA	TIPO DE NORMA	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN	TÍTULO	FECHA DE EXPEDICIÓN	ARTÍCULO	CRITERIO	OBSERVACIÓN
COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.8.1.25.	Responsabilidad de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado frente al sistema de seguridad social integral. La Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado será responsable de los trámites administrativos necesarios para realizar el proceso de afiliación y el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y para tales efectos le serán aplicables todas las disposiciones legales vigentes establecidas sobre la materia. Está obligada a contribuir de esta manera a afiliar a sus asociados al Sistema de Seguridad Social Integral mientras dure el contrato de asociación. La Cooperativa no suplirá su obligación de afiliación al Sistema, a la que se refiere el presente artículo, por el hecho de que sus asociados aparezcan como beneficiarios en el régimen contributivo en salud, como cotizantes a un régimen excepcional tanto en salud como en pensiones, como beneficiarios de un régimen excepcional en salud, como afiliado dependiente por otra empresa o como afiliado a salud y pensiones por otros ingresos diferentes a los derivados del co	Implica al contratante verificar y auditar que la Cooperativa de trabajo asociado afilie y haga la cotización del trabajador que le presta el servicio.
COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.8.1.28.	Pago de la cotización en materia de salud, pensiones y riesgos laborales. La Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado incluirá en el presupuesto del ejercicio económico respectivo, los gastos necesarios para el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social Integral. Para tal efecto, deberá recaudar los aportes y pagarlos al Sistema de Seguridad Social Integral, asumiendo la responsabilidad por el incumplimiento en el pago, por lo que le serán aplicables las sanciones previstas en la Ley 100 de 1993 y los decretos que la reglamentan. Para efecto del pago de las cotizaciones, en los Estatutos se deberá determinar la forma como los trabajadores asociados contribuirán al pago de las mismas. Lo anterior, sin perjuicio de destinar para estos fines los recursos del Fondo de Solidaridad.	Implica al contratante verificar y auditar que la Cooperativa de trabajo asociado afilie y haga la cotización del trabajador que le presta el servicio.
COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.11	Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo – SST. El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.	Incluir en el programa anual de capacitación de la empresa contratante al personal tercerizado
COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	.6.11 parágr	El empleador proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Incluir en el programa anual de capacitación de la empresa contratante al personal tercerizado para su inducción previa en la labor y en ipevr
COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.15.	Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos. El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no. rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera. A partir de la vigencia del presente decreto, los panoramas de factores de riesgo se entenderán como identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.	Identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, Priorizar Establecer los controles necesarios Realizar mediciones ambientales

MATRIZ NORMATIVA								
TEMA	SUBTEMA	TIPO DE NORMA	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN	TÍTULO	FECHA DE EXPEDICIÓN	ARTÍCULO	CRITERIO	OBSERVACIÓN
COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	OBLIGACIONES EN SST	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.16.	Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. "…" 5. El cumplimiento del programa de capacitación anual, establecido por la empresa, incluyendo la inducción y reinducción para los trabajadores dependientes, cooperados, en misión y contratistas; "…"	Evaluar el programa de capacitación anual que incluya trabajadores dependientes, cooperados, en misión y contratistas
COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	OBLIGACIONES EN SST	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.17	Planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. El empleador o contratante debe adaptar mecanismos para planificar el Sistema de. Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-:-SST, basado en la evaluación inicial y otros datos disponibles que aporten a este propósito.	Considerar dentro de la planeación del SST a los trabajadores dependientes, cooperados, en misión y contratistas
COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	OBLIGACIONES EN SST	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.23.	Gestión de los peligros y riesgos. El empleador o contratante debe adoptar métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa.	Los métodos para la gestión de peligros y riesgos debe tener presente a trabajadores dependientes, cooperados, en misión y contratistas y su labor
COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	OBLIGACIONES EN SST	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.24. parágrafo 2	El empleador o contratante debe realizar el mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los informes de inspecciones y con sujeción a los manuales de uso.	Realizar el mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas
COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	OBLIGACIONES EN SST	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.24. parágrafo 4	El empleador o contratante debe corregir las condiciones inseguras que se presenten en el lugar de trabajo, de acuerdo con las condiciones específicas y riesgos asociados a la tarea.	Corregir las condiciones ins
COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	OBLIGACIONES EN SST	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.28	Contratación. El empleador debe adoptar y mantener las disposiciones que garanticen el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de su empresa, por parte de los proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, durante el desempeño de las actividades objeto del contrato. Para este propósito, el empleador debe considerar como mínimo, los siguientes aspectos en materia de seguridad y salud el trabajo: 1. Incluir los aspectos de seguridad y salud en el trabajo en la evaluación y selección de proveedores y contratistas; 2. Procurar canales de comunicación para la gestión de seguridad y salud en el trabajo con los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas; 3. Verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, considerando la rotación del personal por parte de los proveedores contratistas y subcontratistas, de conformidad con la normatividad vigente; 4. Informar a los proveedores y contratistas al igual que a los trabajadores de este último, previo al inicio del contrato, los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo incluidas las actividades o tareas de alto riesgo, rutinarias y no rutinarias, así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias.	Adoptar medidas que garanticen cumplimiento del SGSST en su empresa por parte de terceros contratados. Establecer los 6 criterios que trae la norma para el proceso de contratacion de Terceros: 1. Incluir los aspectos de seguridad y salud en el trabajo en la evaluación y selección de proveedores y contratistas; 2. Procurar canales de comunicación para la gestión de seguridad y salud en el trabajo con los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas; 3. Verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, considerando la rotación del personal por parte de los proveedores

MATRIZ NORMATIVA								
TEMA	**SUBTEMA**	**TIPO DE NORMA**	**NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN**	**TÍTULO**	**FECHA DE EXPEDICIÓN**	**ARTÍCULO**	**CRITERIO**	**OBSERVACIÓN**
COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO	**OBLIGACIONES EN SST**	Resolución	2404	Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones	22/07/2019	2	La presente resolución se aplica a todos los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, a los estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, a los trabajadores en misión, a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares. Los instrumentos y guías que se adoptan mediante la presente resolución y sus actualizaciones, realizadas por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo o la dependencia que haga sus veces de conformidad con el parágrafo del artículo anterior, son de obligatorio cumplimiento, de libre acceso y no tienen costo alguno para los usuarios.	En la aplicación de los instrumentos y guías incluir al personal tercerizado y contratado bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las cooperativas de trabajo asociado así como las empresas de servicios temporales.
CONTRATO SINDICAL	**OBLIGACIONES EN SST**	Decretos	2663 y 3743	Código Sustantivo del Trabajo	5/08/1950	216	Culpa del patrono. Cuando exista culpa suficiente comprobada del patrono en la ocurrencia del accidente de trabajo o en la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios, pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este capítulo.	Resultado del principio de solidaridad. Implica que el Contratante de cumplimiento a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo en lo que le corresponde so pena de las responsabilidades indemnizatorias por los daños que se deriven en un accidente de trabajo o una enfermedad laboral por su culpa.
CONTRATO SINDICAL	**NATURALEZA**	Decretos	2663 y 3743	Código Sustantivo del Trabajo	5/08/1950	483	Se entiende por contrato sindical el que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Uno de los ejemplares del contrato sindical debe depositarse, en todo caso, en el Ministerio de Trabajo, a más tardar quince (15) días después de su firma. La duración, la revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo.	Norma informativa, brinda la definición de la figura de Contrato Sindical.
CONTRATO SINDICAL	**OBLIGACIONES EN SST**	Ley	776	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales	17/12/2002	4	Reincorporación al trabajo. Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría.	Verificar cumplimieno de criterios del sistema de seguridad y salud en el trabajo respcto de personas que se reincorporan. Participar del seguimiento laboral si es del caso.

MATRIZ NORMATIVA								
TEMA	**SUBTEMA**	**TIPO DE NORMA**	**NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN**	**TÍTULO**	**FECHA DE EXPEDICIÓN**	**ARTÍCULO**	**CRITERIO**	**OBSERVACIÓN**
CONTRATO SINDICAL	**OBLIGACIONES EN SST**	Ley	776	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales	17/12/2002	8	Reubicación del trabajador. Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.	Verificar cumplimieno de criterios del sistema de seguridad y salud en el trabajo respcto de personas que pueden estár en estabiliad laboral reforzada. Participar del seguimiento laboral si es del caso.
CONTRATO SINDICAL	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto	1401	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.	14/05/2007	8	INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES OCURRIDOS A TRABAJADORES NO VINCULADOS MEDIANTE CONTRATO DE TRABAJO. Cuando el accidentado sea un trabajador en misión, un trabajador asociado a un organismo de trabajo asociado o cooperativo o un trabajador independiente, la responsabilidad de la investigación será tanto de la empresa de servicios temporales como de la empresa usuaria; de la empresa beneficiaria del servicio del trabajador asociado y del contratante, según sea el caso. En el concepto técnico se deberá indicar el correctivo que le corresponde implementar a cada una. Para efecto de la investigación, se seguirá el mismo procedimiento señalado en los artículos anteriores.	realizar la investigación del accidente de trabajo o enfermedad laboral enconjunto con el organismo de trabajo asociado
CONTRATO SINDICAL	**NATURALEZA**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.2.1.16. Modificado por el Decreto 36 de 2016, artículo 1º	El contrato sindical es el que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Es de naturaleza colectiva laboral, solemne, nominado y principal.	Norma informativa, brinda la definición de la figura de Contrato Sindical.
CONTRATO SINDICAL	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.2.1.20. Modificado por el Decreto 36 de 2016, artículo 1º	Responsabilidad del sindicato. El sindicato de trabajadores que haya suscrito un contrato sindical responde por las obligaciones directas que surjan del mismo y por el cumplimiento de las que se estipulen a favor de los afiliados vinculados para su ejecución.	En el contrato sindical dejar claro las obligaciones relativas a la seguridad social así como las de Seguridad y Salud en el Trabajo.
CONTRATO SINDICAL	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	Artículo 2.2.2.1.24. Modificado por el Decreto 36 de 2016, artículo 1º.	Obligaciones de los contratantes. Son obligaciones de los contratantes: Por la empresa que suscribe el contrato sindical – Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. – Guardar absoluto respeto a la dignidad y los derechos de los afiliados vinculados para la ejecución del contrato sindical. – Cumplir el reglamento, mantener el orden y el respeto a las leyes. Por la organización sindical que suscribe el contrato sindical – Poner a disposición de los trabajadores vinculados para la ejecución del contrato sindical, los instrumentos adecuados y demás materiales para la realización de las labores, además de los elementos dispuestos en el sistema de seguridad y salud en el trabajo. – Pagar todas las obligaciones legales y las pactadas con los afiliados vinculados para la ejecución del contrato sindical, realizar las deducciones legales y pagar los gastos de transporte, si para prestar el servicio fuese necesario el cambio de residencia. – Cumplir con la obligaciones legales en el sistema integral de seguridad social y efectuar las deducciones correspondientes, así como las demás autorizadas por la asamblea de afiliados. – Expedir certificaciones sobre tiempo de servicio, índole de la labor, retribuciones y de ser el caso, la práctica de examen médico de retiro.	Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad Verificar el cumplimiento de las obligacione sen seguridad social (afiliaicón, cotización) y en seguridad y salud en el trabajo en cabeza de la organización sindical y en relación con el trabajador asociado.

MATRIZ NORMATIVA								
TEMA	**SUBTEMA**	**TIPO DE NORMA**	**NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN**	**TÍTULO**	**FECHA DE EXPEDICIÓN**	**ARTÍCULO**	**CRITERIO**	**OBSERVACIÓN**
CONTRATO SINDICAL	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	Artículo 2.2.2.1.28. Adicionado por el art. 1°, Decreto Nacional 036 de 2016.	El sindicato de trabajadores que suscribe un contrato sindical debe elaborar un reglamento por cada contrato sindical y someterlo a la aprobación de la asamblea general que autoriza la celebración del mismo, el cual contendrá como mínimo la siguiente regulación: "..." "La forma como el sindicato realizará todas las gestiones relacionadas con el sistema de seguridad social integral de los afiliados."	Verificar el cumplimietno de la obligación de afiliación y pago de la seguridad social por parte del Sindicato
CONTRATO SINDICAL	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.12. numeral 6	Documentación. El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: "…" 6. El programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo – SST, así como de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, reinducción y capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión;	Contar con los siguientes documentos: Programa de capacitación anual, soportes de capacitación: listas de asistencia
CONTRATO SINDICAL	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.11	Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo – SST. El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.	Incluir en el programa anual de capacitación de la empresa contratante al personal tercerizado
CONTRATO SINDICAL	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	.6.11 parágr	El empleador proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Incluir en el programa anual de capacitación de la empresa contratante al personal tercerizado para su inducción previa en la labor y en ipevr
CONTRATO SINDICAL	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.15.	Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos. El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no. rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera. A partir de la vigencia del presente decreto, los panoramas de factores de riesgo se entenderán como identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.	Identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, Priorizar Establecer los controles necesarios Realizar mediciones ambientales
CONTRATO SINDICAL	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.16.	Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. "…" 5. El cumplimiento del programa de capacitación anual, establecido por la empresa, incluyendo la inducción y reinducción para los trabajadores dependientes, cooperados, en misión y contratistas; "…"	Evaluar el programa de capacitación anual que incluya trabajadores dependientes, cooperados, en misión y contratistas

MATRIZ NORMATIVA								
TEMA	**SUBTEMA**	**TIPO DE NORMA**	**NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN**	**TÍTULO**	**FECHA DE EXPEDICIÓN**	**ARTÍCULO**	**CRITERIO**	**OBSERVACIÓN**
CONTRATO SINDICAL	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.17	Planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. El empleador o contratante debe adaptar mecanismos para planificar el Sistema de. Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-:-SST, basado en la evaluación inicial y otros datos disponibles que aporten a este propósito.	Considerar dentro de la planeación del SST a los trabajadores dependientes, cooperados, en misión y contratistas
CONTRATO SINDICAL	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.23.	Gestión de los peligros y riesgos. El empleador o contratante debe adoptar métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa.	Los métodos para la gestión de peligros y riesgos debe tener presente a trabajadores dependientes, cooperados, en misión y contratistas y su labor
CONTRATO SINDICAL	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.24. parágrafo 2	El empleador o contratante debe realizar el mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los informes de inspecciones y con sujeción a los manuales de uso.	Realizar el mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas
CONTRATO SINDICAL	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.24. parágrafo 4	El empleador o contratante debe corregir las condiciones inseguras que se presenten en el lugar de trabajo, de acuerdo con las condiciones específicas y riesgos asociados a la tarea.	Corregir las condiciones inseguras que se identifiquen en los puestos de trabajo
CONTRATO SINDICAL	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.28	Contratación. El empleador debe adoptar y mantener las disposiciones que garanticen el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de su empresa, por parte de los proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, durante el desempeño de las actividades objeto del contrato. Para este propósito, el empleador debe considerar como mínimo, los siguientes aspectos en materia de seguridad y salud el trabajo: 1. Incluir los aspectos de seguridad y salud en el trabajo en la evaluación y selección de proveedores y contratistas; 2. Procurar canales de comunicación para la gestión de seguridad y salud en el trabajo con los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas; 3. Verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, considerando la rotación del personal por parte de los proveedores contratistas y subcontratistas, de conformidad con la normatividad vigente; 4. Informar a los proveedores y contratistas al igual que a los trabajadores de este último, previo al inicio del contrato, los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo incluidas las actividades o tareas de alto riesgo, rutinarias y no rutinarias, así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias.	Adoptar medidas que garanticen cumplimiento del SGSST en su empresa por parte de terceros contratados. Establecer los 6 criterios que trae la norma para el proceso de contratacion de Terceros: 1. Incluir los aspectos de seguridad y salud en el trabajo en la evaluación y selección de proveedores y contratistas; 2. Procurar canales de comunicación para la gestión de seguridad y salud en el trabajo con los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas; 3. Verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, considerando la rotación del personal por parte de los proveedores

MATRIZ NORMATIVA								
TEMA	**SUBTEMA**	**TIPO DE NORMA**	**NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN**	**TÍTULO**	**FECHA DE EXPEDICIÓN**	**ARTÍCULO**	**CRITERIO**	**OBSERVACIÓN**
CONTRATO SINDICAL	**OBLIGACIONES EN SST**	Resolución	2404	Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones	22/07/2019	2	La presente resolución se aplica a todos los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, a los estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, a los trabajadores en misión, a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares. Los instrumentos y guías que se adoptan mediante la presente resolución y sus actualizaciones, realizadas por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo o la dependencia que haga sus veces de conformidad con el parágrafo del artículo anterior, son de obligatorio cumplimiento, de libre acceso y no tienen costo alguno para los usuarios.	En la aplicación de los instrumentos y guías incluir al personal tercerizado y contratado bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las cooperativas de trabajo asociado así como las empresas de servicios temporales.
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**NATURALEZA**	Decretos	2663 y 3743	Código Sustantivo del Trabajo	5/08/1950	34 numreal 1	1o) Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos patronos y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.	Norma informativa, indica quiénes se entienden como contratistas. se refiere a la responsabilidad solidaria cuanto el contratante se aparta de las normas que rigen la figura.
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**NATURALEZA**	Decretos	2663 y 3743	Código Sustantivo del Trabajo	5/08/1950	34 numeral 2	2o) El beneficiario del trabajo o dueño de la obra, también será solidariamente responsable, en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.	se refiere a la responsabilidad solidaria cuanto el contratante se aparta de las normas que rigen la figura.
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Decretos	2663 y 3743	Código Sustantivo del Trabajo	5/08/1950	56	Obligaciones de las partes en general. De modo general, incumben al patrono obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a estos obligaciones de obediencia y de fidelidad para con el patrono.	Implica el cumplimiento de las normas del SGSST para
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Decretos	2663 y 3743	Código Sustantivo del Trabajo	5/08/1950	57 numerales 1 y 2	Obligaciones especiales del patrono. Son obligaciones especiales del patrono: 1a) Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores. 2a) Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.	Implica el cumplimiento de las normas del SGSST para

MATRIZ NORMATIVA								
TEMA	**SUBTEMA**	**TIPO DE NORMA**	**NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN**	**TÍTULO**	**FECHA DE EXPEDICIÓN**	**ARTÍCULO**	**CRITERIO**	**OBSERVACIÓN**
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Decretos	2663 y 3743	Código Sustantivo del Trabajo	5/08/1950	216	Culpa del patrono. Cuando exista culpa suficiente comprobada del patrono en la ocurrencia del accidente de trabajo o en la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios, pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este capítulo.	Resultado del principio de solidaridad. Implica que el Contratante de cumplimiento a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo en lo que le corresponde so pena de las responsabilidades indemnizatorias por los daños que se deriven en un accidente de trabajo o una enfermedad laboral por su culpa.
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Ley	9	por el cual se dictan medidas sanitarias	24/01/1979	84 literal a)	a) Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud dentro del proceso de producción;	Implica el cumplimiento de las normas del SGSST para
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Resolución	2400	Por el cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.	22/05/1979	2 literal b)	proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad	Implica el cumplimiento de las normas del SGSST para
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto Ley	1295	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales".	22/06/1994	13. Modificado por el artículo 2º de la Ley 1562 de 2012	Afiliados. Son afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales: a) En forma obligatoria: 1. Los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo escrito o verbal y los servidores públicos; las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, tales como contratos civiles, comerciales o administrativos, con una duración superior a un mes y con precisión de las situaciones de tiempo, modo y lugar en que se realiza dicha prestación. 2. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado son responsables conforme a la ley, del proceso de afiliación y pago de los aportes de los trabajadores asociados. Para tales efectos le son aplicables todas las disposiciones legales vigentes sobre la materia para trabajadores dependientes y de igual forma le son aplicables las obligaciones en materia de salud ocupacional, incluyendo la conformación del Comité Paritario de Salud Ocupacional (Copaso). 3. Los jubilados o pensionados, que se reincorporen a la fuerza laboral como trabajadores dependientes, vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos. 4. Los estudiantes de todos los niveles académicos de instituciones educativas públicas o privadas que deban ejecutar trabajos que signifiquen fuente de ingreso para la respectiva institución o cuyo entrenamiento o actividad formativa es requisito para	Realizar la afiliación del contratista al Sistema General de Riesgos Laborales
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto Ley	1295	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales".	22/06/1994	Parágrafo 3° del artículo 13. Modificado por el artículo 2º de la Ley 1562 de 2012	Para la realización de actividades de prevención, promoción y Salud Ocupacional en general, el trabajador independiente se asimila al trabajador dependiente y la afiliación del contratista al sistema correrá por cuenta del contratante y el pago por cuenta del contratista; salvo lo estipulado en el numeral seis (6) de este mismo artículo.	Esta norma es informativa e indica que en relación con las actividades del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo el independiente se asemeja al dependiente.

MATRIZ NORMATIVA								
TEMA	SUBTEMA	TIPO DE NORMA	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN	TÍTULO	FECHA DE EXPEDICIÓN	ARTÍCULO	CRITERIO	OBSERVACIÓN
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	OBLIGACIONES EN SST	Ley	9	por el cual se dictan medidas sanitarias	24/01/1979	84 literal a)	a) Proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad, establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud dentro del proceso de producción;	Implica el cumplimiento de las normas del SGSST para
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	OBLIGACIONES EN SST	Resolución	2400	Por el cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.	22/05/1979	2 literal b)	proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad	Implica el cumplimiento de las normas del SGSST para
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	OBLIGACIONES EN SST	Decreto Ley	1295	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales".	22/06/1994	13. Modificado por el artículo 2º de la Ley 1562 de 2012	Afiliados. Son afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales: a) En forma obligatoria: 1. Los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo escrito o verbal y los servidores públicos; las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, tales como contratos civiles, comerciales o administrativos, con una duración superior a un mes y con precisión de las situaciones de tiempo, modo y lugar en que se realiza dicha prestación. 2. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado son responsables conforme a la ley, del proceso de afiliación y pago de los aportes de los trabajadores asociados. Para tales efectos le son aplicables todas las disposiciones legales vigentes sobre la materia para trabajadores dependientes y de igual forma le son aplicables las obligaciones en materia de salud ocupacional, incluyendo la conformación del Comité Paritario de Salud Ocupacional (Copaso). 3. Los jubilados o pensionados, que se reincorporen a la fuerza laboral como trabajadores dependientes, vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos. 4. Los estudiantes de todos los niveles académicos de instituciones educativas públicas o privadas que deban ejecutar trabajos que signifiquen fuente de ingreso para la respectiva institución o cuyo entrenamiento o actividad formativa es requisito para	Realizar la afiliación del contratista al Sistema General de Riesgos Laborales
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	OBLIGACIONES EN SST	Decreto Ley	1295	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales".	22/06/1994	Artículo 91 adicionado por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012	"..." En caso de accidente que ocasione la muerte del trabajador donde se demuestre el incumplimiento de las normas de salud ocupacional, el Ministerio de Trabajo impondrá multa no inferior a veinte (20) salarios mínimos legales mensuales vigentes, ni superior a mil (1.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes destinados al Fondo de Riesgos Laborales; en caso de reincidencia por incumplimiento de los correctivos de promoción y prevención formulados por la Entidad Administradora de Riesgos Laborales o el Ministerio de Trabajo una vez verificadas las circunstancias, se podrá ordenar la suspensión de actividades o cierre definitivo de la empresa por parte de las Direcciones Territoriales del Ministerio de Trabajo, garantizando siempre el debido proceso. El Ministerio de Trabajo reglamentará dentro de un plazo no mayor a un (1) año contado a partir de la expedición de la presente ley, los criterios de graduación de las multas a que se refiere el presente artículo y las garantías que se deben respetar para el debido proceso. a) Para el empleador. 1. El incumplimiento de la afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales, le acarreará a los empleadores y responsables de la cotización, además de las sanciones previstas por el Código Sustantivo del Trabajo, la legislación laboral vigente y la ley 100 de 1993, o normas que la modifiquen, incorporen o reglamenten, la obligación de reconocer y pagar al trabajador las prestaciones consagradas en	Esta norma es informativa, indica las sanciones en las que puede incurrir incluso el contratante si no cumple con las obligaciones derivadas del Sistema General de Riesgos Laborales y del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

MATRIZ NORMATIVA								
TEMA	SUBTEMA	TIPO DE NORMA	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN	TÍTULO	FECHA DE EXPEDICIÓN	ARTÍCULO	CRITERIO	OBSERVACIÓN
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	OBLIGACIONES EN SST	Decreto Ley	1295	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales".	22/06/1994	21	Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo	Implica el cumplimiento de las normas del SGSST para
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	OBLIGACIONES EN SST	Ley	776	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales	17/12/2002	4	Reincorporación al trabajo. Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría.	Verificar cumplimieno de criterios del sistema de seguridad y salud en el trabajo respcto de personas que se reincorporan. Participar del seguimiento laboral si es del caso.
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	OBLIGACIONES EN SST	Ley	776	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales	17/12/2002	8	Reubicación del trabajador. Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.	Verificar cumplimieno de criterios del sistema de seguridad y salud en el trabajo respcto de personas que pueden estár en estabiliad laboral reforzada. Participar del seguimiento laboral si es del caso.
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	OBLIGACIONES EN SST	Ley	1562	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.	11/07/2012	7	Efectos por el no pago de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales. La mora en el pago de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales durante la vigencia de la relación laboral y del contrato de prestación de servicios, no genera la desafiliación automática de los afiliados trabajadores. En el evento en que el empleador y/o contratista se encuentre en mora de efectuar sus aportes al Sistema General de Riesgos Laborales, será responsable de los gastos en que incurra la Entidad Administradora de Riesgos Laborales por causa de las prestaciones asistenciales otorgadas, así como del pago de los aportes en mora con sus respectivos intereses y el pago de las prestaciones económicas a que hubiere lugar. "..."	Verificar el pago de las cotizaciones que los contratistas con riesgo I,II y III están en la obligación de realizar. Pagar las cotizaciones de los contratistas de riesgos IV y V
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	OBLIGACIONES EN SST	Resolución	1409	Por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.	23/07/2012	1	OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN. La presente resolución tiene por objeto establecer el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas y aplica a todos los empleadores, empresas, contratistas, subcontratistas y trabajadores de todas las actividades económicas de los sectores formales e informales de la economía, que desarrollen trabajo en alturas con peligro de caídas.	Verificar la existencia de reglamento de seguridad para protección contra caída en alturas y que se encuentre socializado. Validar que al trabajador se le practiquen las evaluaciones médicas ocupacionales, que se cuente con un programa de protección contra caídas y tengan implementada las medidas de control contra caídas de personas y objetos, validar uso de elementos de protección personal, soporte de capacitaciones en alturas.

MATRIZ NORMATIVA								
TEMA	**SUBTEMA**	**TIPO DE NORMA**	**NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN**	**TÍTULO**	**FECHA DE EXPEDICIÓN**	**ARTÍCULO**	**CRITERIO**	**OBSERVACIÓN**
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Resolución	1409	Por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.	23/07/2012	3	OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. Todo empleador que tenga trabajadores que realicen tareas de trabajo en alturas con riesgo de caídas como mínimo debe: 1. Realizar las evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales conforme a lo establecido en las Resoluciones 2346 de 2007 y 1918 de 2009 expedidas por el Ministerio de la Protección Social o las normas que las modifiquen, sustituyan o adicionen. 2. Incluir en el programa de salud ocupacional denominado actualmente Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el programa de protección contra caídas de conformidad con la presente resolución, así como las medidas necesarias para la identificación, evaluación y control de los riesgos asociados al trabajo en alturas, a nivel individual por empresa o de manera colectiva para empresas que trabajen en la misma obra; 3. Cubrir las condiciones de riesgo de caída en trabajo en alturas, mediante medidas de control contra caídas de personas y objetos, las cuales deben ser dirigidas a su prevención en forma colectiva, antes de implementar medidas individuales de protección contra caídas. En ningún caso, podrán ejecutarse trabajos en alturas sin las medidas de control establecidas en la presente resolución; 4. Adoptar medidas compensatorias y eficaces de seguridad, cuando la ejecución de un trabajo particular exija el retiro temporal de cualquier dispositivo de prevención colectiva contra caídas. Una vez concluido el trabajo particular, se volverán a	Verificar la existencia de reglamento de seguridad para protección contra caída en alturas y que se encuentre socializado. Validar que al trabajador se le practiquen las evaluaciones médicas ocupacionales, que se cuente con un programa de protección contra caídas y tengan implementada las medidas de control contra caídas de personas y objetos, validar uso de elementos de protección personal, soporte de capacitaciones en alturas, que se cuente con un coordinador, certificado de capacitación y reinducción vigentes.
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Resolución	1409	Por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas.	23/07/2012	3 parágrafo	Las empresas podrán compartir recursos técnicos, tales como equipos de protección, equipos de atención de emergencias, entre otros, garantizando que en ningún momento por este motivo, se dejen de controlar trabajos en alturas con riesgo de caída en ninguna de estas empresas, de acuerdo con lo estipulado en la presente resolución y en ningún momento se considerará esto como un traslado de responsabilidades, siendo cada empresa la obligada a mantener las adecuadas condiciones de los recursos que utilicen.	
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.2.2.1.	Objeto. El presente decreto tiene por objeto establecer reglas para llevar a cabo la afiliación, cobertura y el pago de aportes en el Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, tales como contratos civiles, comerciales o administrativos y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo.	Norma informativa relativa a la afiliación y cotización de contratistas.
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.2.2.2	Campo de aplicación. El presente decreto se aplica a todas las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios, con entidades o instituciones públicas o privadas con una duración superior a un (1) mes y a los contratantes, conforme a lo previsto en el numeral 1 del literal a) del artículo 2° de la Ley 1562 de 2012 y a los trabajadores independientes que laboren en actividades catalogadas por el Ministerio del Trabajo como de alto riesgo, tal y como lo prevé el numeral 5 del literal a) del artículo 2° de la Ley 1562 de 2012.	Norma informativa relativa a la afiliación y cotización de contratistas.
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	Parágrafo 1 del artículo 2.2.4.2.2.2	Para efectos del presente decreto, todas las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con una duración superior a un (1) mes, se entenderán como contratistas.	Norma informativa que identifica la figura de contratista
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	Parágrafo 2 del artículo 2.2.4.2.2.2	Se entiende como contrato formal de prestación de servicios, aquel que conste por escrito. Tratándose de entidades o instituciones públicas, se entienden incluidos los contratos de prestación de servicios independientemente del rubro presupuestal con cargo al cual se efectúa el pago.	Norma informativa relativa al contrato formal de prestación de servicios

MATRIZ NORMATIVA								
TEMA	SUBTEMA	TIPO DE NORMA	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN	TÍTULO	FECHA DE EXPEDICIÓN	ARTÍCULO	CRITERIO	OBSERVACIÓN
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	OBLIGACIONES EN SST	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.2.2.13 modificado por el artículo 3 del Decreto 1273 de 2018	El contratante debe pagar el valor de la cotización mes vencido, cuando la afiliación del contratista sea por riesgo IV o V.	Pagar cotizaciones de contratistas riesgos IV y V
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	OBLIGACIONES EN SST	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.2.2.15. Numerales 1 Artículo modificado por el artículo 3 del Decreto 1273 de 2018 y el Decreto 676 de 2020	Obligaciones del contratante. El contratante debe cumplir con las normas del Sistema General de Riesgos Laborales, en especial, las siguientes: 1. Reportar a la Administradora de Riesgos Laborales los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.	Reportar ATEL
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	OBLIGACIONES EN SST	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.2.2.15. Numerales 2 Artículo modificado por el artículo 3 del Decreto 1273 de 2018 y el Decreto 676 de 2020	Obligaciones del contratante. El contratante debe cumplir con las normas del Sistema General de Riesgos Laborales, en especial, las siguientes: 2. Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo.	Investigación de incidentes y accidentes de trabajo
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	OBLIGACIONES EN SST	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.2.2.15. Numerales 3 Artículo modificado por el artículo 3 del Decreto 1273 de 2018 y el Decreto 676 de 202	Obligaciones del contratante. El contratante debe cumplir con las normas del Sistema General de Riesgos Laborales, en especial, las siguientes: 3. Realizar actividades de prevención y promoción.	Plan de trabajo que incluya actividades de prevención y promoción
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	OBLIGACIONES EN SST	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.2.2.15. Numerales 4 Artículo modificado por el artículo 3 del Decreto 1273 de 2018 y el Decreto 676 de 202	Obligaciones del contratante. El contratante debe cumplir con las normas del Sistema General de Riesgos Laborales, en especial, las siguientes: 4. Incluir a las personas que les aplica la presente sección en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Incluir terceros en el SG SST
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	OBLIGACIONES EN SST	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.2.2.15. Numerales 5 Artículo modificado por el artículo 3 del Decreto 1273 de 2018 y el Decreto 676 de 202	Obligaciones del contratante. El contratante debe cumplir con las normas del Sistema General de Riesgos Laborales, en especial, las siguientes: 5. Permitir la participación del contratista en las capacitaciones que realice el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Capacitar a Terceros

MATRIZ NORMATIVA								
TEMA	**SUBTEMA**	**TIPO DE NORMA**	**NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN**	**TÍTULO**	**FECHA DE EXPEDICIÓN**	**ARTÍCULO**	**CRITERIO**	**OBSERVACIÓN**
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.2.2.15. Numerales 6 Artículo modificado por el artículo 3 del Decreto 1273 de 2018 y el Decreto 676 de 202	Obligaciones del contratante. El contratante debe cumplir con las normas del Sistema General de Riesgos Laborales, en especial, las siguientes: 6. Verificar en cualquier momento el cumplimiento de los requisitos de seguridad y salud necesarios para cumplir la actividad contratada de las personas a las que les aplica la presente sección.	Hacer auditoria del cumplimiento de los requisitos de SST que impactan la labor contratada.
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.2.2.15. Numerales 7 Artículo modificado por el artículo 3 del Decreto 1273 de 2018 y el Decreto 676 de 202	Obligaciones del contratante. El contratante debe cumplir con las normas del Sistema General de Riesgos Laborales, en especial, las siguientes: 7. Informar a los contratistas afiliados en riesgo IV y/o V sobre los aportes efectuados al Sistema General de Riesgos Laborales.	Informar el pago de cotizaciones a su cargo
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.2.2.15. Numerales 8 Artículo modificado por el artículo 3 del Decreto 1273 de 2018 y el Decreto 676 de 202	Obligaciones del contratante. El contratante debe cumplir con las normas del Sistema General de Riesgos Laborales, en especial, las siguientes: 8. Adoptar los mecanismos necesarios para realizar el pago anticipado de la cotización, cuando el pago del aporte esté a su cargo.	Realizar el pago de cotizaciones a su cargo
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.2.2.15. Numerales 9 Artículo modificado por el artículo 3 del Decreto 1273 de 2018 y el Decreto 676 de 202	Obligaciones del contratante. El contratante debe cumplir con las normas del Sistema General de Riesgos Laborales, en especial, las siguientes: 9. Suministrar, a sus contratistas, los elementos de protección personal necesarios para ejecutar la actividad contratada".	Suministro de elementos de protección personal
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.2.2.18.	Exámenes médicos ocupacionales. En virtud de lo establecido en el parágrafo 3° del artículo 2° de la Ley 1562 de 2012, la entidad o institución contratante deberá establecer las medidas para que los contratistas sean incluidos en sus Sistemas de Vigilancia Epidemiológica, para lo cual podrán tener en cuenta los términos de duración de los respectivos contratos. El costo de los exámenes periódicos será asumido por el contratante. "…"	Incluir contratistas en el sistema de vigilancia epidemiológico Asumir el costo de los exámenes periodicos del contratista
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.2.2.2	Obligatoriedad de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales a personas vinculadas a través de contrato de prestación de servicios con duración superior a 1 mes	Afiliar al contratista vinculado mediante contrato de prestación de servicios con duración de un mes o más al Sistema General de Riesgos Laborales.

MATRIZ NORMATIVA								
TEMA	**SUBTEMA**	**TIPO DE NORMA**	**NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN**	**TÍTULO**	**FECHA DE EXPEDICIÓN**	**ARTÍCULO**	**CRITERIO**	**OBSERVACIÓN**
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.2.2.5	Afiliación por intermedio del contratante. El contratante debe afiliar al Sistema General de Riesgos Laborales a los contratistas objeto de la presente sección, de conformidad con lo establecido en el parágrafo 3° del artículo 2° de la Ley 1562 de 2012. El incumplimiento de esta obligación, hará responsable al contratante de las prestaciones económicas y asistenciales a que haya lugar.	Afiliar al contratista vinculado mediante contrato de prestación de servicios con duración de un mes o más al Sistema General de Riesgos Laborales.
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.1.	El presente decreto tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.	Esta norma es informativa, indica que entre los obligados a cumplirla se encuentran los contratantes, fijando así el campo de aplicación.
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.4.	"…" El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).	Liderar el SG SST Aplicar medidas de seguridad y salud en el trabajo, Mejorar el comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral Hacer control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo Abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas Aplicar ciclo PHVA
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.4.parágrafo 2	Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan conocer que la empresa a contratar cuente con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	Establecer un proceso elección de contratistas con criterios de selección y evaluación Incluir como criterio que contratista cuente con SG SST
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.5.	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente.	La política de SST debe incluir a contratistas subcontratistas
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.8. numeral 6.	Obligaciones de los Empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. "…" 6. Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones. "…"	Identificar peligros, Evaluar y valorar riesgos y establecer los controles

MATRIZ NORMATIVA								
TEMA	**SUBTEMA**	**TIPO DE NORMA**	**NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN**	**TÍTULO**	**FECHA DE EXPEDICIÓN**	**ARTÍCULO**	**CRITERIO**	**OBSERVACIÓN**
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.8. numeral 9	9. Participación de los Trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable. Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST. El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas	Informar el desarrollo de las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST Capacitar en temas de seguridad y salud en el trabajo según las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia.
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.11	Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo – SST. El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.	Desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	.6.11 parágr	El empleador proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.12. numeral 6	Documentación. El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: "…" 6. El programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo – SST, así como de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, reinducción y capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión;	Contar con los siguientes documentos: Programa de capacitación anual, soportes de capacitación: listas de asistencia
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.14. numeral 2	Comunicación. El empleador debe establecer mecanismos eficaces para: "…" 2. Garantizar que se dé a conocer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST a los trabajadores y contratistas; y,	Dar a conocer el SG SST
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.15.	Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos. El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no. rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera. A partir de la vigencia del presente decreto, los panoramas de factores de riesgo se entenderán como identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.	Identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, Priorizar Establecer los controles necesarios Realizar mediciones ambientales

MATRIZ NORMATIVA								
TEMA	**SUBTEMA**	**TIPO DE NORMA**	**NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN**	**TÍTULO**	**FECHA DE EXPEDICIÓN**	**ARTÍCULO**	**CRITERIO**	**OBSERVACIÓN**
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.16.	Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. "…" 5. El cumplimiento del programa de capacitación anual, establecido por la empresa, incluyendo la inducción y reinducción para los trabajadores dependientes, cooperados, en misión y contratistas; "…"	Evaluar el programa de capacitación anual que incluya contratistas.
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.16. parágrafo 3	El empleador o contratante debe facilitar mecanismos para el autoreporte de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas; esta información la debe utilizar como insumo para la actualización de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.	Implementar mecanismos para el autoreporte de condiciones de trabajo y de salud
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.17	Planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. El empleador o contratante debe adaptar mecanismos para planificar el Sistema de. Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-:-SST, basado en la evaluación inicial y otros datos disponibles que aporten a este propósito.	Considerar dentro de la planeación del SST a los contratistas.
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.23.	Gestión de los peligros y riesgos. El empleador o contratante debe adoptar métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa.	Los métodos para la gestión de peligros y riesgos debe tener presente a contratistas y su labor
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.24. parágrafo 2	El empleador o contratante debe realizar el mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los informes de inspecciones y con sujeción a los manuales de uso.	Realizar el mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.24. parágrafo 4	El empleador o contratante debe corregir las condiciones inseguras que se presenten en el lugar de trabajo, de acuerdo con las condiciones específicas y riesgos asociados a la tarea.	Corregir las condiciones ins
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.25.	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias. El empleador o contratante debe implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes. "…" Para ello debe implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que considere como mínimo, los siguientes aspectos: "…"	Implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias. Contar con un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.25. parágrafo 1	De acuerdo con la magnitud de las amenazas y la evaluación de la vulnerabilidad tanto interna como en el entorno y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante puede articularse con las instituciones locales o regionales pertenecientes al Sistema Nacional de Gestión de Riesgos de Desastres en el marco de la Ley 1523 de 2012. "…"	Esta norma es informativa, da la posiilidad al contratante de articularse con instituciones locales o regionales del Sistema Nacional de Gestión de Riesgos de Desastres con el fin de dar respuesta a una emergencia.

MATRIZ NORMATIVA								
TEMA	**SUBTEMA**	**TIPO DE NORMA**	**NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN**	**TÍTULO**	**FECHA DE EXPEDICIÓN**	**ARTÍCULO**	**CRITERIO**	**OBSERVACIÓN**
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.28	Contratación. El empleador debe adoptar y mantener las disposiciones que garanticen el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de su empresa, por parte de los proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, durante el desempeño de las actividades objeto del contrato. Para este propósito, el empleador debe considerar como mínimo, los siguientes aspectos en materia de seguridad y salud el trabajo: 1. Incluir los aspectos de seguridad y salud en el trabajo en la evaluación y selección de proveedores y contratistas; 2. Procurar canales de comunicación para la gestión de seguridad y salud en el trabajo con los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas; 3. Verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, considerando la rotación del personal por parte de los proveedores contratistas y subcontratistas, de conformidad con la normatividad vigente; 4. Informar a los proveedores y contratistas al igual que a los trabajadores de este último, previo al inicio del contrato, los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo incluidas las actividades o tareas de alto riesgo, rutinarias y no rutinarias, así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias.	Adoptar medidas que garanticen cumplimiento del SGSST en su empresa por parte de terceros contratados. Establecer los 6 criterios que trae la norma para el proceso de contratacion de Terceros: 1. Incluir los aspectos de seguridad y salud en el trabajo en la evaluación y selección de proveedores y contratistas; 2. Procurar canales de comunicación para la gestión de seguridad y salud en el trabajo con los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas; 3. Verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, considerando la rotación del personal por parte de los proveedores
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Decreto único Reglamentario	1072	por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	26/05/2015	2.2.4.6.30. numeral 9	Alcance de la auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). El proceso de auditoría de que trata el presente capítulo, deberá abarcar entre otros lo siguiente: 9. El alcance y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) frente a los proveedores y contratistas;	Auditar el SGSST del Tercero contratado
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Resolución	312	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	13/02/2019	1	La presente Resolución tiene por objeto establecer los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para las personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2° de este Acto Administrativo. Los presentes Estándares Mínimos corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST.	Esta norma es informativa, indica que entre los obligados a implementar los estándares mínimos del SG SST se encuentran los contratantes, fijando asíno sólo el objetivo sino los alcances de aplicación.
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Resolución	312	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	13/02/2019	2	Campo de aplicación. La presente Resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a los trabajadores dependientes e independientes, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, a las empresas de servicios temporales, a los estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y los trabajadores en misión; a las administradoras de riesgos laborales; a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares; quienes deben implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.	Esta norma es informativa, indica que entre los obligados a cumplirla se encuentran los contratantes, fijando así el campo de aplicación.

MATRIZ NORMATIVA								
TEMA	**SUBTEMA**	**TIPO DE NORMA**	**NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN**	**TÍTULO**	**FECHA DE EXPEDICIÓN**	**ARTÍCULO**	**CRITERIO**	**OBSERVACIÓN**
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Resolución	312	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	13/02/2019	14	Selección y evaluación de proveedores y contratistas. Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan identificar que el proveedor o contratista cumple con los Estándares Mínimos establecidos en la presente Resolución para empresas de once (11) a cincuenta (50) trabajadores.	Incluir en el proceso de contratación criterios de identificación de terceros a contratar que cumplan con los estádares mínimos el SG SST
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Resolución	312	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	13/02/2019	19	Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan conocer que el proveedor o contratista cuenta con los estándares mínimos establecidos en la presente norma para empresas con más de cincuenta (50) trabajadores clasificadas con riesgo I, II, III, IV ó V y las de cincuenta (50) o menos trabajadores con riesgo IV ó V.	Incluir en el proceso de contratación criterios de identificación de terceros a contratar que cumplan con los estádares mínimos el SG SST
OUTSOURCING / CONTRATISTAS	**OBLIGACIONES EN SST**	Resolución	2404	Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones	22/07/2019	2	La presente resolución se aplica a todos los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, a los estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, a los trabajadores en misión, a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares. Los instrumentos y guías que se adoptan mediante la presente resolución y sus actualizaciones, realizadas por la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo o la dependencia que haga sus veces de conformidad con el parágrafo del artículo anterior, son de obligatorio cumplimiento, de libre acceso y no tienen costo alguno para los usuarios.	En la aplicación de los instrumentos y guías incluir al personal tercerizado y contratado bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las cooperativas de trabajo asociado así como las empresas de servicios temporales.

ANEXO B. INSTRUMENTO DE ANÁLISIS DE JURISPRUDENCIA

Instrumento de Análisis de Jurisprudencia
Corporación, número de sentencia o radicación, fecha y magistrado ponente:
▪ **Corporación:** Corte Suprema de Justicia ▪ **Número de sentencia o radicación:** 25941 ▪ **Fecha:** 2 de marzo de 2006 ▪ **Magistrado Ponente:** Luis Javier Osorio López
Tema:
Culpa plena patronal de las Empresas de Servicios Temporales
Subtema (s):
Culpa plena patronal de las Empresas de Servicios Temporales cuando hay culpa de la empresa usuaria.
Hechos relevantes:
La señora Evelia Cecilia Borja Caballero, en calidad de madre del joven Ricardo Rivera Borja, demanda a la sociedad Gente Caribe Ltda, con el fin de que le pague la indemnización de perjuicios derivada de culpa plena patronal, generada en la muerte de su hijo a causa de accidente laboral. Fundamentó su pretensión en que su menor hijo Ricardo Alberto Rivera Borja laboró al servicio de la demandada entre el 5 y el 31 de agosto de 1993, prestando sus servicios como trabajador en misión en la Empresa UNIAL S.A., como ayudante; que el día 31 de agosto de 1993, estando en la sección de montajes de los silenciadores de la embarcación Coveñas II, murió al caerle encima un tanque, encontrándose en ese momento sólo y sin que nadie lo socorriera; que a su hijo no se le hizo inducción en el manejo de los equipos ni se le suministraron los elementos de protección requeridos, no obstante que la labor era de alto riesgo; que el occiso contaba con 16 años de edad y era un apoyo económico para sus padres y hermanos. La entidad demandada admitió la existencia del contrato con el menor fallecido, pero se opuso a la pretensión de su progenitora, porque el accidente en el que perdió la vida se debió a una “imprudencia profesional del extrabajador”, quien en la hora de almuerzo “cuando ningún operario de la empresa estaba laborando, en forma imprudente manipuló la palanca que sostenía el tanque que le ocasionó la muerte, tanque éste que se encontraba debidamente asegurado”, igualmente manifiesta que se le dieron todos los EPP, y que al ser un ayudante sin ninguna actividad específica, no requería capacitación alguna.
Decisiones de primera y segunda instancia
En fallo de primera instancia, se accede a las pretensiones y se condena al demandado. En segunda instancia El Tribunal precisó que debía ocuparse de la apelación de la demandada - según la transcripción que hace del escrito de apelación - al “argumentar que la empresa de servicios temporales no es responsable por los accidentes de trabajo de sus trabajadores en misión cuando suceden por culpa de la Empresa usuaria”. Con base en esa premisa y después de ocuparse de los artículos 71 y 78 de la Ley 50 de 1990, sobre la calidad de empleadores que tienen las empresas de servicios temporales, afirmó que en el asunto bajo examen es la demandada “la directamente responsable del pago de la indemnización a que se hace acreedora la demandante por el fallecimiento de su hijo menor cuando prestaba sus servicios como trabajador en misión de la usuaria UNIAL S. A.”.
Problema (s) jurídico (s):

¿Es responsable de culpa plena patronal en calidad de empleador, la empresa de servicios temporales, cuando el accidente de trabajo sucede por culpa de la empresa usuaria?

Consideraciones de la Corte:

El recurso de casación se fundamenta en el hecho de que la empresa demandada, manifiesta que se da por probado que hubo culpa patronal, cuando el accidente en el que falleció el joven Ricardo Borja se dio por culpa de la empresa usuaria del servicio. *"El informe patronal de accidente de trabajo señala como posibles causas del accidente el hecho de "operar sin autorización equipos que no conocía la victima", lo que implica una confesión sobre la falta de entrenamiento del trabajador como se indica en el hecho 5, cuando en realidad la operación de esos equipos efectivamente desconocidos por la víctima. De manera que si el accidente ocurrió porque el ex trabajador realizó un trabajo para el cual no estaba autorizado por la empresa, es elemental que no puede ser ésta la culpable de dicho accidente, por lo que el primer error de hecho queda palmariamente acreditado.*

Adicionalmente, manifiesta el casacionista que los testimonios aportados al proceso, dieron cuenta de que el accidente ocurre por imprudencia del trabajador fallecido.

La Corte manifiesta que, una vez analizados los testimonios que se dieron en el proceso, se pudo dar cuenta de que el joven Ricardo, no tenía capacitación en las actividades que estaba haciendo al momento del accidente, que previamente estaba realizando labores administrativas, y posteriormente le fue ordenado que laborara en la zona de riesgo, donde ocurrió el accidente, sin ninguna indicación de seguridad, hecho que fue confirmado en las indagatorias que se rindieron en la Fiscalía, con ocasión de la muerte del joven. Adicionalmente, se deja claro que la zona de montaje si es de alto riesgo.

"Así las cosas, lo único que puede concluirse es que hubo negligencia de la sociedad Unial S. A. en la ocurrencia del accidente de trabajo en el que el menor Ricardo Rivera perdió la vida, pues actuó con imprevisión y falta de diligencia y cuidado en la asignación de labores al asalariado, sobre todo tratándose de una persona a la que por su edad, la ley le asigna un mayor campo de protección de su integridad en todos sus órdenes, la que debe ser en extremo cumplida por quienes estén obligados, entre ellos, los empleadores.

Es que así el accidente se hubiera producido por un acto imprudente e inseguro del menor, esa circunstancia no puede exonerar de culpa a la empresa, sino que por el contrario la agrava; pues precisamente la falta de capacitación y entrenamiento, unido a su edad, es un factor que posibilita y acentúa la ocurrencia de hechos dañosos, lo que por consiguiente obliga al empresario a extremar su diligencia y cuidado en la asignación de funciones, de manera que cualquiera omisión en ese punto significa y compromete su responsabilidad.

Ahora, en cuanto a la obligada al pago de la indemnización, es sin duda, la empresa misionera, tal como la Corte lo dejó sentado en la sentencia del 24 de abril de 1997, con radicación 9435, traída a colación por el Tribunal, en la que después de hacer un recuento normativo sobre las empresas de servicios de temporales, dijo que "en el evento de que un trabajador en misión sufra un infortunio profesional por culpa del usuario, bien sea por haber incumplido este los compromisos adquiridos con la EST en punto a seguridad industrial o debido a una imprevisión justificada, la culpa se le transfiere a la EST en tanto delegante del poder de subordinación pero exclusiva en la carga patronal, sin perjuicio del derecho de ella a repetir o reclamar a la usuaria los perjuicios por el incumplimiento contractual si este se presenta".

Decisión

Casa parcialmente la decisión, pues confirma el tema de la culpa y en consecuencia la indemnización a cargo de la empresa de servicios temporales; sin embargo, quiebra la sentencia respecto a la indexación, pues la demanda no la solicitó y en consecuencia, el Tribunal no podría concederla.

Instrumento de Análisis de Jurisprudencia

Corporación, número de sentencia o radicación, fecha y magistrado ponente:

- **Corporación:** Corte Suprema de Justicia
- **Número de sentencia o radicación:** 64314 SL064-2020
- **Fecha:** 22 de enero de 2020
- **Magistrado Ponente:** Dolly Amparo Caguasango Villota

Tema:

Contrato de Prestación de Servicios

Subtema (s):

Subordinación, culpa plena patronal.

Hechos relevantes:

Ítalo Rafael Todaro Decola músico de profesión, dedicado a dicho oficio por más de 20 años, del cual derivó sus ingresos salariales para el sostenimiento personal y el de su familia. Laboró en varias organizaciones y empresas musicales en el país, explicó que la organización musical Inversiones Artísticas Peter Manjarrés, establecimiento de comercio constituido como grupo musical, era una de las empresas más famosas de la música vallenata. Agregó que con esta última fue contratado desde el 15 de agosto de 2003 hasta el 18 de diciembre de 2008, para desempeñar las funciones de corista del grupo musical y en ejercicio de ello actuó en presentaciones musicales en varias ciudades nacionales e internacionales.

Informó que su vinculación al grupo fue ordenada por el señor Peter Manjarrés, propietario de dicha organización, la cual inicialmente se hizo de manera verbal, «pero inmediatamente después, se formalizó la prestación laboral, por un contrato para prestación de servicios independientes», el que se suscribió a partir del año 2003.

Resaltó que se comprometió con la agrupación musical a realizar, por lo menos, 20 presentaciones en Colombia y en el exterior, las «que, sumadas a las horas de traslados y viajes, copaban el tiempo mensual disponible por la organización, de tal suerte que su ocupación y disponibilidad lo constituía el 100% de las horas diurnas y nocturnas laborables».

Indicó que el 18 de diciembre de 2008, sufrió un grave accidente de tránsito cuando regresaba con la agrupación de Chiquinquirá, el que le causó traumas en sus miembros superiores y cráneo encefálico, suceso ocurrido «en un bus de propiedad de la señora madre del propietario de la empresa», en el cual se trasladaban de regreso a Valledupar. Que tal suceso le produjo una merma ostensible de sus facultades físicas, fisiológicas y psicológicas siendo «declarado parcialmente su estado de invalidez e incapacitado para desempeñarse en la profesión y oficio».

El demandado argumentó el actor prestó sus servicios como corista de manera eventual en diversos espectáculos, pero no desde la fecha que este adujo. Manifestó que en verdad existió fue un contrato de tipo civil que se perfeccionó con la prestación del servicio y el pago de unos honorarios, en ejercicio del cual contaba con plena autonomía teniéndose que sujetar únicamente a unos parámetros artísticos que eran fundamentales en la armonía del conjunto musical.

Decisiones de primera y segunda instancia

El Juez de primera instancia declaró no probada la relación laboral entre el demandante y el demandado, y en consecuencia no accedió al resto de las pretensiones, decisión que fue confirmada en segunda instancia.

Mencionó que al demandante le correspondía probar la prestación personal de su servicio en beneficio de otro, quien lo remunera bajo su continuada dependencia. De ahí que «presentes estos elementos nace una presunción que cobija al trabajador y que debe derruir quien se demanda como empleador».

Problema (s) jurídico (s):

Determinar si se demostró el contrato de trabajo entre los señores Ítalo Rafael Todaro Decola y Peter Manjarrés Romero, y si de este se derivan las consecuencias solicitadas en las pretensiones de la demanda inaugural.

Consideraciones de la Corte

Partiendo de los aspectos fácticos no debatidos, la Sala aprecia que las certificaciones denunciadas dan cuenta de la efectiva labor personal del demandante, prestada al servicio del señor Peter Manjarrés Romero como corista en su agrupación musical, labor que era remunerada mensualmente en promedio. Además, dejan entrever, en este caso particular, la falta de autonomía del demandante para ausentarse cuando él lo quisiera, al punto que debió contar con la autorización del administrador del establecimiento de comercio para tramitar documentación referente a la nominación del señor Peter Manjarrés a los premios Grammy Latinos. Incluso, en una de las certificaciones se emite una valoración sobre el desempeño laboral y personal del actor, calificándolo como ejemplar.

En criterio de la Sala las anteriores certificaciones dan cuenta de la prestación personal de los servicios del actor, como corista, y de la falta de autonomía e independencia en su ejecución. Circunstancias que, en esos términos, refrendan la presunción contenida en el artículo 24 del CST.

del mismo emergía la ausencia de independencia del promotor del proceso, en la medida que, si incumplía alguna de las obligaciones derivadas del contrato, como lo eran asistir a las presentaciones nacionales e internacionales como corista, a las que fuera citado, de forma puntual y mostrando una buena conducta, podía ser sancionado con el pago del 50% del valor del contrato pactado, situación que se plasmó bajo la denominación de «Cláusula penal».

Conforme quedó probado en esta contienda, el convocante no era libre y autónomo para decidir si asistía o no a las presentaciones musicales con el demandado, pues en caso de faltar a la misma el contratante podía imponer la carga pecuniaria ya precisada, lo que, en el sub lite, y dadas sus particularidades se traduce en el ejercicio propio del poder subordinante del empleador. Así, pese a la denominación que las partes le dieron al acuerdo firmado y que, en el mismo se hubiera pactado que el actor «cuenta con absoluta autonomía y no estará sometido a subordinación laboral», lo pactado en la cláusula novena refleja y contribuye a concluir que en verdad se trató de una relación eminentemente laboral, en razón de la subordinación jurídica allí plasmada.

Al respecto, recuérdese que la subordinación propia de un contrato de trabajo ha sido entendida como la «aptitud o facultad del empleador de dar órdenes o instrucciones al trabajador y de vigilar su cumplimiento en cualquier momento, durante la ejecución del contrato y la obligación permanente del asalariado de obedecerlas y acatarlas cumplidamente»

Así, queda evidenciado que la presunta independencia y autonomía del actor no existía debido al sometimiento a las condiciones antes señaladas, en virtud de lo cual, incluso, su inasistencia le daba al demandado la facultad de imponerle una sanción de tipo económico. En efecto, la Corte advierte que el convocante no podía escoger si participaba o no en las presentaciones artísticas, pues el compromiso pactado en el acuerdo suscrito, lo obligaba a prestar sus servicios personales como corista en las condiciones de tiempo, modo y lugar que le impusiera el demandado, sin que se arrimaran elementos demostrativos de los que pudiera siquiera admitirse como una posibilidad real, que el demandante contaba con la autonomía e independencia suficientes para no asistir a las presentaciones programadas o para ejercer paralelamente su profesión con otra agrupación musical, como equivocadamente lo consideró el ad quem.

Lo demostrado con las pruebas reseñadas derruyen completamente lo concluido por el Tribunal, quien derivó su conclusión de los testimonios, cuando consideró que éstos demostraban que el promotor del proceso era autónomo al tomar las decisiones en punto a su profesión y que si él decidía asistir a las presentaciones como corista iba y si resolvía no ir no ocurría nada, dado que además el convocante laboraba con otras agrupaciones musicales. Se encuentra que tal conclusión fue equivocada, pues, como quedó visto, el dicho de los testigos se aprecia sin fundamento probatorio, cuando en el proceso se demostró que el convocante no podía ausentarse de las presentaciones a las que fuera citado por el señor Manjarrés Romero, so pena de que le fuera impuesta una sanción de tipo pecuniario.

Dentro del proceso se acreditó con suficiencia la prestación personal del servicio del demandante en favor del demandado, al haber laborado como corista en la agrupación musical del señor Peter Manjarrés; oficio que se prestó a cambio de una remuneración mensual según fue certificado por el administrador del establecimiento comercial de propiedad del demandado, y bajo la subordinación jurídica propia del contrato de trabajo.

De esta manera, los tres elementos que estructuran el contrato de trabajo, previstos en el artículo 23 del CST fueron acreditados en el plenario.

la Sala recuerda que el poder subordinante del empleador guarda relación estrecha con la facultad de sancionar o imponer disciplina a quienes prestan un servicio.

Quedó demostrado dentro del proceso que el accidente de tránsito que le ocasionó la invalidez al actor, fue de origen laboral, toda vez que ya se declaró la existencia del contrato de trabajo y por otra parte quedó plenamente demostrado que el empleador suministró el transporte; sin embargo, el actor no demostró que el accidente en comento haya ocurrido por culpa del empleador, como lo exige la indemnización de la que habla el artículo 216 del CST.

"Le correspondía al actor demostrar que pese a tal certificación expedida por la oficina competente, en realidad el vehículo tenía falla en el sistema de frenos y que ello fue la causa eficiente del accidente que sufrieron el 18 de diciembre de 2008; sin embargo, ninguna prueba acredita técnicamente que el bus tuviera algún tipo de falla ni menos aún que ésta hubiera sido la causa del accidente ocurrido, pues no existe elemento probatorio contundente que evidencie cuál fue el origen del siniestro, esto es, si fue por una falla humana o mecánica, o si en el mismo tuvieron incidencia factores exógenos o endógenos".

Decisión

CASA la sentencia dictada por la Sala Laboral del Tribunal Regional de Descongestión con Sede en el Distrito Judicial de Santa Marta, el 30 de abril de 2013, en el proceso que instauró ÍTALO RAFAEL TODARO DECOLA contra PETER MANJARRÉS ROMERO, propietario del establecimiento de comercio INVERSIONES ARTÍSTICAS PETER MANJARRÉS.

Sin costas en el recurso extraordinario.

En sede de instancia, RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida el 21 de septiembre de 2012 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Valledupar, para en su lugar:

1) DECLARAR la existencia de un contrato de trabajo entre el señor ITALO RAFAEL TODARO DECOLA y el señor PETER MANJARRÉS ROMERO, desde 15 de agosto de 2003 hasta el 18 de diciembre de 2008.

2) CONDENAR al demandado PETER MANJARRÉS ROMERO, en su calidad de empleador a cancelar a actor ITALO RAFAEL TODARO DECOLA, en calidad de trabajador, los siguientes derechos laborales causados por los servicios prestados desde 15 de abril de 2003 hasta el 18 de diciembre de 2008:

- DIECIOCHO MILLONES SETECIENTOS CINCO MIL QUINIENTOS CINCUENTA Y CINCO PESOS ($ 18.705.555) por concepto de cesantías.
- DOS MILLONES CIENTO CINCUENTA Y DOS MIL CIENTO ONCE PESOS ($2.152.111) a título de intereses a las cesantías.
- DIECIOCHO MILLONES SETECIENTOS CINCO MIL QUINIENTOS CINCUENTA Y CINCO PESOS ($ 18.705.555) por prima de servicios.
- NUEVE MILLONES TRESCIENTOS CUARENTA Y SIETE MIL NOVECIENTOS DIECISIETE PESOS ($9.347.917) por concepto de vacaciones.
- Al pago de la indemnización moratoria, representada en los intereses moratorios - a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria- sobre las sumas adeudadas por concepto

de cesantías y prima de servicios, los cuales deberán ser calculados partir del 19 de diciembre de 2008 y hasta que se realice el pago efectivo de las prestaciones sociales, conforme se explicó en la parte motiva.

3) ABSOLVER al demandado de las restantes pretensiones.

Instrumento de Análisis de Jurisprudencia

Corporación, número de sentencia o radicación, fecha y magistrado ponente:

- **Corporación:** Corte Suprema de Justicia
- **Número de sentencia o radicación:** 63275
- **Fecha:** 29 de enero de 2020
- **Magistrado Ponente:** Ernesto Forero Vargas

Tema:

Empresas de Servicios Temporales

Subtema (s):

Solidaridad

Hechos relevantes:

El señor José Luis Rodríguez Gil, fundamenta sus peticiones, básicamente, en que desde el 17 de diciembre de 2002 prestó servicios a Indega S.A., a través de diferentes empresas de servicios temporales a saber: *i)* Cooperativa Prestoser, SOS, durante el periodo comprendido entre el 17 de diciembre de 2002 y el 30 de marzo de 2004, mediante la suscripción de un contrato de obra o labor, desempeñando el cargo de operario de producción; *ii)* SOS Empleados S.A., entre el 31 de marzo y el 24 de abril de 2004 y desde el 28 de mayo de ese mismo año hasta el 14 de septiembre de 2005, a través de la firma de sendos contratos de obra o labor, realizando las labores de montacarguista; y *iii)* Ayuda Integral S.A. por el lapso transcurrido entre el 3 de octubre de 2005 y el 21 de septiembre de 2008, realizando las mismas actividades, previa suscripción de un vínculo laboral de obra o labor.

Adujo que las anteriores empresas lo enviaron en misión para desempeñar diferentes actividades propias del giro ordinario de la empresa usuaria, hasta el 21 de septiembre de 2008, cuando fue despedido sin justa causa. Precisó que la relación siempre giró por fuera de los parámetros previstos en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, bajo la subordinación ejercida por Indega S.A; motivos por los cuales pretende la declaratoria de existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con Indega S.A., ejecutado del 17 de diciembre de 2002 al 21 de septiembre de 2008, conforme a lo previsto en la ley y las convenciones colectivas 2006-2008 y 2008-2010; y se condene «solidariamente» a SOS Empleados S.A. y Ayuda Integral S.A. al pago de la «indexación de las sumas adeudadas, pues percibió una remuneración inferior a la de los trabajadores de planta y no se benefició de la convención colectiva, ni del pacto colectivo, vigentes al interior de esta empresa.

Indega S.A. fundamentó su defensa, que el accionante nunca fue su trabajador; que la empresa celebró un contrato de suministro de trabajadores en misión con SOS Empleados S.A. para atender requerimientos puntuales discontinuos y, por tanto, su empleador lo fue la empresa de servicios temporales. Agregó que Ayuda Integral S.A. no es una empresa de servicios temporales, sino una empresa que se especializaba en prestar servicios relacionados con distribución, mantenimiento de canal frio, ventas y mercadeo, los cuales prestaba bajo su cuenta y riesgo, con sus propios medios y con total autonomía técnica y directiva. Aceptó lo relacionado con la firma de convenciones colectivas con varias organizaciones sindicales.

Ayuda Integral S.A., fundamentó su defensa, básicamente, en que no puede predicarse solidaridad entre sí misma e Indega S.A., toda vez que esta no sostuvo vínculo laboral alguno con el actor. Agregó que el contrato de trabajo finalizó por mutuo acuerdo mediante contrato de transacción suscrito el 20 de septiembre de 2008, con la liquidación respectiva de las prestaciones sociales y salarios. En cuanto a los hechos dijo que el actor le prestó servicios entre el 3 de octubre de 2005 y el 20 de septiembre de 2008. Aclaró que no era una empresa de servicios temporales,

sino que, de acuerdo a su objeto social, prestaba personas naturales o jurídicas a cualquier actividad de la industria, construcción, banca, producción, comercio, administración, mantenimiento y demás actividades inherentes o conexas, los servicios especializados o de tercerización y la prestación de apoyo logístico. Con relación a los otros hechos de la demanda inicial dijo que no estaba llamada a contestarlos o no eran ciertos.

SOS Empleados S.A.S manifestó que en el tiempo de vinculación con el demandante, se respetaron los parámetros normativos sobre la figura de servicios temporales.

Decisiones de primera y segunda instancia

En primera instancia, se absolvieron a las entidades demandadas de las pretensiones de la demanda; decisión que fue confirmada por el Tribunal Superior de Distrito.

Manifiesta el Tribunal que, teniendo en claro que Ayuda Integral S.A. no es una empresa de servicios temporales, como quedó demostrado con el certificado de existencia y representación, es evidente que la calidad con la que pretendió actuar esa empresa fue la de un contratista independiente, por lo que habrá de entrar a analizar si en realidad esa es su función, convirtiéndose en verdadero empleador, o simplemente actúo como intermediario, debiendo responder por la obligación del beneficiario, en este caso Indega S.A.

Respecto a la solidaridad de la empresa beneficiaria con relación a las obligaciones del contratista independiente, luego de referir al contenido del artículo 34 del CST, dijo que esta Corte ya se había pronunciado sobre ese puntual aspecto en sentencia CSJ SL, 1 mar. 2010, rad. 35864, de la cual citó los siguientes fragmentos:

[…] la labor específicamente desarrollada por el trabajador, es un elemento que puede tenerse en cuenta al momento de establecer la solidaridad laboral del artículo 34 del estatuto sustantivo laboral, en la medida en que es dable considerar que si esa actividad no es ajena a la del beneficiario o dueño de la obra, y se ha adelantado por razón de un contrato de trabajo celebrado con un contratista independiente, militan razones jurídicas para que ese beneficiario dueño de la obra se haga responsable de las obligaciones laborales que surgen respecto ese trabajador, en cuanto se ha beneficiado de un trabajo subordinado, que en realidad no es ajeno a su actividad económica principal.

Problema (s) jurídico (s):

¿Existe un contrato de trabajo entre el demandante y la empresa Indega S.A. desde el 3 de octubre de 2005 al 21 de septiembre de 2008, en el que la empresa Ayuda Integral funge como intermediaria, y en consecuencia deba ser condenada de forma solidaria?

Consideraciones de la Corte:

Tal como acontece con las ofertas de servicios, el contenido de las órdenes de compra no consagra ningún elemento que permita inferir que la prestación del servicio del demandante a Indega S.A. fue de manera autónoma e independiente, dado que ellas solo contienen la aceptación de las ofertas presentadas a Ayuda Integral S.A., y una de ellas devela una descripción muy general de la forma como el oferente debe cumplir su objeto, pero no dice nada, se itera, acerca de la manera como el actor prestó sus servicios.

Al analizar el contrato de trabajo por el demandante con Ayuda Integral S.A. señala al actor como «trabajador en misión», para la «realización de la obra o labor contratada por el usuario», expresiones que lejos están de respaldar la defensa de las empresas demandadas y, menos aún, las conclusiones del juez colegiado, pues de lo que dejan plena certidumbre es que, en efecto, Ayuda Integral S.A. se limitó a suministrar personal a Indega S.A. en forma abiertamente irregular, pues a pesar de no ser una empresa de servicios temporales, según lo determinó el Tribunal, vinculó al demandante como trabajador en misión para la realización de la obra o labor contratada por el usuario, esto es, la Industria Nacional de Gaseosas S.A.

En “la sociedad demandada existe la labor permanente de operador de montacarga, tanto en el área de producción como en la operativa, solo que en decir del absolvente las actividades que se realizan en esta última no

corresponden a su objeto social, razón por la cual la empresa las tenía tercerizadas. Igualmente, es inequívoco que el actor cumplía los horarios designados por Indega S.A. y, además, en ejercicio de sus funciones transportaba estibas y canastas con y sin producto terminado, al estar sometido a turnos y cumplir tales tareas como lo aceptó el absolvente.

Así mismo, es indudable que las labores desempeñadas por el señor Rodríguez Gil en las instalaciones de la Industria Nacional de Gaseosas S.A. fueron ejercidas en virtud del contrato celebrado entre ésta y Ayuda Integral S.A., previa presentación de la oferta mercantil para el desempeño de actividades logísticas.

De los anteriores medios de convicción luce, de manera evidente, el yerro cometido por el ad quem, habida cuenta que, analizados en conjunto, no dejan duda alguna acerca de que el señor José Luis Rodríguez Gil se desempeñó como montacarguista en el área operativa de Indega S.A., atendiendo los turnos de trabajo asignados por ésta.

En consecuencia, del análisis de las anteriores pruebas se infiere, sin hesitación alguna, que antes de desvirtuar la presunción del contrato de trabajo, los mismos tienen la entidad suficiente para acreditar que los servicios prestados por José Luis Rodríguez Gil como operador de montacarga fueron subordinados a favor de Indega S.A.

Ahora bien, partiendo del supuesto evidenciado en precedencia, según el cual, Ayuda Integral S.A. fungió como empresa de servicios temporales al vincular al demandante como trabajador en misión para la realización de obra o labor en Indega S.A., memora la Sala que la vinculación de trabajadores en misión tiene como objetivo la prestación de servicios transitorios a la empresa usuaria por razones excepcionales, conforme a las previsiones establecidas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, pero cuando ello no ocurre, el usuario pasa a ser el verdadero empleador y la empresa de servicios temporales una mera intermediaria, quien responde solidariamente".

Esta Corte, en varias decisiones ha discurrido que en determinadas circunstancias es viable considerar que la empresa usuaria o beneficiaria de los servicios prestados por trabajadores vinculados a través de empresas de servicios temporales como verdadera empleadora, tal como en aquellos casos en que la EST no está autorizada para prestar ese servicio, o cuando estándolo infringe las disposiciones que regulan el servicio temporal, como en los eventos en que la vinculación excede el término de un año, o cuando se vincula personal en misión para desempeñar labores que no son ocasionales o accidentales o para remplazar personal de la usuaria o atender incrementos en la producción.

"La infracción de las reglas jurídicas del servicio temporal conduce a considerar al trabajador en misión como empleado directo de la empresa usuaria, vinculado mediante contratos laboral a término indefinido, con derecho a todos los beneficios que su verdadero empleador (empresa usuaria) tiene previstos en favor de sus asalariados. A su vez debe tenerse a la empresa de servicios temporales como simple intermediaria, que, al no manifestar su calidad de tal, está obligada a responder solidariamente por la integridad de las obligaciones de aquella".

En torno al punto, cabe recordar nuevamente lo expuesto en la sentencia CSJ SL, 24 abr. 1997, rad. 9435, la cual, a pesar del tiempo en que fue proferida, sigue siendo un hito en la materia:

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

Igualmente, aparte de las sanciones administrativas que procedan, el usuario se haría responsable en la forma que acaba de precisarse con solidaridad de la E.S.T, en el evento de que efectúe una contratación fraudulenta, vale decir transgrediendo los objetivos y limitaciones fijados por el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, bien sea en forma expresa o mediante simulación. (subrayado fuera de texto).

También ha dicho que cuando la vinculación se hace por intermedio de empresas que no ostentan la calidad de empresa de servicio temporal, sino que se hace por intermedio de ficto contratista independiente con el propósito de eludir la contratación directa de los trabajadores, se considera verdadero empleador a la empresa usuaria.

Así las cosas, lo esbozado permite colegir que el Tribunal equivocó abiertamente en el análisis del caso y, por tanto, la razón está del lado de la censura porque, sin duda alguna, el sentenciador pretendió entender que el hecho de que la empresa no tuviera la condición de empresa de servicios temporales impedía de plano la aplicación de las prohibiciones y garantías previstas en la ley para esta modalidad de vinculación, siendo que le correspondía establecer si a pesar de no contar con autorización legal, Ayuda Integral S.A. había fungido como simple proveedora de personal para Indega S.A., por fuera de los límites previstos por el artículo 77 de la Ley 50 de 1990 y demás disposiciones aplicables, como en efecto ocurrió.

En el sub lite la Industria Nacional de Gaseosas S.A. no logró desvirtuar la subordinación laboral.

Entonces, estando suficientemente demostrado que las empresas Indega S.A. y Ayuda Integral S.A. desconocieron el régimen de vinculación temporal, propio de las empresas de servicios temporales, no queda otro camino que declarar la existencia del contrato de trabajo entre Indega S.A. y el señor José Luis Rodríguez Gil, por el lapso comprendido ente el 3 de octubre de 2003 y el 21 de septiembre de 2008. Sin embargo, no hay lugar a condenas, porque el actor renunció a los hechos que las fundamentaban, y tampoco demostró cual es salario real que devengaban los trabajadores de la empresa usuaria, que no estuvieran sindicalizados.

Finalmente, respecto a la responsabilidad solidaria de Ayuda Integral S.A. considera la Sala que a pesar de estar demostrado que dicha empresa fungió como empresa de servicios temporales sin estar autorizada para ello, es decir, que actuó como simple intermediaria sin manifestar tal calidad de tal y, por tanto, estaría obligada a responder solidariamente por la integridad de las obligaciones de Indega S.A.; sin embargo, como en el sub lite no triunfaron las peticiones de condena frente a las acreencias laborales estudiadas respecto de la empleadora, resultaría inocua dicha declaración en contra de Ayuda Integral S.A..

Por lo anterior, es del caso modificar parcialmente el fallo de primer grado, para en su lugar, declarar que entre Industria Nacional de Gaseosas -Indega S.A. y el señor José Luis Rodríguez Gil existió un contrato de trabajo, el cual se ejecutó entre el 3 de octubre de 2005 y el 21 de septiembre de 2008; y en lo demás se confirmará la sentencia absolutoria del a quo.

Decisión

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, CASA la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá el 25 de enero de 2013, en el proceso ordinario laboral que instauró JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ GIL contra INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS -INDEGA S.A., AYUDA INTEGRAL S. A., SOS EMPLEADOS S. A. y SEGUROS DEL ESTADO S.A., esta última en calidad de llamada en garantía.

En sede de instancia RESUELVE: MODIFICAR la sentencia proferida por el Juzgado 30 Laboral del Circuito de Bogotá el 25 de enero de 2013, la cual quedará así:

PRIMERO: DECLARAR que entre la Industria Nacional de Gaseosas -Indega S.A. y el señor José Luis Rodríguez Gil existió un contrato de trabajo, el cual se ejecutó entre el 3 de octubre de 2005 y el 21 de septiembre de 2008.

SEGUNDO: Confirmar en lo demás la sentencia absolutoria de primer grado.

Instrumento de Análisis de Jurisprudencia

Corporación, número de sentencia o radicación, fecha y magistrado ponente:

- **Corporación:** Corte Suprema de Justicia
- **Número de sentencia o radicación:** 65112
- **Fecha:** 12 de febrero de 2020
- **Magistrado Ponente:** Ernesto Forero Vargas

Tema:

Empresas de servicios temporales

Subtema (s):

La permanencia de los servicios temporales, desnaturaliza el contrato y convierte a la EST en mera intermediaria.

Hechos relevantes:

Constanza Flórez Barreto llamó a juicio a J & E Temporales Nuevo Milenio Sociedad Anónima en Liquidación, y a la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado S.A. ESP Oficial Ibal Oficial ESP, con el fin de que se declarara que se vinculó a IBAL S.A. ESP mediante contrato laboral a término indefinido, en el periodo comprendido entre el 1o de abril de 2004 y el 15 de enero de 2008, vínculo que fue terminado de forma unilateral e injusta por parte de la demandada J & E Temporales Nuevo Milenio S.A.

Consecuentemente, deprecó se declarara solidariamente responsables a las accionadas por el reconocimiento y pago en su favor de todas las acreencias laborales causadas en vigencia de la relación. Señaló que el cargo ostentado desarrollaba el objeto social de la empresa usuaria. Dio cuenta que, durante la vigencia de la relación laboral ejerció sus funciones en situación de permanente subordinación frente a sus jefes inmediatos, quienes eran funcionarios de la empresa usuaria, es decir IBAL S.A. ESP., e impartían instrucciones en las dependencias donde se prestaba el servicio; además, indicó que cumplió a cabalidad con los horarios de trabajo establecidos.

Indicó que el 15 de enero de 2008 la empresa de servicios temporales J & E Temporales Nuevo Milenio en Liquidación, le comunicó la terminación de su contrato; que para ello se amparó en el vencimiento o terminación de la obra o labor contratada, lo que a juicio de la actora se configuró como un despido injusto, habida consideración que las funciones por ella ejercidas desarrollaban el objeto social de IBAL S.A. ESP., y que laboró por un periodo superior al que la ley establece para ese tipo de contratos.

Al dar respuesta a la demanda, la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado S.A. ESP, se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, aceptó que la demandante trabajó para sí como enviada en misión por parte de J & E Temporales Nuevo Milenio en Liquidación; a su vez, que reconoce en favor de sus trabajadores de planta las acreencias señaladas en las pretensiones del escrito inaugural; finalmente, dio por cierto parcialmente el hecho cuarto del libelo genitor, bajo el entendido de que la actora desempeño varias funciones distintas a las allí mencionadas, ello en virtud a cada uno de los contratos que celebró con la empresa de servicios temporales, quien era su verdadera empleadora.

En su defensa propuso como excepciones de fondo inexistencia de obligación laboral; buena fe contractual; prescripción y; excepción genérica.

Al dar respuesta a la demanda, J & E Temporales Nuevo Milenio en Liquidación, a través de curador ad litem, no se opuso a las pretensiones; en cuanto a los hechos, manifestó que daría por ciertos los que se

llegaren a demostrar en el proceso y se abstuvo de proponer excepciones.

Decisiones de primera y segunda instancia

En sentencia de primera instancia, el Juez declaró la relación laboral entre la demandante y la Empresa usuaria de Servicios Públicos y ordenó el pago de la indemnización por despido injusto de manera solidaria, con la empresa de servicios temporales.

En sentencia de segunda instancia, se confirma el fallo de primera, modificando sólo la condena en lo relacionado con el pago de vacaciones y prima de navidad.

Problema (s) jurídico (s):

¿La contratación de la demandante fue ilegal, por desconocer los parámetros que gobiernan la contratación de trabajadores de empresas de servicios temporales; v. gr. superar el término de contratación previsto legalmente y, en consecuencia, al ser contrario a derecho, debía imponerse la sanción reclamada en la órbita casacional?.

Consideraciones de la Corte

No es materia de controversia que entre la demandante y la accionada J & E Temporales Nuevo Milenio, existió un contrato de trabajo entre el 1° de abril de 2004 y el 15 de enero de 2008; que la vinculación de la actora a la accionada a través de la empresa de servicios temporales se convirtió en ilegal, por haber superado los términos previstos para ese tipo de contratación; que en consecuencia, la EST actuó como simple intermediario y la usuaria, en este caso la demandada, como verdadero empleador.

Con ese norte, la Corte observa que tiene razón la censura en su embate, como quiera que si estaba en firme que el verdadero empleador era la accionada, al haberse violado el término legal que permite la contratación de trabajadores en misión, y esa empresa contratante era una entidad que se rige por las normas de las empresas industriales y comerciales del Estado, no podía el Tribunal argumentar válidamente quien acredito la buena fe por parte de la pasiva, que la contratación era de carácter privado, como quiera que era a través de una empresa de servicios temporales, puesto que la demandada conocía que con creces se había superado el año que establece el artículo 6° del Decreto 4369 de 2006, tal como previamente quedó definido.

La mala fe de la demandada queda patente al superar por más de dos ocasiones el término máximo para contratar trabajadores en misión a través de una EST, puesto como se estableció, la relación duró y tampoco es materia de conflicto, desde el 1° de abril de 2004 hasta el 15 de enero de 2008; sin que se pueda pensar que como eximente del comportamiento ilegal de la empleadora, que no conocía que el máximo plazo para ese tipo de vinculación laboral era de un año; que se insiste, superó con conciencia y de ahí que se hubiera declarado el contrato de trabajo entre las partes.

Por demás huelga recordar que cuando una empresa usuaria contrata los servicios de una temporal y esta es tenida finalmente como simple intermediario, por violar las normas que regulan su actividad, la usuaria queda inmersa en el terreno de la mala fe y debe responder por dicho comportamiento, que fue lo que aquí ocurrió.

Decisión

En mérito de lo expuesto la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, CASA la sentencia proferida Bogotá el 30 de mayo de 2013, por la Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, en el proceso ordinario adelantado por CONSTANZA FLÓREZ BARRETO contra J & E TEMPORALES NUEVO MILENIO SOCIEDAD ANÓNIMA EN LIQUIDACIÓN, y EMPRESA IBAGUEREÑA DE ACUEDUCTO y ALCANTARILLADO S.A. E.S.P. OFICIAL IBAL OFICIAL

E.S.P., exclusivamente en cuanto negó la indemnización moratoria de que trata el artículo 1° del Decreto 797 de 1949. No se Casa en lo demás.

REVOCAR el numeral tercero de la sentencia de primera instancia proferida el día 28 de septiembre de 2012 por el Juzgado Cuarto laboral de Descongestión del Circuito de Ibagué, para en su lugar CONDENAR a la demandada Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado S.A. Oficial – Ibal E.S.P. Oficial, a reconocer y pagar a la demandante, la indemnización moratoria prevista en el artículo 1° del Decreto 797 de 1949, a razón de $56.297.43 diarios, desde el 16 de abril de 2008 y hasta cuando se pague a la actora, las condenas por concepto de indemnización por despido injusto, así como la prima de navidad y de vacaciones.

Instrumento de Análisis de Jurisprudencia

Corporación, número de sentencia o radicación, fecha y magistrado ponente:

- **Corporación:** Corte Suprema de Justicia
- **Número de sentencia o radicación:** 71281
- **Fecha:** 6 de febrero de 2019
- **Magistrado Ponente:** Clara Cecilia Dueñas Quevedo

Tema:

Empresas de Servicios Temporales

Subtema (s):

Ilegalidad en la tercerización laboral en Colombia

Hechos relevantes:

Sandra Liliana González Hidalgo demandó a la Organización Radial Olímpica S.A., a fin de que se declarara que entre ellos existió un contrato de trabajo desde el 2 de mayo de 2001 hasta el 30 de enero de 2012, fecha en que terminó sin justa causa por parte de la empresa.

Con base en lo anterior, reclamó, por todo el tiempo laborado, el pago de la pensión sanción o de los aportes pensionales, la compensación de las vacaciones, el auxilio de cesantía y sus intereses, la prima de servicios, la sanción moratoria de los artículos 99 de la Ley 50 de 1990 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo, la indemnización por despido injusto y que se profiera condena en los términos del parágrafo 1.º del artículo 29 de la Ley 789 de 2002. En subsidio de las sanciones moratorias, solicitó la indexación de las condenas.
Afirmó que la accionada condicionó su vinculación a que firmara contratos con esas terceras personas jurídicas, y terminó su contrato de trabajo sin justa causa.

La Organización Radial Olímpica se opuso a las pretensiones de la demanda. Admitió que nunca le pagó a Sandra Liliana González Hidalgo los conceptos laborales reclamados debido a que los reconocían sus verdaderos empleadores Manpower de Colombia Ltda. y Manpower Profesional Ltda.; los demás hechos los negó.

En su defensa explicó que las sociedades Manpower de Colombia Ltda. y Manpower Profesional Ltda. «enviaron como trabajadora en misión» a Sandra Liliana González Hidalgo para prestar sus servicios en la Organización Radial Olímpica. Lo anterior, de conformidad con los contratos de prestación de servicios suscritos con esas sociedades.

Aseguró que las referidas sociedades comerciales «no son empresas de servicios temporales», tal como se advertía en los certificados de cámara de comercio aportados. Aseveró que, en paralelo a lo anterior, el 7 de abril de 2000 la demandante constituyó un establecimiento de comercio denominado «SANDRAS'L», cuya actividad económica

consistía en la comercialización de medios publicitarios, campañas publicitarias y asesoría comercial. Explicó que el 19 de junio de 2001, la Organización Radial Olímpica contrató con ese establecimiento la asesoría periodística y publicitaria; así mismo, acordaron la posibilidad de vender publicidad mediante el pago de una comisión por recaudo. Señaló que ese vínculo comercial terminó el 31 de diciembre de 2010 y, a partir del 1.º de enero de 2011, la sociedad Manpower de Colombia Ltda. empezó a reconocer el valor de las comisiones por publicidad debidamente recaudadas, junto con el pago de los salarios y prestaciones sociales devengados por la trabajadora en misión.

Decisiones de primera y segunda instancia

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Villavicencio, a través de fallo de 15 de noviembre de 2013, resolvió:

1. Declarar que entre la señora Sandra Liliana González Hidalgo, en condición de trabajadora y la Organización Radial Olímpica S.A. "ORO SA", en la de empleadora, existió un contrato de trabajo indefinido del 2 de mayo de 2001 al 30 de enero de 2012, con el salario mínimo fijado por el Gobierno Nacional.

2. Declarar infundadas las excepciones de Inexistencia de la obligación y prescripción; mientras fundada parcialmente la de pago, propuesta por la Organización Radial Olímpica S.A., en atención a las razones en que se motiva la presente providencia.

3. Ordenar a la demandada Organización Radial Olímpica S.A., proceda al pago de los aportes a pensión a favor de la demandante para ante la Administradora Colombiana de Pensiones COLPENSIONES o el fondo que ella elija, donde se llevarán a cabo los trámites de conmutación de acuerdo con el cálculo actuarial y los respectivos rendimientos que hará la misma entidad, correspondiente al periodo del 2 de mayo de 2001 al 30 de enero de 2012, tomando como base el salario mínimo de estos años.

Al resolver el recurso de apelación que interpusieron ambas partes, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Villavicencio, mediante la sentencia recurrida en casación, modificó el fallo del juzgado, modificando el salario con el cual se hizo el cálculo de la condena y condenando al demandado por el excedente del salario mínimo.

Problema (s) jurídico (s):

El problema jurídico consiste en dilucidar si las empresas Manpower actuaron como simples intermediarias para encubrir la verdadera relación laboral de la demandante con la Organización Radial Olímpica S.A. o si, por el contrario, su vinculación se desarrolló en el marco de un proceso admisible de contratación con terceros.

Consideraciones de la Corte

Pues bien, en lo que concierne a este punto, la Corte debe recordar que las empresas de servicios temporales no pueden ser instrumentalizadas para cubrir necesidades permanentes de la usuaria o sustituir personal permanente, sino para cumplir las actividades excepcionales y temporales previstas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, que pueden o no ser del giro habitual de sus negocios. Al respecto, en la sentencia CSJ SL3520-2018 la Sala adoctrinó:

[…] cabe recordar que conforme al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, las empresas de servicios temporales (EST) «son aquellas que contratan 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 (sic) el carácter de empleador».

Son pues empresas cuyo objeto consiste en el suministro de mano de obra con el fin de ponerla a disposición de una tercera persona, natural o jurídica (empresa usuaria), quien determina sus tareas y supervisa su ejecución. De esta forma, los empleados en misión son considerados como trabajadores de la empresa de servicio temporal, pero por delegación de esta, quien ejerce la subordinación material es la usuaria.

Según el artículo 77 ibidem, el servicio a cargo de las EST solo puede ser prestado para: (1) la ejecución de las labores ocasionales, transitorias o accidentales de las que trata el artículo 6.º del Código Sustantivo del Trabajo; (2) para reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad, y (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 un periodo igual.

Conforme a lo anterior, las EST tienen a su cargo la prestación de servicios transitorios en la empresa cliente, en actividades propias o ajenas al giro habitual de la misma por tiempo limitado. Suele pensarse que las usuarias pueden contratar con las EST cualquier actividad permanente siempre que no exceda el lapso de 1 año; sin embargo, esta visión es equivocada dado que solo puede acudirse a esta figura de intermediación laboral para el desarrollo de labores netamente temporales, sean o no del giro ordinario de la empresa, determinadas por circunstancias excepcionales tales como trabajos ocasionales, reemplazos de personal ausente o incrementos en la producción o en los servicios.

En torno al punto, la doctrina más extendida ha estipulado que «si bien [las empresas de servicios temporales] se ubican dentro de los mecanismos de flexibilidad organizativa, no pueden considerarse estrictamente como una manifestación de la descentralización porque en principio no pueden cubrir necesidades permanentes de la empresa, no pueden sustituir personal permanente. La empresa usuaria o cliente no descentraliza actividades, sino que, al contrario, contrata con una empresa de trabajo temporal el suministro de personal temporal para actividades excepcionales o para un incremento excepcional de su actividad ordinaria[1]».

> Aunque es cierto como lo sostiene la recurrente que a partir del 29 de junio de 2004 y hasta el 19 de septiembre de 2011 la actora laboró en una sociedad que no fue constituida como EST, en todo caso, el hecho de que en ese lapso hubiese desarrollado actividades idénticas a las ejecutadas a través de la empresa de servicio temporal –aspecto indiscutido-, demuestra que la operación de ventas de publicidad era una necesidad permanente y esencial de la emisora radial, la cual, a menos que se dieran las circunstancias consagradas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, no podía ser desarrollada por intermedio de empresas temporales.
>
> Tampoco existen elementos de convicción que acrediten el tipo de requerimiento temporal y excepcional en la Organización Radial Olímpica S.A. que debía atender Sandra Liliana González Hidalgo. No existe evidencia si lo fue para un trabajo accidental, reemplazo de personal ausente o para atender incrementos en la producción del servicio de ventas de publicidad por 6 meses, prorrogables por igual término. Simple y llanamente se encuentra acreditado que fue vinculada como trabajadora en misión para desarrollar un empleo hasta el momento en que la usuaria determinara que la obra o labor se extinguió.
>
> "Desde luego que para la Corte la descentralización productiva y la tercerización, entendidas como un modo de organización de la producción en cuya virtud se hace un encargo a un tercero de determinadas partes u operaciones del proceso productivo, son un instrumento legítimo en el orden jurídico que permite a las

empresas adaptarse al entorno económico y tecnológico, a fin de ser más competitivas. Sin embargo, la externalización no puede ser utilizada con fines contrarios a los derechos de los trabajadores, bien sea para deslaboralizarlos o alejarlos del núcleo empresarial evitando su contratación directa o, bien sea, para desmejorarlos y debilitar su capacidad de acción individual y colectiva mediante la segmentación de las unidades.

La externalización debe estar fundada en razones objetivas técnicas y productivas, en las que se advierta la necesidad de transferir actividades que antes eran desarrolladas internamente dentro de la estructura empresarial, a un tercero, para amoldarse a los cambios de mercado, asimilar las revoluciones tecnológicas y aumentar la competencia comercial.

Cuando la descentralización no se realiza con estos propósitos organizacionales y técnicos sino para evadir la contratación directa, mediante entes interpuestos que carecen de una estructura propia y un aparato productivo especializado, y que, por tanto, se limitan a figurar como empleadores que sirven a la empresa principal, estaremos en presencia de una intermediación laboral ilegal.

Esta hipótesis a criterio de la Sala, no la regula el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo (verdadero empresario), toda vez que este precepto presupone la existencia de un contratista autónomo con capacidad directiva, técnica y dueño de los medios de producción, sino directamente por el artículo 35 ibidem (simple intermediario), en cuya virtud, el verdadero empleador es la empresa comitente y el aparente contratista es un simple intermediario que, al no manifestar su calidad de tal, debe responder solidariamente con la principal.

Entonces, cuando bajo el pretexto de una externalización de actividades, el empresario encubre verdaderas relaciones laborales con la ayuda de aparentes contratistas, carentes de una estructura empresarial propia y entidad suficiente, cuya única razón de ser es el de proporcionar trabajadores a la principal, se estará en una simple intermediación laboral ilegal.

En este punto, vale igualmente la pena recordar que aunque el suministro de mano de obra se encuentra permitido en Colombia, bajo las restricciones y límites consagrados en los artículos 71 y siguientes de la Ley 50 de 1990, esta actividad solo puede ser desarrollada por empresas de servicios temporales constituidas con ese objeto social y autorizadas por el Ministerio del Trabajo. El suministro de trabajadores, realizado por entes que no tengan esa calidad, sean cooperativas, precooperativas o empresas asociativas de trabajo, o ya sean sociedades comerciales u otro tipo de creaciones jurídicas, es ilegal".

Decisión

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, CASA la sentencia proferida el 27 de enero de 2015 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Villavicencio, en el proceso ordinario laboral que SANDRA LILIANA GONZÁLEZ HIDALGO adelanta contra la ORGANIZACIÓN RADIAL OLÍMPICA S.A., en cuanto en el literal b) del numeral segundo del fallo recurrido condenó a «$7'254.960 por concepto de diferencia de la compensación de vacaciones dejada de cancelar a la accionante durante la vigencia de la relación laboral», y cuanto en el literal e) del mismo numeral condenó al pago de intereses moratorios a partir del mes 25 de la terminación del contrato de trabajo «sobre los $19'616.587 hasta cuando se cancelen las acreencias adeudadas». No se casa en lo demás.

En sede de instancia, RESUELVE:

PRIMERO: Condenar a la Organización Radial Olímpica S.A. al pago de $3.560.416,67, cuantía que indexada a 31 de diciembre de 2018 asciende a $4.638.967,77, sin perjuicio de la indexación que se cause hasta la fecha de pago efectivo.

[1] ERMIDA URIARTE, Oscar y COLOTUZZO, Natalia, *Descentralización, Tercerización y Subcontratación*. Lima: OIT, Proyecto FSAL, 2009, p. 29.

SEGUNDO: Condenar a la Organización Radial Olímpica S.A. al pago de $36.000.000 por sanción moratoria causada durante los primeros 24 meses siguientes a la terminación del contrato de trabajo, y a partir del 1.° de febrero de 2014, al pago de intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera sobre la suma de $12.361.627, hasta la fecha en que sean canceladas las prestaciones adeudadas.

Instrumento de Análisis de Jurisprudencia

Corporación, número de sentencia o radicación, fecha y magistrado ponente:

- **Corporación:** Corte Suprema de Justicia
- **Número de sentencia o radicación:** 45951 SL1228-2018
- **Fecha:** 31 de enero de 2018
- **Magistrado Ponente:** Gerardo Botero Zuluaga

Tema:

Empresa de Servicios Temporales

Subtema (s):

Relación laboral con la empresa usuaria.

Hechos relevantes:

La señora Martha Jaqueline Ramírez Castellanos laboró en el Banco del Estado en Liquidación como trabajadora en misión de Trabajadores Temporales Ltda, desde el 1 de agosto de 2000 al 29 de abril de 2002, lapso durante el cual la demandante se desempeñó como jefe II, que su empleo y funciones se encuentran vigentes en la entidad bancaria y, que su contrato fue terminado unilateral e injustamente; como consecuencia de lo anterior, se declare la relación laboral con el Banco y se ordene el pago de reajuste de salarios y prestaciones.

Los demandados aceptaron los hechos y se opusieron a las pretensiones.

Decisiones de primera y segunda instancia

El juez de segunda instancia niega las pretensiones de la demanda, decisión que fue confirmada por el Tribunal de Distrito.

Problema (s) jurídico (s):

¿Quién es el verdadero empleador cuando no se cumplen los presupuestos normativos en la contratación de trabajadores en misión?

Consideraciones de la Corte

La normativa transcrita permite entonces la vinculación de personal a través de empresas temporales para unos específicos fines y eventos, constituyendo el elemento esencial de esta modalidad de contratación la temporalidad, siendo obligatorio para las empresas usuarias respetar el límite temporal que la disposición establece.

En el asunto bajo examen, acorde con el material probatorio recaudado se advierte que, el contrato de prestación de servicios para suministro de personal suscrito entre el Banco del Estado S.A. como empresa usuaria y la sociedad Trabajadores Personales Ltda. quien se obligaba a suministrar el personal a aquel, tiene como fundamento reemplazar los trabajadores que se acogieron al plan de retiro voluntario ofrecido por el Banco demandado, dentro del desmonte del mismo, aduciendo que las operaciones tendientes a la recuperación de cartera, liquidación de contratos y administración de bienes, entre otros, no podían ser desarrolladas por los servidores de planta de la entidad bancaria (fs. 167 a 191), coligiéndose fácilmente que la vinculación que se hiciera con la actora bajo la modalidad de temporal en misión, no se ajusta a ninguna de las causales taxativas establecidas por los artículos 77 de la L. 50/90 y 13 del D. 24/98, para vincular mano de obra bajo esta específica modalidad de contratación.

Tal labor se muestra propia y dentro de aquellas que son del objeto social y que debe desarrollar el banco, sin que

sea de recibo el argumento esgrimido por el demandado, en cuanto a que las mismas no se podían realizar con el personal de planta de la entidad ante el desmonte que está llevando a cabo, emergiendo con claridad la irregularidad e ilegalidad de la contratación a través de la empresa temporal.

Debe sumarse a lo antes dicho, que el banco desbordó el plazo máximo legal para suscribir contrato de trabajo con la demandante a través de EST, dado que aquella contratación duró por más de un año, de tal suerte que, a partir del 1 de agosto de 2001, cuando se cumplió el tiempo límite de vinculación que la norma prevé para los trabajadores en misión, el demandado incurrió en otra irregularidad.

El tales circunstancias, al haber laborado la actora por espacio superior a un año al servicio del Banco del Estado en liquidación, sin solución de continuidad, en labores totalmente ajenas a aquellas en las que se permite la contratación de personas a través de empresa temporales, resulta claro que ese ente, quebrantó la legalidad y legitimidad de la normatividad antes aludida, convirtiéndose la empresa temporal en una mera intermediaria y la empresa usuaria pasó a ser una verdadera empleadora.

De lo anterior se infiere entonces, que las entidades del Estado también deben respetar los límites de tiempo que establece el artículo 77 de la L. 50/90 y el D. R. 24/98, para efectos de contratación de trabajadores en misión a través de empresas temporales, así como también ceñirse a las específicos casos que la normativa prevé para estos eventos, de tal suerte que, si se desconocen dichas disposiciones, conlleva necesariamente a que sean considerados como verdaderos empleadores, lo que tiene pleno respaldo en el artículo 53 de la CN, en donde se establece el principio de primacía de la realidad sobre las formas, el cual es plenamente aplicable para el asunto bajo examen, ante la evidente contratación irregular de la trabajadora demandante.

En consecuencia, el banco usuario como verdadero empleador, es responsable de las obligaciones laborales que pudieran causarse a favor de la trabajadora, de manera solidaria con la empresa de servicios temporales.

El hecho de haberse acreditado la existencia de un contrato realidad con el banco usuario, no conlleva a restarle validez al pacto salarial que se había estipulado entre la sociedad Trabajadores Temporales Ltda. y la a la ley, debiendo entonces prevalecer y respetarse lo allí convenido.

Decisión

REVOCAR la decisión de primera instancia que absolvió a las demandadas de todas las pretensiones, para en su lugar, DECLARAR la existencia de contrato realidad con el BANCO DEL ESTADO en liquidación y la señora MARTHA JACQUELINE RAMÍREZ CASTELLANOS; como consecuencia de ello, CONDENAR solidariamente a esa entidad bancaria y a la empresa Trabajadores Temporales Ltda., a pagar a favor de la actora la indemnización por despido sin justa causa, en los términos arriba indicados.

Instrumento de Análisis de Jurisprudencia

Corporación, número de sentencia o radicación, fecha y magistrado ponente:

- **Corporación:** Corte Suprema de Justicia
- **Número de sentencia o radicación:** 45951 SL1228-2018
- **Fecha:** 31 de enero de 2018
- **Magistrado Ponente:** Gerardo Botero Zuluaga

Tema:

Empresa de Servicios Temporales

Subtema (s):

Relación laboral con la empresa usuaria.

Hechos relevantes:

La señora Martha Jaqueline Ramírez Castellanos laboró en el Banco del Estado en Liquidación como trabajadora en misión de Trabajadores Temporales Ltda, desde el 1 de agosto de 2000 al 29 de abril de 2002, lapso durante el

cual la demandante se desempeñó como jefe II, que su empleo y funciones se encuentran vigentes en la entidad bancaria y, que su contrato fue terminado unilateral e injustamente; como consecuencia de lo anterior, se declare la relación laboral con el Banco y se ordene el pago de reajuste de salarios y prestaciones.

Los demandados aceptaron los hechos y se opusieron a las pretensiones.

Decisiones de primera y segunda instancia

El juez de segunda instancia niega las pretensiones de la demanda, decisión que fue confirmada por el Tribunal de Distrito.

Problema (s) jurídico (s):

¿Quién es el verdadero empleador cuando no se cumplen los presupuestos normativos en la contratación de trabajadores en misión?

Consideraciones de la Corte

La normativa transcrita permite entonces la vinculación de personal a través de empresas temporales para unos específicos fines y eventos, constituyendo el elemento esencial de esta modalidad de contratación la temporalidad, siendo obligatorio para las empresas usuarias respetar el límite temporal que la disposición establece.
En el asunto bajo examen, acorde con el material probatorio recaudado se advierte que, el contrato de prestación de servicios para suministro de personal suscrito entre el Banco del Estado S.A. como empresa usuaria y la sociedad Trabajadores Personales Ltda. quien se obligaba a suministrar el personal a aquel, tiene como fundamento reemplazar los trabajadores que se acogieron al plan de retiro voluntario ofrecido por el Banco demandado, dentro del desmonte del mismo, aduciendo que las operaciones tendientes a la recuperación de cartera, liquidación de contratos y administración de bienes, entre otros, no podían ser desarrolladas por los servidores de planta de la entidad bancaria (fs. 167 a 191), coligiéndose fácilmente que la vinculación que se hiciera con la actora bajo la modalidad de temporal en misión, no se ajusta a ninguna de las causales taxativas establecidas por los artículos 77 de la L. 50/90 y 13 del D. 24/98, para vincular mano de obra bajo esta específica modalidad de contratación.

Tal labor se muestra propia y dentro de aquellas que son del objeto social y que debe desarrollar el banco, sin que sea de recibo el argumento esgrimido por el demandado, en cuanto a que las mismas no se podían realizar con el personal de planta de la entidad ante el desmonte que está llevando a cabo, emergiendo con claridad la irregularidad e ilegalidad de la contratación a través de la empresa temporal.

Debe sumarse a lo antes dicho, que el banco desbordó el plazo máximo legal para suscribir contrato de trabajo con la demandante a través de EST, dado que aquella contratación duró por más de un año, de tal suerte que, a partir del 1 de agosto de 2001, cuando se cumplió el tiempo límite de vinculación que la norma prevé para los trabajadores en misión, el demandado incurrió en otra irregularidad.

El tales circunstancias, al haber laborado la actora por espacio superior a un año al servicio del Banco del Estado en liquidación, sin solución de continuidad, en labores totalmente ajenas a aquellas en las que se permite la contratación de personas a través de empresa temporales, resulta claro que ese ente, quebrantó la legalidad y legitimidad de la normatividad antes aludida, convirtiéndose la empresa temporal en una mera intermediaria y la empresa usuaria pasó a ser una verdadera empleadora.

De lo anterior se infiere entonces, que las entidades del Estado también deben respetar los límites de tiempo que establece el artículo 77 de la L. 50/90 y el D. R. 24/98, para efectos de contratación de trabajadores en misión a través de empresas temporales, así como también ceñirse a las específicos casos que la normativa prevé para estos eventos, de tal suerte que, si se desconocen dichas disposiciones, conlleva necesariamente a que sean considerados como verdaderos empleadores, lo que tiene pleno respaldo en el artículo 53 de la CN, en donde se establece el principio de primacía de la realidad sobre las formas, el cual es plenamente aplicable para el asunto bajo examen, ante la evidente contratación irregular de la trabajadora demandante.

En consecuencia, el banco usuario como verdadero empleador, es responsable de las obligaciones laborales que pudieran causarse a favor de la trabajadora, de manera solidaria con la empresa de servicios temporales.

El hecho de haberse acreditado la existencia de un contrato realidad con el banco usuario, no conlleva a restarle

validez al pacto salarial que se había estipulado entre la sociedad Trabajadores Temporales Ltda. y la a la ley, debiendo entonces prevalecer y respetarse lo allí convenido.
Decisión
REVOCAR la decisión de primera instancia que absolvió a las demandadas de todas las pretensiones, para en su lugar, DECLARAR la existencia de contrato realidad con el BANCO DEL ESTADO en liquidación y la señora MARTHA JACQUELINE RAMÍREZ CASTELLANOS; como consecuencia de ello, CONDENAR solidariamente a esa entidad bancaria y a la empresa Trabajadores Temporales Ltda., a pagar a favor de la actora la indemnización por despido sin justa causa, en los términos arriba indicados.

Instrumento de Análisis de Jurisprudencia
Corporación, número de sentencia o radicación, fecha y magistrado ponente:
▪ **Corporación:** Corte Suprema de Justicia ▪ **Número de sentencia o radicación:** 62534 ▪ **Fecha:** 27 de mayo de 2020 ▪ **Magistrado Ponente:** Martín Emilio Beltrán Quintero
Tema:
Empresas de Servicios Temporales y Cooperativas de Trabajo Asociado
Subtema (s):
Diferencias entre las figuras
Hechos relevantes:
Rosa Mery García Rodríguez indicó que se vinculó a Coopsanjosé desde el 1° de julio de 2004 hasta el 26 de febrero de 2009; que ocupó el cargo de auxiliar de enfermería «en laboratorio clínico» de la ESE Francisco de Paula Santander y Caprecom, entidades a las cuales fue enviada como trabajadora en misión el 1° de julio de 2004 y el 1° de abril de 2008, respectivamente; que cumplía jornadas laborales de seis horas diarias, de lunes a domingo en dichas empresas; que el 26 de febrero de 2009 fue despedida sin justa causa por la Cooperativa Coopsanjosé, la cual «desarrolla su objeto social en la prestación de servicios individuales con sus propios bienes y sus afiliados cumpliendo la ley», es decir, de forma «autogestionaria»; que el salario era cancelado por Coopsanjosé, pero «girado» por la mencionada ESE y Caprecom; y que la ESE Francisco de Paula Santander, cuyo objeto social era la prestación de servicios de salud, era propietaria de los elementos de trabajo, clínicas y edificios donde laboraba, además de ser la beneficiaria de la actividad personal realizada por ella. Igualmente, manifestó que Caprecom también era beneficiaria de los servicios prestados, así como de lo producido; que, por todo lo expuesto, se configuraba el contrato realidad, pues todas las entidades convocadas a juicio incumplieron las disposiciones legales sobre la vinculación de trabajadores en misión «disfrazando el contrato laboral»; que nunca le cancelaron las prestaciones sociales e indemnizaciones a que tenía derecho. Coopsanjosé se opuso a las pretensiones, sostuvo que la demandante nunca fue trabajadora de la Cooperativa, sino que tenía la calidad de asociada, no enviaba trabajadores en misión, ya que los servicios de salud los prestaba mediante procesos establecidos en el estatuto de la Cooperativa, es decir, los profesionales debidamente calificados actuaban «de manera autogestionaria» y con plena autonomía; y que nunca le daba órdenes a los profesionales de la salud. Fiduciaria Popular S.A. se opuso a las pretensiones de la demanda inicial. Aceptó el hecho relativo a la prestación de servicios de forma autogestionaria por parte de Coopsanjosé, pero respecto de los demás supuestos fácticos dijo que no eran ciertos o no le constaban. Argumentó, a su favor, que entre la señora García Rodríguez y la

Cooperativa Coopsanjosé no se configuraron los presupuestos de un contrato de trabajo, pues no hubo subordinación laboral ni cumplimiento de horarios, y el contrato de prestación de servicios suscrito entre la Cooperativa y la ESE consistió en «la aplicación de los conocimientos en los procedimientos asistenciales». Aseveró que, en consecuencia, tampoco se podía predicar de las codemandadas la pretendida solidaridad.

Finalmente, Caprecom también se opuso a las pretensiones planteadas por la parte demandante en el libelo introductorio. En cuanto a los supuestos fácticos, indicó que era cierto que Coopsanjosé era una cooperativa que desarrollaba su objeto social con sus propios bienes y sus afiliados, de manera autogestionaria. Frente a los demás hechos, dijo no ser ciertos, no constarle o no tener la calidad de tales.

Decisiones de primera y segunda instancia

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Cúcuta, mediante fallo proferido el 23 de agosto de 2012, decidió absolver a las entidades accionadas de las pretensiones de la demanda inicial.

Al absolver el grado de consulta, el Tribunal de Distrito confirmó la sentencia de primera instancia. , no demostraba la subordinación laboral de la promotora del litigio frente a las «demandadas», pues las «actividades realizadas por la demandante eran propias del objeto social de la cooperativa». Adicionalmente, el fallador de alzada resaltó que Coopsanjosé, cuya existencia era legal por contar con personería jurídica reconocida, había celebrado un contrato de prestación de servicios con la ESE Francisco de Paula Santander, con el objeto de que la primera prestara integralmente los servicios de salud y de personal de apoyo administrativo con total autonomía técnica y administrativa, bajo su propio riesgo y dirección en las labores operativas, técnicas, administrativas, auxiliares, asistenciales y médicas que requiriera la ESE.

Problema (s) jurídico (s):

Determinar si entre la señora Rosa Mery García Rodríguez y la Cooperativa de Trabajo Asociado San José de Cúcuta Coopsanjosé, en solidaridad con las codemandadas, existió una relación laboral «bajo la figura de contrato de trabajo» o si, por el contrario, los servicios los había prestado la actora en calidad de cooperada, a través de una cooperativa de trabajo asociado, al tenor de la Ley 79 de 1980 y su Decreto Reglamentario 468 de 1990, que las consagraba como empresas que «vinculan el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes y ejecución de obras o la prestación del servicio».

Consideraciones de la Corte

“La Sala al examinar y analizar el recaudo probatorio concluye como la señora Rosa García Rodríguez prestó sus servicios de auxiliar de enfermería a la cooperativa de trabajo asociado coopsanjosé, no como trabajadora bajo contrato de trabajo, sino como asociada subordinada a los reglamentos cooperativos de aquella”.

Alegar que Coopsanjosé era su empleadora, pero al mismo tiempo ejercía ilegalmente actos de intermediación laboral, comporta una contradicción insalvable que impide quebrar la sentencia impugnada para declarar la existencia de la relación laboral con Coopsanjosé.

De la norma se desprende, sin equívoco, que una persona jurídica no puede concurrir en la doble calidad de intermediario y empleador, respecto de quien ha sido contratado para ejecutar trabajos en beneficio de un tercero, como en este caso eventualmente lo podría ser la demandante, quien en realidad y como quedó visto en precedencia y acertadamente lo concluyó el Tribunal, ostentó la condición de trabajadora asociada de la citada cooperativa.

Por lo tanto, asegurar que Coopsanjosé estaba realizando ilegalmente actividades de intermediación la sitúa como una simple intermediaria y no como empleadora directa, rol que resulta predicable de las beneficiarias del servicio realizado por la accionante, lo cual, se insiste, lejos estuvo de pretenderse se declarara en la presente litis.

Decisión

NO CASA la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, el 30 de noviembre de 2012, en el proceso ordinario laboral que instauró ROSA MERY GARCÍA RODRÍGUEZ contra la

COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO SAN JOSÉ DE CÚCUTA - COOPSANJOSÉ y, solidariamente, contra la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO FRANCISCO DE PAULA SANTANDER, representada hoy por la FIDUCIARIA POPULAR S.A., quien actúa como vocera y administradora del PATRIMONIO AUTÓNOMO DE REMANENTES PAR de la citada ESE, la NACIÓN – MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL y la CAJA DE PREVISIÓN SOCIAL DE LAS COMUNICACIONES CAPRECOM.

Instrumento de Análisis de Jurisprudencia

Corporación, número de sentencia o radicación, fecha y magistrado ponente:

- **Corporación:** Corte Suprema de Justicia
- **Número de sentencia o radicación:** 61707
- **Fecha:** 18 de junio de 2019
- **Magistrado Ponente:** Carlos Arturo Guarín Jurado.

Tema:

Empresas de Servicios Temporales

Subtema (s):

Estabilidad Laboral Reforzada.

Hechos relevantes:

Raúl Tiria Bolaños, el 18 de abril de 2005, suscribió contrato de trabajo de obra o labor con Quality Ltda.; que en el marco de esa vinculación, fue «soldador I» en la empresa usuaria Marangoni Andina Ltda.; que el 1° de octubre de 2005, aquella, cambió de razón social a Metalcast Ltda.; que la verdadera usuaria era SIEMENS S. A., pues suministraba los medios y la materia prima con los que laboraba; que el 15 de mayo de 2006, se le comunicó la terminación de su contrato de trabajo y que ,a partir del día siguiente, sería vinculado a la nueva empresa de servicios temporales Humanos Ltda.; que el 30 de enero de 2007, fue culminada su relación laboral y se le comunicó que sería contratado nuevamente, a partir del 1° de febrero de 2007, por Metalcast Ltda.

Expuso, que Metalcast Ltda., el 8 de diciembre de 2008, finalizó su contrato, indicándole que, desde el 9 de diciembre siguiente, sería vinculado por medio de ACCIÓN S. A.; que esta última, lo envió en misión a SIEMENS S. A., en el mismo que venía desempeñando; que el 12 de marzo de 2009, acudió al médico de salud ocupacional, quien le diagnosticó «hipoacusia severa en su oído derecho y [...] moderada en [el] izquierdo»; que por recomendación de aquél profesional, acudió a su EPS Café Salud para determinar el grado de la afectación; que el 31 de marzo de 2009, la fonoaudióloga estableció que era «de leve a severo» en su oído derecho y de «leve a moderado» en el otro; que el 15 de junio de 2009, sin autorización del Ministerio de la Protección Social, le fue terminado su contrato de trabajo, a pesar de que SIEMENS S. A. conocía que se encontraba en tratamiento y que su patología estaba en estudio para determinar el origen; que tales circunstancias quedaron plasmadas en la historia clínica, que emitió la médico ocupacional en el examen de retiro.

ACCIÓN S. A. se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, aceptó que vinculó al demandante como trabajador en misión de SIEMENS S. A., a partir del 9 de diciembre de 2008 hasta el 15 de junio de 2009, cuando la usuaria decidió dar por terminado el contrato de trabajo; que, para esa fecha, fue valorado por medicina ocupacional y conceptuó sobre la hipoacusia que padecía. Negó, que después de la finalización del vínculo, el actor no hubiera sido contratado laboralmente, pues consultado el sistema de seguridad social, se evidenciaba que había tenido diferentes empleadores; sobre los demás, dijo que no le constaban, aclarando que, al momento del finiquito, el accionante no estaba incapacitado o en tratamiento médico, por lo que no debió solicitar autorización al Ministerio de la Protección Social.

SIEMENS S. A., replicó la demanda, se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, únicamente aceptó que

el demandante fue enviado en misión por ACCIÓN S. A. como soldador; negó que hubiera tenido un vínculo directo con aquél, para cuando dijo que prestó sus servicios a Quality Ltda. y Metalcast Ltda.; sobre los demás, aseguró que no le constaban o que se trataba de apreciaciones jurídicas de la parte.
Decisiones de primera y segunda instancia
La sentencia de primera instancia absolvió a la parte demandada. En segunda instancia, confirmó la setencia de primera, argumentando que el demandante no estaba amparado bajo la protección de la norma, pues esta deviene de *«la configuración de la limitación en vigencia de la relación laboral y no después»;* que según lo probado, la terminación del contrato acaeció el 15 de junio de 2009, *«fecha en la cual [el actor] no ostentó la condición de limitado físico [...]»,* en razón a que lo fue desde el 16 de marzo de 2011, cuando le fue estructurada una pérdida de capacidad laboral del 15.6 %; que tampoco prosperaría la pretensión por la existencia de una condición de debilidad manifiesta en el trabajador.
Problema (s) jurídico (s):
Se encuentra amparado por la figura de la estabilidad laboral reforzada, una persona cuya calificación de invalidez, es posterior a la terminación de la relación laboral.
Consideraciones de la Corte
El censor hace residir toda su argumentación, en la presunta falta de valoración probatoria de las historias clínicas o exámenes médico ocupacionales y de los dictámenes de pérdida de capacidad laboral, cuando, por su naturaleza testimonial, al provenir de terceros, las primeras y, pericial, las últimas, no son pruebas de carácter calificado que permita estructurar un cargo en casación por la vía indirecta, motivo por el cual se desestima el recurso.
Decisión
A causa de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, NO CASA la sentencia proferida el treinta (30) de enero de dos mil doce (2012), por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, en el proceso que instauró RAÚL TIRIA BOLAÑOS a las sociedades SIEMENS S. A. y ACCIÓN S. A.

Instrumento de Análisis de Jurisprudencia
Corporación, número de sentencia o radicación, fecha y magistrado ponente:
▪ **Corporación:** Corte Suprema de Justicia ▪ **Número de sentencia o radicación:** 64959 ▪ **Fecha:** 27 de junio de 2019 ▪ **Magistrado Ponente:** Dolly Amparo Caguasango Villota
Tema:
Culpa patronal
Subtema (s):
Enfermedad laboral; contrato de prestación de servicios.
Hechos relevantes:
Nicolás Castillo Castillo llamó a juicio a la sociedad Ladrillera Meléndez S.A, con el fin de que se declare que entre ellos existió un vínculo laboral entre enero de 1987 y marzo de 2006; que el mismo terminó de manera unilateral y sin que mediara justa causa; que su empleador se sustrajo de pagar los salarios, prestaciones sociales, aportes a pensión, salud y riesgos profesionales a que tenía derecho y que también es responsable de la enfermedad profesional que padece, a saber, silicosis pulmonar o cáncer de pulmón, debido a su actuar omisivo y negligente en suministrarle los elementos de protección necesarios para el desarrollo de su labor. El actor informó que laboró al servicio de la Ladrillera Meléndez, en las siguientes condiciones: entre 1987 y 2000, en calidad de contratista; del año 2000 a febrero de 2001, a través de la agencia de empleos SPI; entre febrero de

2001 y junio de 2003, como contratista y, a partir de junio de 2003 y hasta marzo de 2006, en calidad de cooperado de la cooperativa de trabajo asociado Alternativa Empresarial, fecha ésta última en que se le informó acerca de la terminación de sus actividades, sin justa causa que la motivara. Manifestó que bajo la ejecución de estos contratos prestó sus servicios de forma personal, y bajo la subordinación y dependencia de la sociedad demandada.

Argumentó que en ejercicio de su labor estuvo expuesto de forma directa a varios factores de riesgo que originaron el cáncer pulmonar que padece, tales como polvo de carbón antracita, polvo de carbón bituminoso y polvo de sílice cristalina. Explicó que dicha enfermedad le fue diagnosticada el 30 de junio de 2004, luego de lo cual, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez le fijó un 28.9% de incapacidad permanente parcial. Indicó que su empleador, pese a ser consciente de los riesgos a los que era sometido en razón de sus actividades laborales, omitió suministrarle los elementos necesarios para la manipulación de los materiales de trabajo y la exposición a dichos factores ambientales, entre ellos, protección para las vías respiratorias, los ojos, la piel, las manos, los pies y la cabeza. Precisó que, según el dictamen efectuado por la junta referida, su enfermedad se produjo por la falta de adopción de medidas adecuadas de seguridad industrial, omisión que los médicos imputaron a una culpa de parte de la empresa.

Señaló que su empleador no adoptó las medidas necesarias de previsión y prevención para evitar un perjuicio como el que actualmente sufre; además, permitió que el trabajo se ejecutara en un ambiente tóxico, sin proporcionarle los implementos de seguridad adecuados, tampoco adoptó mecanismos de prevención de enfermedades profesionales, todo lo cual conlleva la condena a título de indemnización plena de perjuicios contemplada en el artículo 216 del CTS y la indemnización por despido injusto.

La ladrillera demandada, manifiesta que no ha mantenido ninguna relación laboral con el demandante, y que en cuanto a lo contractual, él siempre fue autónomo en la labor a ejectuar y en las personas a quien podría contratar para ello; respecto a la Cooperativa, informó que es una relación jurídica ajena a ella. Descartó la culpa que le fue endilgada en la demanda y afirmó que las condiciones de trabajo al interior de la ladrillera son óptimas, acatándose todas las medidas de seguridad y de salud ocupacional previstas para este tipo de casos. Agregó que el actor cotizó al sistema de seguridad social como contratista y que, luego de ello, lo hizo a través de la cooperativa y que, dada la inexistencia de un contrato de trabajo, no es aplicable el régimen previsto en el artículo 216 del CST.

La CTA explicó que entre el 16 de junio de 2003 y el 13 de marzo de 2006, el actor ostentó la calidad de trabajador asociado, sin que recibiera órdenes de parte de la ladrillera accionada; que fue aquél quien solicitó por escrito su desvinculación de la cooperativa y la devolución de los aportes sociales; que fue afiliado al sistema de seguridad social; que le fueron pagadas las compensaciones ordinarias y extraordinarias a que tenía derecho; que es cierto que estuvo expuesto a factores de riesgo en el desempeño de sus labores, razón por la cual le fueron suministrados los elementos de seguridad y protección, que en varias ocasiones no eran utilizados por el demandante y descartó que hubiera culpa de su parte en la aparición de su enfermedad.

Decisiones de primera y segunda instancia

El juez de primera instancia, absolvió a las demandadas de las pretensiones; decisión que fue confirmada en segunda instancia por el Tribunal de Distrito.

El juez colegiado señaló que el estudio conjunto de los medios de prueba le permitían inferir que el actor se encontraba vinculado en la cooperativa de trabajo asociado y no con la empresa; que era a través de aquella o en condición de contratista que prestaba sus servicios en favor de la Ladrillera Meléndez, todo lo cual demuestra la existencia de un contrato de tipo civil o comercial pero no laboral «y si ello no llegase a ser así, el demandante fue inferior a su propósito judicial dado que no logró desvirtuarlo plenamente». En cuanto a los tiempos anteriores al año 2001, no logró demostrar la sustitución patronal que se dio con Ladrillera del Pacífico, ni tampoco como se ejecutaba la labor que en ella desempeñaba.

En cuanto a la condena solicitada contra la demandada, con ocasión de la enfermedad profesional padecida por el

actor, en razón a la exposición a sustancias y elementos cancerígenos, adujo que ningún elemento de juicio aportado al proceso permitía inferir la responsabilidad de la sociedad ni de la cooperativa ante la falta de previsión y observancia de los procedimientos de seguridad pues, tal como lo aseveraron testigos y podía corroborarse de los estudios de riesgos aportados al trámite. De ahí concluyó que las accionadas respetaron los estándares mínimos de seguridad y suministraron a sus trabajadores las dotaciones e instrumentos de trabajo «siendo un asunto diferente que el demandante en su calidad de independiente y posteriormente en la de trabajador cooperado no atendiera tales requisitos En todo caso, añadió, la responsabilidad objetiva derivada de ese riesgo, debe ser asumida por la administradora de riesgos profesionales a la que se encontraba afilado el actor, la cual indemnizó la pérdida de capacidad laboral que fue fijada.

Problema (s) jurídico (s):

Determinar cuál fue la naturaleza de la relación laboral que unió al demandante con la Ladrillera Meléndez y cuáles fueron los extremos temporales.

Consideraciones de la Corte

El demandante en ningún momento, amplió el tema de la sustitución de patronos entre la Ladrillera del Pacífico y Meléndez, motivo por el cual no se estudian las pretensiones con antelación al 2001.

El actor prestó sus servicios en condición de persona natural, mediante un contrato de prestación de servicios suscrito el 2 de marzo de 2001. Para la Corte, en este periodo existen elementos de juicio que permiten colegir que la relación personal que unió a las partes se desarrolló de manera autónoma e independiente, de suerte tal que el Tribunal no cometió ningún error de hecho al valorar los medios de prueba, como se verá a continuación. Se trata del contrato celebrado entre el demandante y la Ladrillera Meléndez S.A. el 2 de marzo de 2001, cuyo objeto era el movimiento de ladrillo en la zona de encañe. En él se precisa que el contratista se obligaba a ejecutar las labores de acuerdo con las especificaciones anexas al mismo –las cuales no obran en el plenario- en virtud de lo cual, se le facultó para nombrar libremente su personal, el cual estaría bajo su completa dependencia, subordinación y responsabilidad, advirtiendo que, al tratarse de un contrato por movimiento de ladrillo con personas particulares e independientes «serán de su exclusivo cargo, los jornales, prestaciones sociales y demás emolumentos a devengar por el personal ocupado». Lo anterior permite ver, de entrada, que el demandante se obligó a satisfacer una necesidad específica de la Ladrillera Meléndez S.A, ***para lo cual podía contratar personal, a su cargo, es decir, no necesariamente a través de su actividad personal. Queda entonces claro que el elemento intuito personae que caracteriza a los contratos de trabajo, en virtud del cual la identidad del sujeto encargado de la prestación del servicio es fundamental se rompe al acordarse y verificarse la posibilidad real de satisfacer el servicio a través de terceros.***

El acto de coordinar apunta más bien a una actividad de concertación y de organización entre las partes contratantes más que de vigilancia o de control, más aún si tales determinaciones no estaban sujetas a la autorización, permiso o aquiescencia de la ladrillera.

El hecho de que el censor hubiera vinculado laboralmente a algunas personas con el fin de ejecutar el objeto del contrato celebrado con la ladrillera demandada, no significa que el contrato que se anteponía a esa subcontratación tuviera esa misma naturaleza –pues, de hecho, se pactó como de prestación de servicios- y, mucho menos, que ambos vínculos deban equiparase por esa sola circunstancia ya que las formas que adopta cada negocio jurídico dependen de las necesidades del servicio y de su finalidad, que en el caso del actor con sus trabajadores resulta ser una consecuencia de materializar una de sus obligaciones como contratista, a saber, el movimiento de ladrillo en la zona de encañe, labores que en el primero de los contratos no se señalaron para que fueran ejecutadas personalmente por él, puesto que se le autorizó contratar personal a su cargo para ello.

Sin embargo, si bien es cierto que se evidencian similitudes entre las finalidades previstas en el contrato celebrado por la demandada con el actor, en un comienzo y luego con la cooperativa, lo cierto es que esa circunstancia lo único que evidenciaría sería la decisión de la ladrillera de contratar bajo una nueva modalidad el movimiento de ladrillos en la zona de encañe, pero nada más pues, incluso, de entenderse que se defraudaron los intereses del actor al no seguirlo vinculando como inicialmente se hacía, lo sería únicamente en su condición de contratista civil y no de trabajador, ya que ésta última condición no ha sido demostrada.

De modo que lo único que acredita este documento, es que la empresa demandada, quien habitualmente contrataba

la prestación del servicio de movimiento de ladrillos de manera directa con el actor, en calidad de contratista, lo varió para hacerlo a través de una cooperativa de trabajo asociado, sin que ello evidencie necesariamente elementos de subordinación o de dependencia laboral de parte del actor ante ese nuevo panorama, máxime si la relación que precedía a esta nueva modalidad, como se vio, venía siendo ejecutada con total autonomía e independencia.

El Tribunal concluyó que el demandante únicamente coordinaba labores de encañe y entregaba a la cooperativa el informe de kilos movidos para que pudiese hacerse la respectiva compensación de labores, con autonomía total en dicha labor, prueba que no fue denunciada por el censor, como elemento a apreciar una vez se hubiera demostrado un yerro en la apreciación de una calificada.

Teniendo en cuenta que no se logró demostrar la relación laboral, no es posible aplicar la figura de la culpa plena patronal, que es exclusiva de este tipo de relaciones.

Decisión

NO CASA la sentencia proferida por la Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, el 31 de enero de 2013, en el proceso ordinario laboral que instauró NICOLÁS CASTILLO CASTILLO, contra la LADRILLERA MELENDEZ S.A. y la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO ALTERNATIVA EMPRESARIAL CTA, ésta última, en calidad de litisconsorte necesario.

Instrumento de Análisis de Jurisprudencia

Corporación, número de sentencia o radicación, fecha y magistrado ponente:

- **Corporación:** Corte Suprema de Justicia
- **Número de sentencia o radicación:** 62246
- **Fecha:** 22 de julio de 2020
- **Magistrado Ponente:** Omar Ángel Mejía Amador

Tema:

Cooperativas de Trabajo Asociado

Subtema (s):

Solidaridad

Hechos relevantes:

El señor Álvaro Enrique Salcedo interpuso demanda ordinaria laboral en contra de Redes y Comunicaciones de Colombia Ltda. y Cooperativa de Trabajo Asociado Macroenlace, basado en que se vinculó a la cooperativa enjuiciada el 8 de octubre de 2009 mediante un acuerdo cooperativo, para desempeñar la labor como interventor de sistemas de información, actividad que cumplió en la unidad estratégica de negocios de REDCOM LTDA. Manifestó que, el 15 de febrero de 2010, suscribió un «otro sí» al acuerdo cooperativo inicial, en virtud del cual se pactó que, desde esa fecha, se iba a desempeñar en el cargo de consultor técnico de proyecto de fábrica de software. Que esta labor la desempeñó en la unidad estratégica de negocios de REDCOM LTDA y fue así como la prestación de sus servicios se dio para esta empresa de manera directa y bajo su subordinación. Agregó que, para desempeñar el mencionado cargo, tuvo que presentar pruebas de cumplir con perfil profesional requerido por REDCOM LTDA. y fue contactado muchas veces por la analista de gestión humana de esta empresa. El contrato finalizó por su renuncia que fue presentada el 13 de diciembre de 2010, con efectividad el 25 siguiente. Y que las demandadas no le pagaron sus prestaciones sociales por los años 2009 y 2010 a la terminación del contrato de trabajo.

REDCOM, aceptó los hechos; sin embargo, manifestó que la prestación de servicios del actor, se dio a través de la empresa macroenlace y que ella no ejerció subordinación.

La cooperativa no dio respuesta, por lo que comparece al proceso a través de curador ad litem.

Decisiones de primera y segunda instancia
El Juez de primera instancia declaró la relación laboral del actor con la demandada REDCOM; y adicionalmente condenó al pago de manera solidaria con la Cooperativa de todos los conceptos laborales reclamados. El Tribunal Superior de Distrito, confirmó la sentencia de primera instancia, al observar que, en la cláusula primera, se dispuso que el horario y lugar de trabajo lo determinaba Macroenlace; en la cláusula segunda, se dispuso que el trabajador se obligó a realizar personalmente la labor asignada en los términos estipulados, a observar los preceptos de los regímenes vigentes y a acatar y cumplir las órdenes e instrucciones de su superior inmediato y las autoridades de la cooperativa, según el orden jerárquico. Enseguida, el juzgador consideró que estas cláusulas no corresponden a un acuerdo cooperativo. De igual manera, dijo que tampoco era pertinente la cláusula que indicaba que el trabajador asociado debía aceptar los cambios de oficio que decidiera Macroenlace, siempre que no le ocasionaran perjuicios. Frente a dicha situación fáctica, el tribunal señaló que a las cooperativas de trabajo asociado no les está permitido desempeñarse como intermediarias laborales y no pueden enviar trabajadores en misión, como ocurrió en este caso. Tampoco, pueden actuar como asociaciones para afiliar a trabajadores independientes al sistema de seguridad social y, en este caso, la función que cumplió la cooperativa Macroenlace, conforme a las pruebas recaudadas, fue la de una empresa en estas condiciones. Señaló el juez colegiado que, cuando se utiliza la cooperativa de trabajo asociado para ocultar la verdadera relación laboral en la que el cooperado no desempeña sus funciones directamente en la cooperativa sino que las presta a un tercero, quien le da órdenes y le impone un horario de trabajo, es evidente la existencia de una subordinación propia de una relación laboral, lo que va en contravía de las normas que regulan las cooperativas de trabajo asociado, por lo que, al presentarse una intermediación, se convierte el vínculo cooperativo en una verdadera relación laboral entre la sociedad y el cooperado, y, en consecuencia, es claro que nace un contrato realidad.
Problema (s) jurídico (s):
¿Quién es el empleador cuando queda demostrada la subordinación por parte de la empresa beneficiaria del s con una CTA? ¿Opera la solidaridad en estos casos?
Consideraciones de la Corte
La Sala entiende que el juez colegiado, al encontrar acreditada la prestación del servicio del actor a la empresa REDCOM LTDA. bajo la subordinación propia del contrato de trabajo, concluyó que, en realidad, lo que hubo fue un contrato de trabajo entre esta sociedad y el cooperado, y que la cooperativa lo que hizo fue una intermediación laboral enviando al actor en misión a la empresa REDCOM LTDA. Por eso, el juez colegiado recordó las prohibiciones que tienen las cooperativas de desempeñarse como intermediarias laborales de enviar trabajadores en misión y de actuar como asociaciones para afiliar a trabajadores independientes al sistema de seguridad social, como ocurrió en este caso. Si el juzgador no mencionó el art. 63 de Ley 1429 de 2010, no se puede predicar su aplicación indebida, sobre todo, si dicha norma no estaba vigente para la época de la relación laboral, como lo dice el impugnante. Por tanto, la Sala parte del supuesto de que el tribunal aplicó las normas vigentes para el caso, como se hizo al estudiar la acusación por infracción directa de los arts. 7 de la Ley 1233 de 2008 y 17 del D. 4588 de 2006, y encontró que la decisión estuvo acorde con tales disposiciones.
Decisión
En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, NO CASA la sentencia proferida por la Sala Laboral

del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 7 de febrero de 2013, en el proceso que instauró ÁLVARO ENRIQUE SALCEDO OLIVERO en contra de REDES Y COMUNICACIONES DE COLOMBIA LTDA., REDCOM LTDA. y la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO, MACROENLACE.

Instrumento de Análisis de Jurisprudencia

Corporación, número de sentencia o radicación, fecha y magistrado ponente:

- **Corporación:** Corte Suprema de Justicia
- **Número de sentencia o radicación:** 82360
- **Fecha:** 25 de agosto de 2020
- **Magistrado Ponente:** Ana María Muñoz Segura

Tema:

Cooperativa de Trabajo Asociado

Subtema (s):

Subordinación en las Cooperativas de Trabajo Asociado.

Hechos relevantes:

Edith Alejandra Méndez Aguilar demandó a la Cooperativa de Trabajo Asociado Laboramos y al Hospital Federico Lleras Acosta E.S.E., con el fin de que se declarara que con la primera existió un contrato de trabajo a término indefinido, el cual se desarrolló entre el 14 de diciembre de 2004 y el 30 de septiembre de 2011, fecha en que terminó sin que hubiera recibido el pago de las prestaciones sociales y los demás derechos laborales.

Como consecuencia de lo anterior, solicitó que se condenara de manera principal a la Cooperativa y solidariamente al Hospital, al pago de las cesantías y sus intereses; la prima de servicios; las vacaciones; los aportes a pensiones no consignados en el respectivo fondo; el auxilio de transporte y a las indemnizaciones moratorias contempladas por los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990.

Agregó que fue afiliada al Sistema de Seguridad Social Integral, que recibió «dotaciones» durante el desarrollo de la relación y que, pese a suscribir un «acuerdo asociativo de trabajo», el vínculo que sostuvo con la cooperativa demandada fue subordinado, razón por la cual debería ordenarse el pago de lo pretendido, condenando al Hospital de manera solidaria.

La Cooperativa de Trabajo Asociado Laboramos, se opuso a las pretensiones de la demanda y fue enfática en precisar que el lazo que la unió con la demandante fue de carácter asociativo, que se ejecutó por expresa solicitud de ésta para pertenecer a la cooperativa y que tal vinculación nunca fue subordinada.

El Hospital Federico Lleras Acosta E.S.E. se opuso a todas las pretensiones de la demanda, por cuanto no existió relación laboral de la demandante ni con la Cooperativa de Trabajo Asociado, aunque admitió como ciertos el desempeño de las funciones de auxiliar de enfermería, la afiliación por intermedio de ésta al Sistema de Seguridad Social Integral, el pago de «dotaciones» y la suscripción del acuerdo cooperativo.

Decisiones de primera y segunda instancia

El Juez de primera instancia absolvió a la Cooperativa de Trabajo Asociado Laboramos y al Hospital Federico Lleras Acosta E.S.E. de todas las pretensiones; decisión que fue confirmada por el Tribunal Superior de Distrito.

El Tribunal, adujo que resultaba claro que los servicios como auxiliar de enfermería se prestaron al Hospital Federico Lleras Acosta, quien fue la entidad que ejerció verdaderamente la continuada subordinación de que tratan los

artículos 22 y 23 del Código Sustantivo del Trabajo, de manera que no pudo existir la relación laboral que se reclama con la Cooperativa de Trabajo Asociado Laboramos. Concluyó entonces que, por no desempeñar la demandante actividades de mantenimiento de la planta física hospitalaria, ni de servicios generales, no podía pretenderse que su relación laboral estuviera regida por un contrato de trabajo con la E.S.E. demandada, ni tampoco, como se reclamó en la demanda, que la condición de empleadora pudiera ser asumida por la Cooperativa de Trabajo Asociado Laboramos, quien nunca ejerció facultades de subordinación.
Problema (s) jurídico (s):
Dilucidar si, como lo afirmaba y solicitaba la recurrente, existió un contrato de trabajo con la Cooperativa de Trabajo Asociado Laboramos o si, por el contrario, como lo sostuvo la entidad, estuvieron atadas mediante un verdadero vínculo asociativo.
Consideraciones de la Corte
Con todo, no se vislumbra ningún error jurídico en la sentencia del Tribunal, porque su raciocinio en torno a que el verdadero empleador de la actora fue el Hospital Federico Lleras Acosta E.S.E., tras imponerse la consecuencia jurídica prevista en el artículo 16 del Decreto 4588 de 2006, por la «Desnaturalización del trabajo asociado», y la aplicación de las previsiones contenidas en el parágrafo del artículo 26 de la Ley 10 de 1990, para concluir que por sus funciones de auxiliar de enfermería la actora no podía ser considerada trabajadora oficial, no luce desacertado a la luz de lo analizado en casos análogos por esta Sala. En efecto, en la sentencia CSJ SL1089-2018, entre muchas otras, la Corte enseñó que: […] conviene rememorar lo dicho por la Sala en la sentencia CSJ SL, 6 dic. 2006, rad. 25713, reiterada en la CSJ SL, 26 en. 2010, rad.32623, en un asunto en el que igualmente se pretendía la declaratoria de una relación laboral con la cooperativa, y se adoctrinó que en estos eventos deba acreditarse plenamente una subordinación estrictamente laboral, que no es dable delegarla en las empresas usuarias. Por esa razón, cuando se ha contratado a una cooperativa de trabajo asociado para que preste un servicio, ejecute una obra o produzca determinados bienes, es claro que en el evento de que los trabajadores que adelanten la ejecución de las actividades en desarrollo del respectivo contrato se hallen sin duda sujetos a una subordinación típicamente laboral respecto del BENEFICIARIO del servicio, de la obra o de la producción de bienes, deberán ser considerados como sus trabajadores para todos los efectos legales, por concurrir allí los elementos que configuran una verdadera relación de trabajo, como con acierto lo concluyó en este caso el Tribunal, lo cual es fiel trasunto del principio de la primacía de la realidad, elevado hoy a rango constitucional por el artículo 53 de la Constitución Política. Y no podrá considerarse legalmente en tales eventos que la subordinación laboral que se ejerza sobre los asociados que haya enviado la cooperativa para el cumplimiento del contrato sea adelantada por delegación de ésta porque, en primer lugar, en la relación jurídica que surge entre el trabajador cooperado y la cooperativa de trabajo asociado no puede darse una subordinación de índole estrictamente laboral por cuanto esa relación no se encuentra regida por un contrato de trabajo, según lo dispone el artículo 59 de la Ley 79 de 1988, y, en segundo lugar, porque la posibilidad de delegar la subordinación laboral en un tercero la ha previsto la ley para otro tipo de relaciones jurídicas, como las surgidas entre una empresa usuaria y una empresa de servicios temporales, calidad que, importa destacar, no puede asumir una cooperativa de trabajo asociado por ser sus funciones legales diferentes a las del envío de trabajadores en misión.
Decisión
NO CASA la sentencia dictada el veinte (20) de marzo de dos mil dieciocho (2018), por la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué, dentro del proceso ordinario laboral que interpuso EDITH ALEJANDRA MÉNDEZ AGUILAR contra la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO LABORAMOS y el HOSPITAL FEDERICO LLERAS ACOSTA E.S.E.

Instrumento de Análisis de Jurisprudencia
Corporación, número de sentencia o radicación, fecha y magistrado ponente:

- **Corporación:** Corte Suprema de Justicia
- **Número de sentencia o radicación:** 74121
- **Fecha:** 15 de marzo de 2017
- **Magistrado Ponente:** Jorge Mauricio Burgos Ruíz

Tema:

Culpa plena patronal

Subtema (s):

Prueba de la culpa. Obligación en capacitación y entrenamiento.

Hechos relevantes:

JAVIER MANUEL ESCORCIA GÓMEZ y FRANCISCO MANUEL ESCORCIA MONTENEGRO pretenden que se declare que sostuvieron sendos contratos de trabajo con la Cooperativa de Trabajadores de Palma de Montería y solidariamente con PADELMA LTDA. A consecuencia de lo anterior, se condene a las demandadas a reconocer a JAVIER MANUEL la seguridad social en pensiones desde el 14 de abril de 2008 hasta el 25 de abril de 2009, más los intereses moratorios; las primas de servicios, las cesantías y las vacaciones por el mismo lapso; y la moratoria; se declare la responsabilidad por culpa patronal de las convocadas a juicio, a raíz del accidente que sufrió aquel el 25 de abril de 2009, por falta de medidas de prevención e incumplimiento de las normas de salud ocupacional.

El demandante, adicionalmente reclama el pago de la seguridad social en salud, pensión y riesgos profesionales, desde el 25 de abril de 2009 hasta que sea reconocida judicialmente la pensión de invalidez; más la pensión de invalidez, a partir del 25 de abril de 2009, por sufrir una pérdida de capacidad laboral mayor al 50% por causa del accidente de trabajo sufrido. Así mismo, las condenas derivadas de la indemnización plena de perjuicios consistente en lucro cesante, consolidado y futuro; el daño moral y de la vida en relación, a favor del extrabajador y de sus progenitores; más los perjuicios morales de sus hijas menores. Por otra parte, el demandante FRANCISCO MANUEL reclamó las prestaciones, la seguridad social y la moratoria, con causa en el contrato de trabajo cuya declaratoria persiguió con el presente proceso.

Las precitadas peticiones, básicamente, se fundamentaron en que JAVIER MANUEL mantuvo una relación laboral con la cooperativa convocada a juicio y, solidariamente, con PADELMA LTDA, con fecha de inicio el 14 de abril de 2008, en la prestación del servicio de corte del fruto de corozo de palma y mantenimientos a las mismas; PADELMA sostuvo un contrato ficticio con la cooperativa, y el actor atendía las instrucciones de aquella a través de sus administradores y supervisores, nunca estuvo afiliado a la seguridad social.

El vínculo feneció el 25 de abril de 2009, cuando ocurrió el accidente de trabajo, aproximadamente a las 8 y 30 am, mientras cumplía la labor de corte del fruto de corozo, con su herramienta de trabajo consistente en una vara de aluminio de 12 metros de altura, el piso estaba mojado por la lluvia, y las ramas de los árboles impedían visualizar los cables eléctricos que se encontraban arriba de la palma. En fin, anotó, las condiciones del terreno y las herramientas y la dotación de trabajo no estaban adecuadas contra riesgos accidentales, lo que hizo que recibiera una descarga de alrededor 13 mil voltios y le produjera quemaduras de segundo y tercer grado en todas las partes de su cuerpo; las demandadas no tenían personal preparado para atender los primeros auxilios, y el accidentado fue trasladado en un tractor hasta encontrar un vehículo de la empresa y luego llevado al hospital; finalmente, fue atendido en la Clínica Benedicto con el SISBEN, donde lleva hospitalizado varios meses; que la empresa no dotó a los trabajadores de los elementos técnicos para evitar el accidente, ni se había implementado un protocolo de seguridad industrial; la situación de invalidez que sufre ha obligado a sus padres a interrumpir sus labores cotidianas para cuidarlo, pues su matrimonio se terminó por las secuelas del accidente; informó que, mediante tutela, de forma transitoria, logró el reconocimiento de las incapacidades médicas y demás prestaciones económicas a cargo de las enjuiciadas.

Decisiones de primera y segunda instancia

El juez de primera instancia, declara la existencia del contrato de trabajo entre el demandante y la cooperativa, adicionalmente accede a las pretensiones de la demanda, y declara la solidaridad con PADELMA.

El Tribunal de Distrito, confirmó la sentencia de primera instancia, argumentando que en el expediente no encontró prueba de que las demandadas hayan actuado con el mínimo deber de cuidado impuesto por las normas del trabajo y salud ocupacional frente a las labores desempeñadas por la víctima del accidente, pues los guantes que le fueron suministrados al trabajador, según lo comprobado, no servían de aislante en el caso de que la herramienta de trabajo de material de aluminio tuviera contacto con redes energizadas o líneas de alta tensión. Determinó que el accidente ocurrido no provino de un descuido del trabajador, ya fuera por el no uso de los elementos de protección, o por error en la utilización de los mismos, o por el inadecuado desempeño de las actividades; por el contrario, detectó que el caso era de trabajadores expuestos a riesgos previsibles, por desempeño en actividades riesgosas, con el aumento del riesgo creado por el no suministro de los implementos adecuados de trabajo y por la falta de capacitación del empleado, pues trabajar con redes eléctricas exige un colaborador mejor explicado, con conocimiento de los peligros y previsiones que atañen, lo cual, si bien no era la actividad normal del trabajador, sin embargo, sí era previsible de acuerdo con el material de aluminio de la herramienta de trabajo, ya que representaba un riesgo inminente de darse un contacto con la red de energía, hecho este que no era imposible y no se podía alegar que se dio por la impericia del trabajador.
Problema (s) jurídico (s):
¿Se encuentra probada la culpa del empleador en los casos en que se demuestra que el trabajador obró de manera inexperta?
Consideraciones de la Corte
El juez colegiado sí estableció las circunstancias que rodearon el siniestro y que las demandadas no cumplieron con los deberes de cuidado mínimo impuesto, principalmente, por el artículo 56 del CST, pues no halló prueba de que le hubieran entregado al trabajador la dotación que lo protegiera de la conducción de energía, ni que lo hubiesen capacitado para cumplir la actividad riesgosa de cortar los frutos y podar árboles con una vara que podía alcanzar hasta 12 metros, por lo que, al decir que el empleador debió demostrar que le había entregado los implementos de trabajo apropiados, no es que estuviera relevando al actor de probar la culpa del empleador, sino que, ante las negaciones indefinidas realizadas por el accionante de cara al cumplimiento de las obligaciones de protección y cuidado propias del contrato de trabajo, corroboradas con los testimonios y el dictamen pericial, sin que hubiese encontrado un hecho que las desvirtuara, no hizo más que enrostrarle a las demandadas que no probaron lo contrario.
Decisión
NO CASA la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta, el 13 de mayo de 2015, en el proceso que instauraron JAVIER MANUEL ESCORCIA GÓMEZ, en nombre propio y de sus dos hijas menores ANI MARÍA y EMILY YULIETH ESCORCIA CASTILLO; FRANCISCO MANUEL ESCORCIA MONTENEGRO Y ROSA MATILDE GÓMEZ CAMPO contra la COOPERATIVA DE TRABAJADORES DE PALMA DE MONTERÍA y, solidariamente, contra PALMAS OLEAGINOSAS DEL MAGDALENA LTDA. “PADELMA Ltda.”.

Instrumento de Análisis de Jurisprudencia
Corporación, número de sentencia o radicación, fecha y magistrado ponente:
▪ **Corporación:** Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral ▪ **Número de sentencia o radicación:** Radicado N° 74125 ▪ **Fecha:** 10 de septiembre de 2019 ▪ **Magistrado Ponente:** Jorge Iván Palacio Palacio
Tema:
Solidaridad por incumplimiento en las obligaciones de seguridad
Subtema (s):
Elementos de protección personal

Hechos relevantes:
El señor Conrado Bermúdez Castañeda laboraba con la empresa SEGURIDAD ATEMPI DE COLOMBIA LIMITADA, en calidad de vigilante de buques, prestándole sus servicios a C.I. BANACOL S. A, por órdenes de su empleador. Estando en servicio, el señor Castañeda cayó al mar, y falleció; y la parte actora manifiesta que ello ocurrió porque no tenía ni la capacitación suficiente, ni los elementos de protección personal necesarios como zapatos antideslizantes, chaleco salvavidas reflectivo, aparatos de comunicación; adicionalmente aseguró que la empresa usuaria del servicio, tampoco cumplió con dichas obligaciones de protección y seguridad. Por estas razones la cónyuge del trabajador fallecido, en nombre propio y en el de su hija menor, reclama la indemnización de perjuicios correspondiente a la culpa plena patronal, y demanda solidariamente al empleador como a la empresa usuaria del servicio. Seguridad Atempi De Colombia Limitada, al responder la demanda reconoce la ocurrencia del accidente de trabajo donde falleció el señor Castañeda; sin embargo, manifiesta que la parte actora no cumplió con su obligación de probar que dicho accidente se derivara del incumplimiento de normas de salud ocupacional por parte del empleador, y a su vez aporta pruebas del cumplimiento de dicha normatividad. Por su parte, la empresa beneficiaria del servicio C.I. BANACOL S. A, manifestó que nunca fue la empleadora del señor Castañeda, ni siquiera la beneficiaria de sus servicios, que no existe solidaridad pues su objeto social es exportación de fruta, lo cual no tiene que ver con la vigilancia, para lo cual ni si quiera tiene los permisos de ley; adicionalmente, nunca ejerció subordinación para con el trabajador fallecido.
Decisiones de primera y segunda instancia
En sentencia de primera instancia, el Juez Laboral del Circuito de Apartadó, declaró probada la culpa plena patronal de la empresa se vigilancia Atempi, en la muerte del señor Castañeda; sin embargo, no lo hace respecto a la solidaridad de C.I. BANACOL S. A. La sentencia de segunda instancia confirma la anterior, excepto por absolver a la aseguradora Allianz.
Problema (s) jurídico (s):
i) si la interpretación del artículo 216 del CST, por parte del a quo fue acertada, ii) si se configuró un evento de fuerza mayor, como causa del accidente, iii) si procedía la solidaridad entre las empresas demandadas, SEGURIDAD ATEMPI DE COLOMBIA LIMITADA y CI BANACOL S. A.
Consideraciones de la Corte:
Atempi argumenta en el recurso de casación que los jueces de instancia dieron por hecho, sin estar probado que el trabajador fallecido sólo estaba contratado por desempeñar labores en tierra, no teniendo en cuenta que en el contrato se especifican que también lo está para labores conexas; tampoco se demostró la falta de suministro de elementos de protección personal o de capacitación para el señor Castañeda. Tampoco se valoró adecuadamente el programa de salud ocupacional de la empresa que comprende los riesgos laborales en el mar y su adecuada inducción y capacitación, lo cual igualmente consta en el contrato de trabajo, por lo cual no puede afirmarse que las medidas de seguridad fueron implementadas después del deceso del trabajador. *También manifiesta que quien debe suministrar los EPP es C.I. BANACOL S. A., no Atempi en calidad de empleador y estaba bajo supervisión de dicha empresa*. “en principio, la culpa derivada de los accidentes y enfermedades de origen laboral que se presentan en desarrollo del contrato de trabajo es la leve. Sin embargo, ello no siempre es así, tal como lo ha definido esta Sala al considerar que en ciertos casos también se configura la culpa grave del empleador cuando, por ejemplo, a sabiendas del peligro inminente que deben afrontar sus trabajadores en zonas de conflicto armado, deliberadamente los envía a laborar sin haber tomado las medidas de seguridad necesarias (CSJ SL16367- 2014).

Entonces, queda claro que pese al carácter conmutativo del contrato de trabajo la culpa debidamente comprobada del empleador, bien puede configurarse en cualquiera de sus modalidades, […].

La Sala no puede aceptar como lo supone el casacionista, que cuando en el informe de necropsia se informa que el señor Bermúdez Castañeda, tenía botas tipo militar, es lógico que fueran antideslizantes.

En cuanto a que debía ser CI BANACOL S. A., como contratante quien debía suministrar los EPP, ello no es cierto, la normatividad establece que debe ser el empleador, y la relación laboral entre el trabajador fallecido y Atempi, no está en entre dicho y, tampoco bajo convenio entre las empresas se estipuló lo contrario, o se delegó la subordinación, aunque Banacol si debió hacer la supervisión del cumplimiento de dichas medidas. No logró demostrarse dentro del proceso la entrega de dos EPP fundamentales, las botas antideslizantes para evitar la caída y, el chaleco salvavidas para evitar la inmersión en caso de caída, no existen actas de entrega.

Por otra parte, el reglamento de higiene y seguridad industrial aportado como prueba tiene como nota de vigencia el año 2003, por lo que no puede demostrarse que idéntico texto estaba operando para el año 2010, año de la muerte del trabajador.

En cuanto a la capacitación, manifiesta la Corte que en el contrato celebrado con el trabajador, se dejó constancia del ius variandi, y que la capacitación dada la inducción fue la relacionada con la información de los clientes, y no se específica cual fue el tipo de capacitación.

“Cuando el tercero se irroga el derecho a imponer órdenes al trabajador, como en el caso de un trabajador en misión, responde como si se tratara de un empleador, pues usurpa esta calidad sin tenerla y desborda el control que puede tener en ese preciso momento el verdadero empleador del trabajador”, en este caso sigue siendo un outsourcing, pues nunca se demostró que Banacol tenía la subordinación de los trabajadores de Atempi.

“en sentencia CSJ SL4913-2018, la Sala señaló: A) DEL DEBER DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD DE LOS EMPLEADORES. Es importante recordar que el fundamento primigenio del derecho del trabajo, su razón de ser, fue salvaguardar al trabajador frente a las contingencias que se presentaban en el lugar de trabajo. No solo existía una necesidad imperiosa de protección del ser humano trabajador, por su condición de tal, sino también en razón a que la única fuente de sus ingresos era su energía física, la cual era las más de las veces disminuida por las lesiones acaecidas al realizar su laborío. En la actualidad, a pesar de que los riesgos en el ambiente laboral se han logrado disminuir, dados los avances tecnológicos en todas las industrias y los cambios en las formas en que hoy se realiza la prestación de un servicio subordinado, es imprescindible que quien ostenta los medios de producción, despliegue todas las medidas razonables para asegurar la protección y seguridad de los trabajadores. En Colombia, este deber de protección del trabajador fue normativizado de manera general en el artículo 25 de la Constitución Política, y, de manera particular para el empleador, en varias disposiciones que consagran obligaciones expresas de protección y cuidado suyo con sus trabajadores. Esta Sala de Casación, en sentencia CSJ SL9355-2017, enlistó las disposiciones encaminadas a salvaguardar la vida y la salud del trabajador en el ambiente laboral, en esa oportunidad se expresó: […] tales obligaciones se encuentran consagradas en los numerales 1 y 2 del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo, según las cuales los empleadores deben «Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores», y procurarles «locales apropiados y elementos adecuados, de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud». De igual manera, el artículo 348 del mismo estatuto preceptúa que toda empresa está obligada a «suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores», y adoptar las medidas de seguridad indispensables para la protección de la vida y la salud de los trabajadores, lo cual guarda armonía con las disposiciones en materia de salud ocupacional y seguridad en los establecimientos de trabajo que prevén dentro de las obligaciones patronales las de «proveer y mantener el medio ambiente ocupacional en adecuadas condiciones de higiene y seguridad» (art. 2 R. 2400/1979). En esa misma línea el artículo 84 de la Ley 9 de 1979 estableció que, entre otras obligaciones, los empleadores están impelidos a proporcionar y mantener un ambiente de trabajo en adecuadas condiciones de higiene y seguridad; establecer

métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud dentro de los procesos de producción; cumplir y hacer cumplir las disposiciones relativas a salud ocupacional; responsabilizarse de un programa permanente de medicina, higiene y seguridad en el trabajo destinado a proteger y mantener la salud de los trabajadores; adoptar medidas efectivas para proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la instalación, operación y mantenimiento, en forma eficiente, de los sistemas y equipos de control necesarios para prevenir enfermedades y accidentes en los lugares de trabajo y realizar programas educativos sobre los riesgos para la salud a que estén expuestos los trabajadores y acerca de los métodos de su prevención y control. Ya en el marco del Sistema General de Riesgos Profesionales, hoy Sistema General de Riesgos Laborales, se reiteró la obligación a los empleadores de «procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo» (art. 21 del D. 1295/1994). A partir de lo visto, adviértase cómo las disposiciones sustantivas laborales de salud ocupacional-hoy Seguridad y Salud en el Trabajo-y riesgos laborales, han sido unívocas en comprometer al empleador a cuidar y procurar por la seguridad y salud de los trabajadores, y adoptar todas las medidas a su alcance en orden a prevenir los accidentes y enfermedades profesionales, en perspectiva a que «la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socio-económico del país, su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario» (art. 81 L. 9/1979). Para esta Corporación, según lo mostrado anteriormente, la empresa Carbones San Fernando S. A., con sus omisiones en materia de seguridad al interior de la mina San Joaquín, desconoció cada una de estas disposiciones. Aquí es oportuno detenernos a examinar la Resolución 2400 de 1979, dado que sus formulaciones normativas hacen inconcuso el incumplimiento del empleador en su deber de proteger a la vida y salud de sus trabajadores. En efecto, no hay forma de concluir que a la empresa le interesara preservar y mantener la salud física y mental de sus subordinados, pues, como se explicó, desconoció directamente que le correspondía mantener un flujo de aire constante al interior de la mina, a tal punto de que días antes de la explosión se le reclamó que de forma urgente implementara acciones para mejorar la ventilación (f.º 30), situación que era trascendental, por la presencia en el ambiente de trabajo de todo tipo de gases, no sólo peligrosos para una explosión como el gas metano, sino también perjudiciales para la salud de los trabajadores".

"En otras palabras, la abstención en el cumplimiento de la diligencia y cuidado debido en las relaciones subordinadas de trabajo, constituye la conducta culposa que prevé el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo (CSJ SL4665-2018), que en este caso se concretan en la falta de entrega de elementos de protección como las botas antideslizantes y el chaleco salvavidas, así como en la falta de prueba de las capacitaciones necesarias para laborar en mar abierto".

Decisión

No casa la decisión de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Antioquia, que confirma la sentencia de primera instancia.

Instrumento de Análisis de Jurisprudencia

Corporación, número de sentencia o radicación, fecha y magistrado ponente:

- **Corporación:** Corte Suprema de Justicia
- **Número de sentencia o radicación:** 41152
- **Fecha:** 20 de mayo de 2015
- **Magistrado Ponente:** Elsy del Pilar Cuello Calderón

Tema:

Culpa plena patronal

Subtema (s):

Solidaridad y responsabilidad del contratante.

Hechos relevantes:

La accionante pidió que se declarara que la ató contrato de trabajo, a término indefinido, con la empresa SEATECH INTERNACIONAL INC y que A TIEMPO SERVICIOS LTDA., SERVIATIEMPO, fue un «empleador aparente»; así

mismo solicitó la indemnización total y ordinaria de perjuicios, que cuantificó en $1.500.000.000,oo, «como consecuencia de la enfermedad profesional denominada SÍNDROME DEL TUNEL CARPIANO por culpa del patrono, por no cumplir con sus obligaciones especiales tales como realizar las acciones preventivas tendientes a evitar la enfermedad profesional padecida por mi representada; así como suministrarle al lesionado los equipos y herramientas necesarias, ni mejorar las condiciones del lugar de trabajo para la realización de la operación de limpieza y empaque de pescados en el área de procesos de la empresa SEATECH INTERNACIONAL INC., ni cumplir con las normas de seguridad social, industrial, ocupacional e higiene por no tener en sus instalaciones un Departamento de Seguridad Industrial, de Salud, Ocupacional, ni un Comité de Higiene, Médico e Industrial". Que "en el caso sub – examine la presunta Empresa de Servicios Temporales (EST) A TIEMPO SERVICIOS LTDA. SERVIATIEMPOS LTDA., no se halla autorizada por el Ministerio de Trabajo, según consta en certificación expedida por este … debe responder solidariamente con SEATECH INTERNACIONAL INC, … usuaria ficticia del servicio que debe considerarse como verdadero patrono.

Arguyó que aunque fue A TIEMPO SERVICIOS LTDA. SERVIATIEMPO LTDA. quien la vinculó contractualmente como Operaria, tal situación era aparente, dado que no pudo estar desempeñándose por más de 10 años en SEATECH, cubriendo necesidades que comprendían el giro normal de ésta, según su objeto social; que además la mayoría de las empleadas en esta última sociedad padecen del mismo síndrome, sin que se tomaran los correctivos del caso, máxime el carácter degenerativo y progresivo de dicho padecimiento, y en contravía de los mandatos legales sobre la seguridad en el trabajo.

SEATECH INTERNACIONAL INC. negó el contrato de trabajo alegado por la accionante y resaltó que quien ostentó la calidad de empleador fue A TIEMPO SERVICIOS LTDA; advirtió que cumple con las normas de salud ocupacional y seguridad industrial.

A TIEMPO SERVICIOS LTDA. también negó el contrato de trabajo entre la accionante y la otra demandada y sostuvo que la vinculación laboral existió con su representada, en ejecución de 6 contratos por duración de obra, entre el 13 de enero de 1999 y el 30 de diciembre de 2004, en forma interrumpida, finalizados «por justa causa».

Decisiones de primera y segunda instancia

La sentencia de primera instancia negó las pretensiones de la demanda.

La sentencia de segunda instancia confirma la primera, argumentando que no se trajo prueba de la conducta omisiva del empleador que determinara la enfermedad profesional de la demandante, dado que no se conoce la totalidad de su historia clínica, en orden a determinar los detalles del surgimiento de la patología.

Problema (s) jurídico (s):

¿A quién le corresponde la indemnización por culpa plena patronal, cuando la empresa contratista tiene por objeto suministrar personal para la misma actividad del contratante?

Consideraciones de la Corte:

El censor estima abiertamente equivocada la conclusión del sentenciador de segundo grado, en la medida en que, a su juicio, estaba más que demostrado que la dolencia padecida por dubys Palencia Puello provenía de su actividad como Operaria de Limpieza y Empaque de Pescado y que fue abierta la negligencia del verdadero empleador de proveerle unas condiciones adecuadas, que disminuyeran el riesgo para efectuar su labor, lo que condujo al síndrome del túnel del carpo.

"El «PROTOCOLO DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA LA EVALUACIÓN OSTEOMUSCULAR (RIESGO ERGONÓMICO)», da cuenta de que si bien allí se establecieron unas conductas a realizar por la empresa con el objetivo de aminorar los riesgos en la salud de los trabajadores, como restricciones laborales, exámenes complementarios, ejercicios terapéuticos, capacitaciones, ello solo se vino a concretar tardíamente, pues las actas del Comité de Salud Ocupacional datan del año 2003, y la constitución de sus miembros solo vino a realizarse el 19 de febrero de 2004 (fl. 255 o 273); por demás, del contenido de las actas levantadas con base en sus reuniones

(fls. 275 a 291), no se observa que se hubiera abordado un tema relacionado con el referido protocolo, a pesar de que la actividad ejecutada por la actora, entre otras personas comportaba un riesgo evidente, ante la repetición continua del movimiento de manos y muñecas, durante jornadas diarias de entre 10 y 12 horas, con solo 40 minutos de reposo al día, con el consecuente y natural riesgo de generar la enfermedad del síndrome del túnel carpiano".

Tales pruebas eran determinantes conforme lo aquí debatido, pues daban cuenta de que el empleador no implementó el propio protocolo que realizó tardíamente, pues es evidente que para esa época la actora llevaba laborando casi tres años, sin ningún tipo de control de la labor que ejecutaba.

"En verdad no podía sostenerse, con amparo en dichas probanzas que la empresa en la que efectivamente la actora prestó sus servicios, hubiera puesto en práctica las mínimas medidas de seguridad para evitar el deterioro en la salud de los trabajadores, pues el hecho de que tal protocolo existiera, no exoneraba a la demandada de concretarlo realmente, pues solo así podría predicarse el cumplimiento del deber que le asiste de proveer salud y seguridad para los trabajadores".

"Es que el Programa de Salud Ocupacional allegado por la empresa, data del año 2004, momento para el cual la trabajadora ya había sufrido las consecuencias de una labor sin los mínimos cumplimientos de salubridad".

"SEATECH INTERNATIONAL INC. contaba en su planta de personal únicamente 109 personas y que los 814 restantes eran suministrados por A tiempo Servicios, incluso dicho documento refiere que todos los trabajadores de limpieza y empaque estaban expuestos al riesgo ergonómico, sin que dentro de los controles efectuados aparezca siquiera alguno relativo a la rotación, o al aumento de pausas activas".

"Existía plena evidencia de que ni SEATECH INC, ni A TIEMPO SERVIATIEMPO LTDA., hubiesen efectuado labores de instrucción, capacitación, ni menos de atenuación del riesgo, pese a la labor peligrosa y a las extensas jornadas a las que se sometía a la trabajadora, la cual prestó servicios desde el año 1997, de manera que para cuando aquellas se implementaron, es decir 2004, el daño irreversible se había producido, manifestándose en el síndrome del túnel del carpo que condujo a que la Junta de Calificación de Invalidez le dictaminara una pérdida de la capacidad severa, esto es superior al 30%".

«Ciertamente, una vez se demuestra que la causa eficiente del infortunio fue la falta de previsión por parte de la persona encargada de prevenir cualquier accidente, como medida de seguridad adoptada al efecto por la empresa, la carga dinámica de la prueba se traslada a ésta, dada su calidad de obligada que no cumple satisfactoriamente con la prestación debida, de conformidad con el artículo 216 del CST en concordancia con las normas que regulan la responsabilidad contractual».
Desde el inicio la actora reclamó la declaratoria de un contrato de trabajo con SEATECH INTERNATIONAL INC., en tanto afirmó que la empresa de servicios temporales A TIEMPO SERVICIOS LTDA. SERVIATIEMPOS era aparente, no solo porque no cumplía los requisitos legales, sino, fundamentalmente, porque no era viable que se mantuviera por más de "10 años" prestando un servicio que hacía parte del curso normal de los negocios de SEATECH.

Tal declaratoria es esencial en el presente asunto para determinar en quién radica la obligación principal del pago de la indemnización plena de perjuicios.

Para resolver tal controversia cabe indicar que a folio 16 obra el certificado de existencia y representación legal de A TIEMPO SERVICIOS LTDA., en el que se indica, como objeto social principal «La prestación de servicios especializados de acuerdo a las necesidades que requieran las empresas tales como … servicios de procesos de mariscos, pescados y similares», a folio 19 consta el escrito del Coordinador del Grupo de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en el que informa que «no aparece registrada como empresa de servicios temporales en la ciudad de Cartagena». En su defensa afirmó que suscribió contratos de prestación de servicios para suministro de personal con SEATECH INTERNATIONAL INC., y que por ello no requería ninguna autorización.

Pese a tal manifestación encuentra la Sala que lo que se pretendió con dicho contrato fue encubrir una verdadera relación laboral entre Dubys Palencia Puello, en la medida en que el objeto social de la demandada principal era el

de «la pesca de atún, sardina y demás especies marítimas, su preparación industrial y empaque en forma apta para el consumo y en su comercialización bien sea al granel o congelado o en enlatados», y precisamente en eso consistía el supuesto convenio con A TIEMPO LTDA., según obra a folios 52 y siguientes, en los que se consigna como objeto del contrato «prestar los servicios de aseo y limpieza de la planta, congelamiento, descongelamiento, cocinamiento, limpieza y empaque del atún, lavado de bandejas, mantenimiento de la planta física, maquinaria y barcos destinados a la captura, proceso y comercialización del atún y de fabricación de envases sanitarios para productos pesqueros».

Ahora en las declaraciones atrás referidas, los empleados, de manera unánime indicaron que todo el trabajo de la planta lo realizaban los trabajadores que enviaba la referida A tiempo Ltda., e incluso así se advierte del informe que incorporó la empresa, pues ellos equivalían a casi el 80% de la nómina.

Ahora bien, incluso en los contratos que suscribió la actora queda constancia que A TIEMPO LTDA. era una empresa de suministro de personal, mientras que durara la obra, pero evidentemente, en este asunto no es posible predicar cosa distinta al encubrimiento de una verdadera relación laboral, en la medida en que desde enero de 1997 y hasta el 30 de diciembre de 2004, Dubys Palencia Puello efectuó la misma labor, en las mismas instalaciones, y bajo continuada subordinación, de ahí que corresponde a la empresa SEATECH INTERNATIONAL INC. asumir el pago de la indemnización plena de perjuicios conforme a lo explicado.

Decisión

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando Justicia, en nombre de la República y por autoridad de la Ley, CASA PARCIALMENTE la sentencia proferida el 11 de marzo de 2009, por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, en el proceso ordinario promovido por DUBYS PALENCIA PUELLO contra SEATECH INTERNATIONAL INC. y A TIEMPO LTDA. SERVIATIEMPO LTDA, en cuanto confirmó la absolución impartida a favor de la segunda por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cartagena el 21 de septiembre de 2007. En sede de instancia, revoca parcialmente el fallo de primera instancia, en cuanto absolvió a SEATECH INTERNATIONAL INC. y, en su lugar, la condena a pagar a la demandante la suma de $8.745. 000.oo a título de indemnización plena y ordinaria de perjuicios.

Instrumento de Análisis de Jurisprudencia

Corporación, número de sentencia o radicación, fecha y magistrado ponente:

- **Corporación:** Corte Suprema de Justicia
- **Número de sentencia o radicación:** 83580
- **Fecha:** 20 de octubre de 2020
- **Magistrado Ponente:** Omar de Jesús Restrepo Ochoa

Tema:

Contrato de prestación de servicios

Subtema (s):

Elementos de la relación laboral

Hechos relevantes:

El demandante Paulino Gómez Fuentes manifiesta que sostuvo con el Club Campestre El Dorado una relación laboral que inició el 21 de agosto de 2003, prestando sus servicios como administrador en el centro vacacional ubicado en el municipio de Melgar, la cual se mantuvo hasta el 30 de agosto de 2014, data en que se le terminó sin justa causa; que laboró bajo su continuada subordinación y dependencia, en forma habitual y permanente, recibiendo órdenes para el cumplimiento de sus funciones; que permanecía en el centro vacacional de lunes a domingo, tenía asignada una cabaña para su uso exclusivo, y le correspondía abrir la puerta para el ingreso de huéspedes a cualquier hora del día o de la noche, además recibía órdenes directas, además de memorandos para pedirle cuentas de sus actividades.

Señala que realizaba sus labores dentro de las instalaciones del centro vacacional, utilizando las herramientas, equipos y elementos proporcionados por la empleadora; que entre sus funciones estaban las de recibir huéspedes, verificar el pago del hospedaje, colocarles la manilla, conseguir eventos, controlar las actividades del piscinero, la camarera y el auxiliar de mantenimiento; que su horario de trabajo era prácticamente de 24 horas al día, con una remuneración básica mensual, además de comisiones por ventas, pero nunca recibió prestaciones sociales, ni sumas correspondientes a descansos obligatorios.
El Club Campestre manifestó que no había tenido relación laboral con el demandante, que habían sido varios contratos de prestación de servicios celebrados como administrador del lugar, pero de manera discontinua, adicionalmente, era arrendador del bar del club, entre varias actividades que realizaba de manera independiente. Agrega que no tenía ni un horario, ni un salario básico. No discute que se haya celebrado contrato de prestación de servicios con el demandante, cuyo objeto era la administración del Club, sino que éste no se prestó de manera subordinada.

Decisiones de primera y segunda instancia

El juez de primera instancia declaró la relación laboral y consecuencialmente condenó al pago de prestaciones sociales, indemnización por la mora en su pago, vacaciones, indemnización por despido injusto y aportes al sistema general de pensiones.

En sentencia de segunda instancia, el Tribunal confirmó la decisión. Concluyó que, el acervo probatorio demuestra la prestación personal del servicio por parte del señor Gómez Fuentes, a favor del Club Campestre El Dorado, su remuneración y la continuada subordinación, la cual se desprende no solo del acatamiento de órdenes para cumplir sus actividades por parte de la vicepresidencia y de la junta directiva, sino del encargo de labores administrativas diferentes a las relacionadas como objeto del contrato de prestación de servicios, y el manejo de los eventos, el personal y los recursos económicos del mismo, previa aprobación y posterior rendición de cuentas a la junta directiva; situación que no fue desvirtuada por la pasiva con la prueba testimonial, pues todos los declarantes fueron coincidentes en afirmar, que se desempeñaba como administrador del club, independientemente del contrato de arrendamiento del bar, que además era atendido por su compañera, evidenciándose que sus desplazamientos a Bogotá, Melgar o Ibagué, se hacían con ocasión del cumplimiento de sus funciones como administrador y promotor de los servicios ofrecidos por el club; así mismo, que tales actividades no se realizaron con autonomía e independencia, pues estaba sujeto a las órdenes impartidas por la vicepresidenta y la junta directiva, cumpliendo horario y promocionando servicios del club de acuerdo a las tarifas y condiciones establecidas por aquel.

Problema (s) jurídico (s):

Determinar, si entre las partes existió un vínculo laboral, enmascarada en un contrato de prestación de servicios.

Consideraciones de la Corte

"Cuando los elementos del contrato de trabajo confluyen, así debe declararse, en virtud del principio tuitivo del derecho laboral de la primacía de la realidad consagrado en el art. 53 de la Constitución Política, conllevando de entrada la posición planteada por el demandante desde el preludio del proceso, a examinar lo que ocurrió en el terreno de los hechos, más allá del propósito de las partes al momento de contratar, de su declaración formal, o de su convicción acerca del mismo, en consecuencia, se hace innecesario examinar la prueba documental relacionada con el fin de demostrar aquello.

Por otra parte, el símil que plantea el recurrente, entre el cargo de administrador del club, y uno de un edificio o conjunto de unidad habitacional, tampoco resulta de recibo, ya que indefectiblemente entraña una discusión de índole jurídica, ajena a la senda fáctica.

Así mismo, el hecho de que la dirección administrativa del club estuviere radicada en Bogotá, tampoco permite concluir la autonomía e independencia en el servicio prestado por el actor, pues lo determinante, era finalmente ver en qué condiciones se desarrollaban las labores por parte de aquel, ya que el control y sujeción a un empleador o a quien lo representa, no necesariamente se verifica con su presencia física.

Respecto al razonamiento expuestos por el censor, referente a que el club le impartía directrices al actor para el cumplimiento de las tareas concernientes a la administración de la sede campestre, y no, el acatamiento de órdenes, se tiene que no encuentra respaldo probatorio, pues precisamente lo que emerge de la prueba documental que da cuenta de las comunicaciones dirigidas por el club al demandante, relacionadas como indebidamente apreciadas, es, de la imposición de las primeras por parte del club, así como de prohibiciones y requerimientos"

Tampoco es de acogida, el argumento según el cual, los acuerdos celebrados entre las partes, bajo la modalidad de contratos de prestación de servicios, le fueron más beneficiosos al señor Gómez Fuentes de lo que eventualmente pudiera recibir en virtud de un contrato de trabajo, porque se puso a su disposición una cabaña para su uso y el de su familia de manera gratuita, se le cedió en arrendamiento el bar para que lo explotara económicamente, y se convinieron unas bonificaciones sobre los ingresos recibidos por el club, o al ser contratado siendo una «persona entrada en años y sin derecho a pensión de vejez para ese momento», porque el derecho al trabajo es de naturaleza social, lo que significa que goza de especial protección del Estado, en esa medida, el principio de autonomía de la voluntad encuentra límites en el orden público, materialización de ello lo constituye el carácter irrenunciable de los beneficios mínimos laborales

Decisión

NO CASA la sentencia dictada el trece (13) de marzo de dos mil dieciocho (2018), por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral seguido por PAULINO GÓMEZ FUENTES en contra del CLUB CAMPESTRE EL DORADO.

Instrumento de Análisis de Jurisprudencia

Corporación, número de sentencia o radicación, fecha y magistrado ponente:

- **Corporación:** Corte Suprema de Justicia
- **Número de sentencia o radicación:** 65224
- **Fecha:** 16 de octubre de 2019
- **Magistrado Ponente:** Omar de Jesús Restrepo Ochoa

Tema:

Empresas de Servicios Temporales

Subtema (s):

Culpa en el accidente de trabajo por indebida contratación

Hechos relevantes:

Fernando Zuluaga manifiesta que fue contratado por Talentos SA el 29 de septiembre de 2008, siendo enviado en misión a Frigocarnes del Oriente Antioqueño SA, en la ciudad de Marinilla (Ant.), para permanecer dentro de las instalaciones de la compañía, con el fin de velar por la conservación de los recursos físicos de la empresa, y dar aviso en caso de riesgo o catástrofe, como apoyo al sistema de seguridad, pero que en realidad se desempeñó como celador de la planta física, la cual custodiaba todas las noches, por 12 horas, rotativo cada 15 días, sin la dotación requerida para ese tipo de trabajo

Señaló que el 24 de diciembre de 2008 sufrió un accidente laboral, con arma de fuego que le produjo heridas a nivel de la cara izquierda y sordera definitiva del oído izquierdo, así como parálisis nervio facial izquierdo; que el día del suceso se encontraba solo y sin ninguna posibilidad de retener a sus agresores, quienes conocían las falencias de la seguridad de la empresa; que en varias ocasiones solicitó arma de dotación a la empleadora para cumplir con el trabajo asignado, pues era evidente el peligro al que se sometía, sobre todo en la noche cuando quedaba solo; y, que por existir contrato de trabajo con Talentos SA, Frigocarnes del Oriente Antioqueño SA, era responsable solidaria.

Frigocarnes del Oriente Antioqueño SA, manifestó que el demandante se encontraba vinculado laboralmente Talentos S.A. y le prestaba los servicios como trabajador en misión con el fin de apoyar la preservación de recursos físicos y que, que Talentos SA mediante comunicación del 26 de septiembre de 2008, le manifestó al trabajador la prohibición de usar armas de fuego o blancas para la misión encomendada.

Por solicitud elevada por la parte actora, se dispuso la notificación del auto admisorio de la demanda, a la Nación - Ministerio de la Protección Social, porque Talentos SA, estaba en liquidación; solicitud a la que accedió el Juzgado Civil del Circuito

Decisiones de primera y segunda instancia

El Juzgado Civil del Circuito de Marinilla mediante sentencia del 24 de mayo de 2013, condenó a Talentos SA en liquidación y a Frigocarnes del Oriente Antioqueño SA, a pagarle al demandante en forma solidaria, los perjuicios ocasionados como consecuencia de los hechos acaecidos el 24 de diciembre de 2008. Las condenó a pagarle la suma de $388.180.718,90 por perjuicios patrimoniales, y el equivalente a 60 SMLMV al momento de su pago por perjuicios extrapatrimoniales, como consecuencia del accidente de trabajo; y las costas del proceso.

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Antioquia a través de sentencia del 22 de agosto de 2013, al resolver el recurso de apelación interpuesto por Frigocarnes del Oriente Antioqueño SA, modificó la decisión de primer grado, en cuanto a la condena por perjuicios patrimoniales, fijándola en la suma de $86.704.456,23; y, la confirmó en lo demás. Anotando que una empresa de servicios temporales no puede suministrar personal para el servicio de vigilancia, pues se rige por normatividad especial, y adicionalmente el trabajador no tenía la capacitación para tales labores; sin embargo, consideró que el monto de la indemnización de primera instancia, era muy elevado, y disminuyó dicho valor.
"Concluyó que el demandante fue enviado a la empresa usuaria a desempeñar una tarea para la cual no estaba facultada, ya que existía prohibición expresa de prestar esos servicios para las empresas de servicios temporales, y además se excedió el período de seis meses prorrogable por otros seis, por lo cual, la empresa de servicios temporales no sólo vulneró la prerrogativa principal de su función u objeto social al contratar personal para vigilancia privada, servicio frente al cual no tenía licencia de funcionamiento y no cumplía con la normatividad especial.

Pasó a determinar si la sociedad Frigocarnes del Oriente Antioqueño SA tenía la calidad de empleadora, en los términos del art. 35 del CST, y consideró, que como la empresa de servicios temporales, envió a su trabajador en misión a realizar una tarea para la cual no estaba autorizada según el Decreto 356 de 1994, y que además la labor desempeñada por el demandante no se hizo dentro de las circunstancias establecidas en el art. 6 del Decreto 4396 de 2006, Talentos SA sí obró como simple intermediaria, y por ello, fue empleadora del demandante".

Problema (s) jurídico (s):

Determinar si la empresa de servicios temporales Talentos SA tenía la facultad de suministrar personal de vigilancia; si la sociedad Frigocarnes del Oriente Antioqueño SA tenía la calidad de empleadora; si existía solidaridad entre ellas; y, si existió culpa patronal en el accidente de trabajo sufrido por el señor Zuluaga, y en caso de comprobarse, si el cálculo de la indemnización fue realizado en forma errada por el juez de primer grado.

Consideraciones de la Corte

El tribunal concluyó que Frigocarnes del Oriente Antioqueño SA había fungido como verdadera empleadora, y Talentos SA como simple intermediaria, en los términos del art. 35 del CST, porque el trabajador fue enviado a la empresa usuaria a desempeñar una tarea para la que no estaba facultada, por existir prohibición para las empresas de servicios temporales, de conformidad con lo consagrado en los arts. 2 y 3 del Decreto 356 de 1994; lo que implica, que tampoco se atacó el razonamiento en el cual se afincó la solidaridad.

Tampoco resultan de acogida los argumentos concernientes a que el suceso se produjo por la acción de terceros, y que ocurrió por un acto de excesiva confianza del trabajador, porque en todo caso, quedó sentado que hubo negligencia por parte de Frigocarnes del Oriente Antioqueño SA, desde el momento mismo en que permitió la

prestación de servicios de vigilancia, en sus instalaciones, de un trabajador enviado por una empresa de servicios temporales, contraviniendo la prohibición contemplada en los arts. 2 y 3 del Decreto 356 de 1994 «Por el cual se expide el Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada», o como acertadamente lo dijo el colegiado: «[…] la negligencia como elemento generador de culpa, se inició desde la contratación del trabajador, toda vez que, éste no tenía la capacitación mínima para ejercer funciones de vigilancia», por lo que de entrada fue expuesto a un alto riesgo para el que no contaba con el adiestramiento necesario, violando con ello la empleadora, su obligación principal de brindarle al trabajador, protección y seguridad, prevista en el art. 56 del CST.

Incluso admitiendo en gracia de discusión, que, en el accidente de trabajo ocurrido, igualmente hubiere mediado culpa de su parte, tampoco desaparece la responsabilidad del empleador, pues al respecto ha explicado la sala, que no desaparece la responsabilidad de este en la reparación de las consecuencias surgidas del infortunio, como tampoco cuando ha habido concurrencia de culpas con un tercero (CSJ SL 28821, 17 oct. 2008). El haberse presentado negligencia, descuido o algún acto inseguro del trabajador, no exonera a la empleadora de reparar los perjuicios ocasionados por su culpa.

Decisión

NO CASA la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Antioquia el veintidós (22) de agosto de dos mil trece (2013), en el proceso ordinario promovido por FERNANDO ZULUAGA en contra de FRIGOCARNES DEL ORIENTE ANTIOQUEÑO SA y TALENTOS SA EN LIQUIDACIÓN, al cual se vinculó a la NACIÓN - MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL.

Instrumento de Análisis de Jurisprudencia

Corporación, número de sentencia o radicación, fecha y magistrado ponente:

- **Corporación:** Corte Suprema de Justicia/ Sala de Casación Laboral
- **Número de sentencia o radicación:** 68685
- **Fecha:** 29 de octubre de 2019
- **Magistrado Ponente:** Martín Emilio Beltrán Quintero

Tema:

Contrato Sindical

Subtema (s):

Solidaridad del contratante o beneficiario de la obra en los casos de contrato sindical

Hechos relevantes:

El demandante, señor Erasmo Nuñez Angulo suscribió contrato de trabajo por obra o labor determinada con el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Dulce -Sintraindul, la cual, a su vez, celebró contrato sindical con la Sociedad Mayagüez S.A, para el corte y recolección de caña de azúcar.

El demandante, pretende el reintegro y reubicación, además del pago de prestaciones sociales y salarios dejados de pagar, pues considera que fue despedido sin justa causa y en razón de sus condiciones de salud, las cuales se vieron afectadas por una enfermedad de origen laboral, y sin permiso del Ministerio de Trabajo ante lo cual el Sindicato en mención aduce que el señor Nuñez no fue despedido, sino que, la terminación del contrato se dio por la finalización de la obra con la Sociedad Mayagüez S.A, adicionalmente, es imposible una reubicación, teniendo en cuenta que el accionante no posee otras competencias intelectuales o académicas para desarrollar otro cargo.

La sociedad beneficiaria de la obra, aduce no tener ningún tipo de responsabilidad en el presente asunto, al no ser la empleadora del demandante.

Decisiones de primera y segunda instancia

El Juez de Primera Instancia condena al Sindicato al reintegro y a la reubicación del trabajador, reiterando la importancia de la ***capacitación y el entrenamiento*** que se de le debe hacer para ejercer un nuevo cargo, hasta tanto el señor Nuñez recupere sus condiciones óptimas de salud o en su defecto, se pensione, adicionalmente, impone la obligación del pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones por los períodos correspondientes. Respecto a la Sociedad Mayagüez S.A, la sentencia declara probada la inexistencia de la obligación, al no ser la empleadora del demandante.

Tanto el Sindicato, como el demandante interponen recurso de apelación, especialmente al considerar que la Sociedad Mayagüez S.A, si tiene obligaciones al ser beneficiaria de la obra.

El Tribunal Superior de Distrito, al conocer el recurso, revoca parcialmente la decisión de primera instancia, pues manifiesta que efectivamente la Sociedad beneficiaria del servicio en los casos de contrato sindical, es solidariamente responsable, en los términos del Artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, conclusión a la que llega haciendo el siguiente análisis:

“Tenemos que no existe ninguna duda que a pesar de ser SINTRAINDUL una organización sindical, para los efectos que fue contratada, se dedicaba a servicio de corte caña de azúcar cultivada en predios de la entidad contratante o administrados por ella y a esa labor se dedicó exclusivamente el actor, tal y como se consignó en el respectivo contrato de obra a labor contratada. Ahora, con relación a la beneficiaría de la obra o labor, tenemos el Certificado de Existencia y Representación legal de MAYAGÜEZ S.A. (fls. 2 a 6) en cuyo objeto social se encuentra entre otros el de "SIEMBRA, CULTIVO Y COSECHA DE CAÑA DE AZÚCAR Y OTROS PRODUCTOS AGRICOLAS, EN TERRENOS PROPIOS 0 DE TERCEROS, CUYA EXPLOTACIÓN Y ADMINISTRACIÓN SE TENGA CONTRATADA.".

De acuerdo a lo anterior, con facilidad se advierte que la empresa contratante tiene como objetivo social entre otros el de la siembra, cultivo y cosecha de caña de azúcar, para cuyo corte contrató al SINTRAINDUL, de tal manera, que al ser una actividad afín a la realizada por el contratista, se deduce la solidaridad legal establecida en el artículo 34 del C.S.T., lo que implica para la Sala, modificar la sentencia apelada, en el sentido de declarar la solidaridad de MAYAGÜEZ S.A”.

La Sociedad Mayagüez S.A, interpone recurso de casación, argumentando que el Juez de Segunda Instancia, interpretó de manera indebida el Artículo 34 del Código Sustantivo de Trabajo, pues la normatividad que rige la figura del contrato sindical es diferente, y no se puede ampliar la aplicación del artículo 34 en mención a este contrato.

Problema (s) jurídico (s):

¿En el evento de los contratos sindicales consagrados por el artículo 482 del CST, le es aplicable a la usuaria del servicio o beneficiaria de la obra o labor contratada, la solidaridad prevista para los contratistas independientes establecida por el artículo 34 del mismo Estatuto?

Consideraciones de la Corte:

El contrato sindical bien puede considerarse sui generis, pues a pesar de contener rasgos netamente civiles, es evidente que contempla figuras que son propias del derecho laboral.

Tiene la naturaleza del contrato civil de prestación de servicios o de ejecución de obra o labor, porque siendo uno de los sujetos del negocio jurídico el sindicato y el otro el empresario, empleador o asociación de empleadores, pero sin que opere aquí la subordinación, la autonomía jurídica, propia del contrato civil, es la nota predominante en ese tipo de relación.

Las disposiciones hoy contenidas en el Decreto 1072 de 2015, respecto a la figura del contrato sindical vuelve a

reiterar que es aquel que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados; además, recuerda que es de naturaleza colectiva laboral, solemne, nominado y principal.

La Sala destaca dos exigencias de vital importancia para la celebración de los contratos sindicales; la primera, que la suscripción del contrato sindical sea aprobada en asamblea de afiliados; y, la segunda, que el Sindicato tenga la estructura, como la capacidad administrativa y financiera para prestar los servicios, ejecutar las obras contratadas y cumplir con las obligaciones legales.

Tales requerimientos buscan evitar la intermediación laboral, figura a través de la cual, como lo pone de presente el propio Ministerio del Trabajo en la Resolución 2021 del 9 de mayo de 2018, no es otra que el suministro o provisión de personal para realizar actividades propias del objeto de su empresa, operación que no es permitida en nuestro ordenamiento jurídico; lo cual es diferente a la tercerización.

Recordado lo anterior, desde ya advierte la Corte que no se equivocó el sentenciador de alzada en la determinación de darle a Sintraindul la calidad de contratista independiente y con ello declarar la solidaridad de Mayagüez S.A., esto en razón a que la citada organización sindical, cumple con las características de un contratista independiente, ello en los términos del artículo 34 del CST.

Cita para el efecto, sentencia CSJ SL, 25 jul. 1981, rad. 7707 que manifiesta: “La jurisprudencia reciente de esta Sala, de acuerdo también con la doctrina, ha encontrado que la organización obrera en un contrato sindical actúa por lo general como un verdadero contratista independiente”. También reitera, que la Corte Constitucional ha manifestado en su jurisprudencia que el escenario natural para resolver los conflictos derivados del contrato sindical, es el juez laboral.

Decisión

No casar la decisión tomada por el Tribunal Superior de Distrito, la solidaridad del Art. 34 del C.S.T aplica para la figura del Contrato Sindical.

Instrumento de Análisis de Jurisprudencia

Corporación, número de sentencia o radicación, fecha y magistrado ponente:

- **Corporación:** Corte Suprema de Justicia
- **Número de sentencia o radicación:** 40457
- **Fecha:** 21 de junio de 2017
- **Magistrado Ponente:** Clara Cecilia Dueñas Quevedo

Tema:

Culpa plena patronal

Subtema (s):

Cooperativas de Trabajo Asociado, Trabajo Seguro en Alturas

Hechos relevantes:

Rodrigo Antonio Rodríguez Acevedo laboró al servicio de las demandadas, donde desempeñó funciones de «latonero» para el mantenimiento de los techos en las instalaciones de Pantex -empresa perteneciente a Textiles Fabricato Tejicondor S.A.-, a través de la Cooperativa de Trabajo Asociado Cotralser, desde el 5 de marzo de 2001 hasta el 29 de junio de 2004, cuando falleció a consecuencia de un accidente de trabajo, ocurrido a las 3.00 p.m., al caer de una altura aproximada de 10 metros.

Manifiesta su cónyuge e hijos, quienes demandan la indemnización correspondiente a culpa plena patronal, que en el accidente ésta se configuró, en la medida en que la empresa no dotó al causante de los elementos de seguridad

industrial ni se tomaron las medidas que exige la ley para el trabajo en alturas pese a ser de alto riesgo, «lo que constituye culpa por negligencia, impericia, imprudencia, y violación de reglamentos», a más de que una hora antes del fatal acontecimiento Rodríguez Acevedo le informó a su supervisor Miguel Posada que «los largueros estaban en malas condiciones» y que, no obstante, este «le dijo que no se preocupara que trabajara en esas condiciones».

Informaron que al señor Rodríguez, no le practicaron exámenes médicos, clínicos y paraclínicos de ingreso, especialmente los necesarios para establecer sus adecuadas condiciones y su potencial riesgo para desarrollar trabajos en altura. Señalaron que las accionadas son responsables del daño causado a los demandantes con la muerte de Rodríguez Acevedo, porque era él quien velaba por el hogar y su mantenimiento y les dada el «afecto propio de un esposo ejemplar y un padre inigualable».

Agregaron, que el causante desempeñó sus funciones en las instalaciones de la empresa codemandada bajo su continua subordinación, dado que recibía órdenes del jefe de mantenimiento de Pantex, estaba sujeto a un horario de trabajo y sometido a los reglamentos de la empresa, de modo que la Cooperativa de Trabajo Asociado «Cootralser» tan solo fue una intermediaria, en razón a que el aparente acuerdo cooperativo solo sirvió para «evadir» el pago de salarios y prestaciones sociales.

Textiles Fabricato Tejicondor S.A. manifestó no haber tenido vinculo laboral con el causante y que no es cierto que se haya configurado la culpa plena patronal, pues si se suministraron los elementos de protección personal y los equipos necesarios para el trabajo seguro en alturas y que adicionalmente los servicios de salud ocupacional como los exámenes médico ocupacionales y las capacitaciones, se extendían al personal que se tenía tercerizado. Manifestó que el accidente se debió «a una desgraciada racha de actos inseguros y negligentes» porque el entonces trabajador, «no observó las medidas de seguridad existentes y caminó de manera incorrecta sobre las tejas, pretermitiendo las instrucciones recibidas y no utilizando correctamente el equipo de seguridad con el que fue dotado para trabajos en altura».

Por su parte la Cooperativa demandada informa que la relación con el señor Rodríguez nunca fue de índole laboral, que en el marco del acuerdo cooperativo se le suministraron capacitaciones, se le practicaron exámenes médico ocupacionales y se le dotó con los elementos necesarios para ejecutar su labor de forma segura. Igualmente, manifiesta que el accidente se dio por culpa del trabajador quien no tenía los elementos de protección guardados cuando ocurrió el insuceso.

Decisiones de primera y segunda instancia

El juez de primera instancia declaró la relación laboral entre el señor Rodríguez y Textiles Tejicondor y el papel de simple intermediaria que desempeñó la Cooperativa; sin embargo, absolvió a la parte demandada de las demás pretensiones de la demanda; decisión que fue confirmada en segunda instancia. Argumentando que quedó demostrado en el proceso que el trabajador se confió, adoptando una conducta imprudente y que al momento del accidente los elementos de protección personal se encontraban en su locker. Adicionalmente, que tenía basta experiencia en el tema de alturas y se le dictaban constantemente charlas y capacitaciones. Concluye el tribunal que la culpa alegada por la parte actora se fundamenta en que al momento del accidente no había instalada una línea de vida, a lo cual el Juez Colegiado manifestó que ésta puede improvisarse por el trabajador con una manila, la cual fue suministrada al señor Rodríguez, pero que no cargaba al momento del accidente.

Problema (s) jurídico (s):

Establecer si el accidente de trabajo en el que perdió la vida Rodríguez Acevedo, obedeció a culpa suficientemente comprobada del empleador, como lo sostiene la censura o, si por el contrario, la imprudencia y excesiva confianza del trabajador en la ejecución de sus actividades laborales, exime de responsabilidad a las demandadas.

Consideraciones de la Corte

La Resolución N° 3673 de 2008 mantuvo en cabeza de los empleadores la ineludible obligación de ejercer labores de vigilancia y control en torno al cumplimiento de las condiciones de seguridad en el trabajo en altura, a través de personal idóneo en la materia y con capacidad de exigir el cumplimiento de las normas de seguridad, tal y como desde antaño lo dispuso la Resolución n.° 2413 de 1979, el Convenio 167 y la Recomendación n.° 175 de la OIT.

Entre otras cuestiones, prescribió que todo empleador que tenga trabajadores que realicen tareas de trabajo en alturas debe «cubrir todas las condiciones de riesgo existentes mediante medidas de control contra caída de personas y objetos, las cuales deben ser dirigidas a su prevención en forma colectiva, antes de implementar medidas individuales de protección contra caídas», con la advertencia de que en ningún caso podrán ejecutarse trabajos sin las medidas de control respectivas; adoptar medidas compensatorias y eficaces de seguridad, «cuando la ejecución de un trabajo particular exija el retiro temporal de cualquier dispositivo de prevención colectiva contra caídas»; disponer de personal capacitado, competente y calificado; garantizar la operatividad de un programa de inspección de los sistemas de protección contra caídas «por lo menos una vez al año, por intermedio de una persona o equipos de personas, competentes y/o calificadas según corresponda» (art. 3, R. 3673/2008).

Actualmente rige la Resolución n.° 1409 de 2012 «por la cual se establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas» , que derogó los anteriores reglamentos en lo que le era contrario, empero, en esencia, conservó una estructura sustancial similar al que lo precedió, con algunos ajustes y modificaciones, tales como la ampliación de las obligaciones del empleador; la inclusión de obligaciones especiales para las administradoras de riesgos laborales; el fortalecimiento de los programas de capacitación; la necesidad de contar con un trabajador capaz de identificar los peligros en el sitio donde se realizan labores en alturas y autorizado «para aplicar medidas correctivas inmediatas para controlar los riesgos asociados a dichos peligros»; el deber de contar con elementos y equipos certificados, y personal con formación especializada, entre otros aspectos, definió cuatro clases de líneas de vida.

sus obligaciones van más allá, al punto que se convierte en un imperativo suyo exigir el cumplimiento de las normas de seguridad en el desarrollo de la labor y, de ser el caso, prohibir o suspender la ejecución de los trabajos hasta tanto no se adopten las medidas correctivas, o como lo señala el Convenio 167 de la OIT: «interrumpir las actividades» que comprometan la seguridad de los operarios. Todo lo anterior en el entendido de que en el ámbito laboral debe prevalecer la vida y la seguridad de los trabajadores sobre otras consideraciones.

En suma, en Colombia desde el año de 1979 existe una normativa clara y precisa para garantizar la seguridad en la ejecución de los trabajos en altura y tejados, consistente en implementar líneas de vida así como constituir la figura de un delegado o supervisor encargado de vigilar, inspeccionar y exigir el estricto cumplimiento de las normas de seguridad, suspender la actividades laborales hasta que se implemente las medidas requeridas, así como la de propender por elementos y condiciones de trabajo seguros.

la excesiva confianza del trabajador y su imprudencia no relevan de responsabilidad al empleador quien indiscutiblemente soslayó sus obligaciones, en la medida en que, pese a que el causante desarrollaba su trabajo en las alturas, de una parte, no implementó la llamada cuerda de vida y, de otra, no ejerció su deber de supervisión, control y exigencia que le asistía para prevenir e impedir el accidente en el que aquel perdió la vida.

Dicho de otro modo, la empresa no cumplió con las obligaciones legales y reglamentarias cuyo análisis se desplegó en el acápite anterior, lo que significa ni más ni menos, que no cumplió con las normas de seguridad ni le proporcionó a su trabajador elementos y condiciones de trabajo seguros.

En efecto, no se discute que, en el sitio de los acontecimientos, no existía la llamada línea de vida fija a la estructura de la edificación en la que debía adelantar sus trabajos Rodríguez Acevedo, lo que de entrada evidencia negligencia de la empresa para proveer los elementos de seguridad necesarios que garantizarán la integridad del trabajador.
Ahora, si como lo entendió el Tribunal, ante esa falencia concurrían otras medidas de seguridad tales como la implementación de la línea de vida provisional, lo cierto es que el supervisor no ejerció sus funciones de vigilar, inspeccionar y exigir la adecuación de ese instrumento, el uso de los demás elementos de seguridad tales como el arnés o cinturón de seguridad y el cumplimiento de las normas de seguridad en el desarrollo de la labor, y tampoco le prohibió o solicitó al trabajador suspender la ejecución de los trabajos hasta tanto no se adoptaran las medidas correctivas.

Todo ello pone en evidencia la conducta pasiva y negligente del empleador que no se desvirtuó en el curso del proceso, en cuanto en su defensa se limitó a invocar la culpa del trabajador que, de existir, no lo exime de responsabilidad.

Esta línea de pensamiento ha sido consistente y pacífica en la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, tal y como en los últimos años se ha reiterado en las sentencias CSJ SL160102-2014, CSJ SL17216-2014, CSJ SL5463-2015, CSJ SL 7056-2016, CSJ SL 2644-2016, CSJ SL 9396-2016, entre otras.

En consecuencia, se equivocó el Tribunal al eximir de responsabilidad a la empleadora bajo la tesis de la imprudencia de su trabajador en el desarrollo de la actividad laboral en la que perdió la vida, en cuanto ignoró las múltiples normativas nacionales e internacionales que imponen al empleador obligaciones insoslayables, para prevenir los riesgos en la ejecución del trabajo en las alturas y tejados.

Afirmó que en el casillero del causante se encontró el arnés que se le había entregado a Rodríguez previamente, lo que también coincide con el acta de informe diario de vigilancia en la que se relacionaron todos los elementos encontrados en la «cómoda» del trabajador (f.°250), lo que acredita que la empresa omitió su deber de supervisar y controlar las condiciones de seguridad para el trabajo en alturas.

No puede trasladarse al trabajador la obligación del empleador encaminada a procurar medidas y elementos adecuados de protección contra accidentes, en forma que garantice razonablemente su seguridad tal y como lo exige el numeral 2 del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo. De ahí que tampoco resulte acorde a la filosofía tuitiva del derecho laboral, excusar la responsabilidad patronal en la posible incuria del trabajador, cuando como en el sub lite se tiene plenamente demostrada la omisión de protección por parte del empresario.

Para que la empresa se hubiese hecho acreedora de esa eximente de responsabilidad, le correspondía acreditar que cumplió a cabalidad con las obligaciones inherentes a su condición, esto es, que suministró todos los elementos de seguridad, entre ellos la línea de vida fija y que desplegó las labores de supervisión, inspección, control y exigencia de las medidas respectivas, tendientes a garantizar la integridad y vida de su trabajador.

Es decir, de aceptarse que el trabajador no utilizó el arnés que le suministró la empresa y que de esa forma actuó confiado e imprudentemente, tal proceder no anula la negligencia del empleador al no haber instalado la línea de vida y al no haber advertido la forma en la que aquel desarrolló sus actividades laborales, lo que redunda en que el encargado no ejerció sus funciones de supervisión, control y exigencia del cumplimiento de las normas de seguridad, con lo cual, a no dudarlo, se configura la culpa del empleador en los resultados del fatal accidente y lo hace responsable de la indemnización plena de perjuicios prevista en el artículo 216 Código Sustantivo de Trabajo y, lo que, implica la revocatoria de la decisión de primer grado.

Decisión

CASA la sentencia proferida el 31 de octubre de 2008 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, en el proceso ordinario laboral que SUSANA OROZCO en nombre propio y en representación de sus hijos JUAN CARLOS y LISET VIVIANA RODRÍGUEZ OROZCO, adelanta contra TEXTILES FABRICATO TEJICONDOR S.A. y la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO AL SERVICIO «COOTRALSER».

En sede de instancia, RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Bello Antioquia el 26 de noviembre de 2007 y, en su lugar, condenar a TEXTILES FABRICATO TEJICONDOR S.A. y solidariamente a la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO AL SERVICIO «COOTRALSER» a pagar a la parte demandante por concepto de lucro cesante consolidado y lucro cesante futuro, la suma de TRESCIENTOS SETENTA Y UN MILLONES SEISCIENTOS DIEZ Y SIETE MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y CINCO PESOS CON SETENTA CENTAVOS ($371.617.945.70), que se distribuirá en un 50% para la cónyuge sobreviviente SUSANA OROZCO y el otro 50% en partes iguales entre los hijos JUAN CARLOS y LISET VIVIANA RODRÍGUEZ OROZCO.

SEGUNDO. - CONDENAR a TEXTILES FABRICATO TEJICONDOR S.A. y de manera solidaria a la COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO AL SERVICIO «COOTRALSER», a pagarle a la parte demandante por concepto de perjuicios morales, la suma de NOVENTA MILLONES DE PESOS ($90.000.000) que se distribuirá en partes iguales entre la cónyuge sobreviviente y los dos hijos del causante.

Instrumento de Análisis de Jurisprudencia

Corporación, número de sentencia o radicación, fecha y magistrado ponente:

- **Corporación:** Corte Suprema de Justicia
- **Número de sentencia o radicación:** 48955
- **Fecha:** 12 de julio de 2017
- **Magistrado Ponente:** Luis Gabriel Miranda Buelvas

Tema:

Empresas de Servicios Temporales

Subtema (s):

Solidaridad con la empresa usuaria

Hechos relevantes:

La señora Amparo Liliam Aragón Lozano, manifiesta que su cónyuge, el señor Martín Urueña Zamora el 18 de febrero de 2002, el señor Urueña comenzó a prestar servicios para Colombiana de Temporales Ltda., como trabajador en misión en la Electrificadora del Tolima S.A. E.S.P., en el oficio de liniero, situación que se mantuvo hasta el 15 de junio de 2002, cuando sufrió un accidente de trabajo que le produjo la muerte 2 días después. Añadió que para el momento del infortunio laboral no se le había suministrado un arnés con las especificaciones técnicas necesarias que le brindara suficiente protección, como lo determinó el informe de la aseguradora de riesgos profesionales.

Dado lo anterior, demanda a la empresa de servicios temporales y a la empresa usuaria, con el fin de obtener la indemnización de perjuicios a título de culpa plena patronal, para sí y para los cuatro hijos que tuvo con el difunto.

La apoderada de la electrificadora, se opone a las pretensiones de la demanda y argumenta la inexistencia de la solidaridad, así como la ocurrencia del fatal accidente laboral, el cual según el informe de Suratep, tuvo como causa inmediata presunta, entre otras, «el hecho de que el trabajador se encontrara inadecuadamente asegurado contra movimientos inconvenientes y el haberse omitido el uso de ayudas mecánicas (garrucha); y como una de las causas básicas presuntas la falta de evidencia de procesos de inducción o carencia de capacitación periódica»; sin embargo, al responder el hecho 2, aseguró que el trabajador «se encontraba usando un cinturón de seguridad tal y como aparece en el informe del accidente» y que el deber de entregar el elemento de seguridad era de la empleadora directa.

La empresa de servicios temporales admitió haber contratado al esposo de la demandante, previa aprobación de la empresa usuaria, la cual suministró el arnés que usaba el occiso el día del accidente y debió impartirle capacitación para el desarrollo del oficio de liniero.

Decisiones de primera y segunda instancia

El Juez de Primera Instancia declaró la existencia de la relación laboral entre el trabajador fallecido y la empresa de servicios temporales, y negó las demás pretensiones de la demanda, pues la demandante no demostró la culpa del empleador en el accidente laboral en el que perdió la vida el señor Ureña Zamora.

El tribunal en su lugar, condenó a la empresa de servicios temporales a pagar a los accionantes «por lucro cesante no consolidado y, cien (100) salarios mínimos mensuales a cada uno de los demandantes, como perjuicios morales. Negó las demás pretensiones, incluida la solidaridad de la otra demandada, por no encontrarse bajo los parámetros de simple intermediario.

Concerniente a la prueba de la culpa en la generación del accidente, el Tribunal se propuso analizar el recaudo probatorio; empezó por las declaraciones de los testigos del accidente, la investigación de Suratep y el concepto

del Ministerio de la Protección Social, que dan cuenta de que no se tomaron las medidas de protección necesarias, ni se proporcionaron los elementos de seguridad suficientes; tampoco, se brindó al trabajador la capacitación indispensable para ejecutar actividades de alto de riesgo. Concluyó, que quedó debidamente probada la culpa de la empresa de prestación de servicios, y su responsabilidad consecuente en la ocurrencia del siniestro laboral. Adicionó la sentencia, para ordenar el pago del lucro cesante consolidado.

Problema (s) jurídico (s):

Negativa a extender las condenas impuestas a la empresa usuaria por vía de solidaridad

Consideraciones de la Corte

Se advierte que si bien el artículo 11 del Decreto 1530 de 1996, establece la obligación para las empresas usuarias de incluir dentro de sus programas de salud ocupacional a los trabajadores en misión, para lo cual deben suministrar a estos las regulaciones impuestas en sus numerales 1, 2 y 3, sin embargo, su parágrafo dispone expresamente que el cumplimiento de tales obligaciones no significa la existencia del contrato de trabajo entre la usuaria y el trabajador en misión. Además, ninguna de las disposiciones del Decreto 1295 de 1994, ni su Decreto Reglamentario 1530 de 1996, consagran la solidaridad entre la empresa de servicios temporales y la empresa usuaria en caso de culpa del empleador en la ocurrencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, puesto que, cumple destacar, que en virtud de la regla de la relatividad de los contratos, los efectos que se desprenden de su celebración solo alcanzan a quienes fueron parte en el mismo, con algunas excepciones, como en las hipótesis contempladas en los artículos 34, 35, 36 y 69 del Código Sustantivo del Trabajo, pero no en situaciones como las que registra esta contención.

Eventualmente, se generaría responsabilidad de la empresa usuaria en los casos en que se trata de una empresa de servicios temporales que no cumple con las exigencias legales para su funcionamiento o no se trata de las actividades establecidas en el artículo 77 de la Ley 50 de 1990; también, en los casos en que el trabajador sufre un siniestro al momento de ejecutar labores para las que no fue enviado por la E.S.T. por orden de la receptora del servicio, o en el evento en que se supera el plazo máximo de un año autorizado por la ley, pues se asume que la empresa usuaria ha desbordado el marco obligacional convenido con la empresa de servicios temporales.

Decisión

NO CASA la sentencia dictada el 17 de marzo de 2010, adicionada y aclarada el 11 de agosto del mismo año, por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Ibagué, dentro del proceso ordinario laboral seguido por AMPARO LILIAM ARAGÓN LOZANO contra COLOMBIANA DE TEMPORALES LTDA. y ELECTRIFICADORA DEL TOLIMA S.A. E.S.P.

Instrumento de Análisis de Jurisprudencia

Corporación, número de sentencia o radicación, fecha y magistrado ponente:

- **Corporación:** Corte Suprema de Justicia
- **Número de sentencia o radicación:** 54339
- **Fecha:** 29 de noviembre de 2017
- **Magistrado Ponente:** Jorge Prada Sánchez

Tema:

Empresas de servicios temporales

Subtema (s):

Responsabilidad en accidentes de trabajo de trabajadores en misión

Hechos relevantes:

Emiliano Párraga en septiembre de 2001 suscribió contrato con Humanos Asesoría en Servicios Ocasionales Ltda., que lo envió a prestar servicios de vigilancia al establecimiento denominado Almacenes de Todo, de propiedad de G Y C Inversiones S.A.; y que el 28 de febrero de 2002, la jefa de cocina del mencionado almacén le ordenó

encender la barra de comidas, pero al hacerlo se produjo una explosión que le ocasionó quemaduras en rostro y extremidades superiores.

Agregó que no se encontraba capacitado, ni contaba con los elementos de protección para cumplir la labor que se le ordenó, ni esta hacía parte de sus funciones; que no se adoptaron las medidas necesarias para prevenir el accidente, ni se le prestaron los primeros auxilios luego de su ocurrencia; y que las empresas demandadas no dieron cumplimiento al programa de salud ocupacional.

En condición de empresa de servicios temporales, Humanos Asesoría aceptó el vínculo con el actor, su afiliación a riesgos profesionales y su envío a Inversiones Giratell Ltda., hoy Giratell SCA -no a la sociedad indicada en la demanda-, para prestar servicios que la empresa usuaria denominó de vigilancia, pero que no implicaban el porte de armas, la custodia de bienes o el control de ingreso y salida de personas. También admitió la ocurrencia del accidente de trabajo, pero negó cualquier responsabilidad en él, por tener origen en una actividad distinta a la que le fue asignada. Dijo cumplir las normas de salud ocupacional y riesgos profesionales, sin perjuicio de ser la empresa usuaria la obligada a adoptar las medidas de prevención de accidentes y de protección de los trabajadores en misión.

Con sustento en lo anterior, llamó en garantía a Inversiones Giratell Ltda., hoy Giratell SCA, por tratarse de la empresa usuaria y directa responsable del accidente, en tanto uno de sus trabajadores fue el que ordenó al actor manipular el aparato de cocina que produjo la explosión.

G Y C Inversiones S.A. también se opuso a las pretensiones y formuló en su defensa las excepciones de inexistencia del derecho, falta de causa en las obligaciones reclamadas, cobro de lo no debido y prescripción. Aceptó ser la propietaria del local en el que ocurrieron los hechos, pero dijo no constarle nada de lo manifestado por el actor, por cuanto no fungió como su empleador, ni como empresa usuaria o beneficiaria de sus servicios.

Decisiones de primera y segunda instancia

El Juez de primera instancia condenó a Inversiones Giratell S.C.A. a pagar al actor $68.410.773 por concepto de perjuicios materiales y $25.750.000 por perjuicios morales, y las costas del proceso; y absolvió a Humanos Asesoría en Servicios Ocasionales S.A. y a G y C inversiones S.A. de todas las pretensiones formuladas en su contra.

La sentencia de segunda instancia revocó la de primer grado y, en su lugar, condenó «a las demandadas en forma solidaria a pagar al demandante la suma de $68.410.773.oo por concepto de perjuicios materiales; absolvió de lo demás e impuso costas de la primera instancia a la parte demandada, sin lugar a ellas en segunda.

Tras analizar el informe del accidente de trabajo y la calificación de la Junta Nacional de Invalidez, el Tribunal halló evidencias de lo que calificó como «irregularidades» que «representan un grado de culpa en la demandada», y continuó su estudio con el contrato de trabajo suscrito por el actor y la declaración rendida por el representante legal de la llamada en garantía, de los cuales extrajo que aquel fue vinculado para ejecutar la labor de vigilante y enviado en misión a esta última.

Concluyó que «la causa determinante del accidente fue la conducta patronal negligente y descuidada al solicitar un servicio al actor, para el cual no estaba preparado. Sobre la responsabilidad de Humanos Asesoría en Servicios Ocasionales S.A., señaló lo siguiente:

También se duele este apelante de la condena en su contra a sabiendas de que el verdadero empleador era la EST HUMANOS ASESORÍA EN SERVICIOS S.A. la verdad, es que la negligencia y descuido anterior es atribuible a la usuaria del servicio. Sin embargo, en tratándose de accidentes de trabajo, la responsabilidad es solidaria, en razón a que con arreglo al artículo 78 de la Ley 50 de 1990 la EST, es responsable de la salud ocupacional de los trabajadores en misión, aun cuando el servicio se preste en actividades particularmente riesgosas, ya que el

personal enviado depende exclusivamente de ella, pese a que se delegó la potestad de subordinación.
Problema (s) jurídico (s):
¿Cuál es la responsabilidad de las empresas de servicios temporales en los accidentes laborales de los trabajadores en misión, cuando existe negligencia de la empresa usuaria?
Consideraciones de la Corte:
La postura de la Corte en reiteradas ocasiones ha sido: "en el evento de que un trabajador en misión sufra un infortunio profesional por culpa del usuario, bien sea por haber incumplido este los compromisos adquiridos con la EST en punto a seguridad industrial o debido a una imprevisión justificada, la culpa se le transfiere a la EST en tanto delegante del poder de subordinación pero exclusiva en la carga patronal, sin perjuicio del derecho de ella a repetir o reclamar a la usuaria los perjuicios por el incumplimiento contractual si este se presenta". "En ningún error incurrió el Tribunal al asignar responsabilidad a la empresa de servicios temporales y aunque es cierto que para ello invocó impropiamente la eventual responsabilidad solidaria en los accidentes de trabajo, siendo que, tratándose de la empleadora, su carga es directa, este dislate no afecta o desvirtúa la conclusión a la que llegó, en la medida en que la aquí recurrente estaría llamada a responder de cualquier forma". Desde la perspectiva fáctica, el ataque tampoco tiene posibilidades de éxito, pues ninguno de los cargos discute la premisa fundamental de la decisión, esto es, que la empresa usuaria obró en forma negligente e imprudente al ordenar al actor la ejecución de una labor extraña a aquellas para las cuales se encontraba capacitado y, al menos, protegido o dotado.
Decisión
NO CASA la sentencia dictada el 31 de octubre de 2011 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D. C., dentro del proceso ordinario laboral seguido por EMILIANO PARRAGA contra HUMANOS ASESORIA EN SERVICIOS OCASIONALES LTDA., G Y C INVERSIONES S.A. y la llamada en garantía INVERSIONES GIRATELL S.C.A.

Instrumento de Análisis de Jurisprudencia
Corporación, número de sentencia o radicación, fecha y magistrado ponente:
▪ **Corporación:** Corte Suprema de Justicia ▪ **Número de sentencia o radicación:** 66872 ▪ **Fecha:** 27 de febrero de 2019 ▪ **Magistrado Ponente:** Jimena Isabel Godoy Fajardo
Tema:
Empresas de Servicios Temporales
Subtema (s):
Solidaridad con la empresa usuaria, Inducción obligación de la empresa usuaria.
Hechos relevantes:
Yeison Andrés Rodríguez Rivera celebró contrato de trabajo con Aser Temporales Ltda., para desempeñarse como auxiliar de servicios generales, empresa que lo envió a prestar sus servicios a la empresa Danaranjo S.A., iniciando labores el 22 de octubre de 2009, calenda en la cual, a eso de las 2:30 p.m. sufrió un accidente de trabajo cayendo al vacío y quedando inconsciente. Al trabajador se le dio la orden de subirse al techo de la empresa a efectuar reparaciones y mantenimiento, sin haber recibido previamente inducción para ese fin y sin habérsele suministrado los elementos de trabajo necesarios para el óptimo desempeño de la labor. A causa del accidente de trabajo fue remitido a la Clínica Sanitas Colombia, lugar al que llegó con un trauma craneoencefálico que le produjo la muerte al

día siguiente, 23 de octubre de 2009.

Dado lo anterior, su madre en nombre propio y en representación de su hija menor, y el hermano del fallecido, además de solicitar el pago de las acreencias laborales adeudadas, reclaman la indemnización correspondiente a los perjuicios materiales y morales, por el fallecimiento del señor Rodríguez Rivera.

Danranjo S.A. acepta los hechos y se opone a las pretensiones; mientras que, Aser Temporales Ltda. también da por ciertos los hechos, pero propone las excepciones de culpa de la víctima, falta de causa e inexistencia de la obligación.

Decisiones de primera y segunda instancia

En sentencia de primera instancia, se negaron las pretensiones de la demanda; la cual, fue confirmada por el Tribunal Superior, en el grado de consulta, al no encontrar la culpa suficientemente comprobada del empleador en la ocurrencia del siniestro en el que perdió la vida Yeison Andrés Rodríguez Rivera.

Problema (s) jurídico (s):

¿Existe culpa comprobada del empleador, en el accidente del trabajador cuando éste hace una actividad sin tener los conocimientos necesarios, aún sin mediar orden expresa, o haya algún acto imprudente o temerario por parte del operario?

Consideraciones de la Corte

Refieren los recurrentes que de dicha documental se extrae que el trabajador fallecido estaba ayudando a limpiar una canal, función propia de un auxiliar de servicios generales, así como que solamente se le suministraron como elementos de protección personal (EPP) unos guantes y, que en la misma, se identificaron como factores de riesgo el apilamiento de bases de madera en la bodega además de haber existido una supervisión deficiente frente al uso de los EPP, una supervisión deficiente en tareas de alto riesgo en personal directo y en misión y, falta de inducción suficiente a operarios nuevos en misión «incluyendo labores no autorizadas a realizar».

El informe de la ARL se indicó como causas inmediatas que dieron origen al siniestro, «Subirse al techo sin permiso de trabajo por parte de la empresa usuaria, Caminar sobre la cubierta por áreas débiles a pesar de la advertencia del riesgo, No uso de EPP para realizar la labor y, Falta de atención a las condiciones del ambiente de trabajo». De la misma manera se establecieron como causas personales que dieron origen al accidente «Subvalorar el riesgo de caída de altura por parte del operario calificado (José), Impericia en la labor y Exceso de confianza» y como factores del trabajo «Supervisión deficiente frente al uso de los EPP específicos para el riesgo, Supervisión deficiente en tareas de alto riesgo en personal directo y en misión y Falta de inducción suficiente a operarios nuevos en misión, incluyendo labores no autorizadas a realizar».

“Como lo ha señalado esta Corte, la indemnización plena de perjuicios se genera en el derecho del trabajo cuando quien tiene los deberes de protección y seguridad no los acata y no despliega una acción adecuada, que se concreta en la adopción de todas las medidas necesarias para evitar que el empleado sufra lesiones durante el ejercicio de la tarea, o en su defecto, disminuir los riesgos asociados a ella”.

“De la lectura de la prueba denunciada se extrae, que dentro de los factores que dieron origen al accidente se encuentra una supervisión deficiente frente al uso de EPP y de las tareas de alto riesgo, así como la falta de inducción del trabajador, acciones que resultaban previsibles para contrarrestar efectos dañinos dentro de la rutina diaria de trabajo, como de allí se desprende”.

Conforme al historial del proceso, no fue objeto de controversia que el cargo del causante era el de auxiliar de servicios generales, del cual si bien, no se allegaron al proceso las funciones, la de ayudar a la limpieza de las canales resulta una actividad propia de quien desempeña dicha labor, la que suponía, entre otras, el mantenimiento y conservación de las instalaciones, tarea a la que justamente fue asignado el de cujus.

Ahora bien, aunque aparentemente pudiera pensarse que de la conducta directa de su empleador que es la Empresa Aser Temporales Ltda., no se derivó el accidente de trabajo, en tanto no le dio la orden a su trabajador de subirse al techo a desatapar cañerías, pues delegó la subordinación en la empresa usuaria, tal situación no la eximía de desplegar los mecanismos necesarios y diligentes para que esta última –Danaranjo S.A.- cumpliera su compromiso contractual de seguridad industrial para con los trabajadores en misión.

Sobre tal aspecto, ha señalado de antaño esta Corporación:

Importa reiterar que con arreglo al art. 78 de la ley 50 de 1990 la EST. es responsable de la salud ocupacional de los trabajadores en misión, aun cuando el servicio se preste en actividades particularmente riesgosas. Consiguientemente, en el evento de que un trabajador en misión sufra un infortunio profesional por culpa del usuario, bien sea por haber incumplido este los compromisos adquiridos con la EST. en punto a seguridad industrial o debido a una imprevisión injustificada, la culpa se transfiere a la EST en tanto delegante del poder de subordinación pero exclusiva en la carga patronal, sin perjuicio del derecho de ella a repetir o reclamar a la usuaria los perjuicios por el incumplimiento contractual si este se presenta (CSJ SL, 24 abr. 1997, rad. 9435).

De otra parte, no puede pasarse por alto que en el acápite de "factores de trabajo" correspondiente a aquella investigación, se encontró que uno de ellos corresponde a la «Falta de inducción suficiente a operarios nuevos en misión, incluyendo labores no autorizadas a realizar», obligación que recaía en la empresa usuaria quien no demostró haberle dado la capacitación correspondiente al trabajador en misión antes de asignarle labores y cuyo cumplimiento debía verificar la Empresa de Servicios de Temporales, en su condición de empleador y responsable de la salud ocupacional de su trabajador.

Inducción que por supuesto no corresponde a la de las funciones a desempeñar en la empresa usuaria, quien tenía la obligación de brindársela en razón a la subordinación que se le delegó y, a que era la conocedora de las actividades que en sus instalaciones debía desarrollar el trabajador fallecido, sin que tal situación exonere a la EST quien ninguna acción desplegó tendiente a exigir de la usuaria, antes de la asignación de labores al de cujus, de brindarle capacitación, dentro de la que debía indicarle no solo que tenía que hacer sino los riesgos que derivaba el desarrollo de la labor y el incumplimiento de las directrices dadas al respecto, situación que, seguramente de haberse verificado, no hubiera llevado al trabajador a subirse al techo de la edificación por ser ya conocedor de los peligros mortales a los que podía exponerse, con mayor razón cuando no estaba capacitado para laborar en alturas ni contaba con los elementos de protección personal para ello, pues quedó demostrado que lo único que se le suministraron fue unos guantes.

Tampoco podría pensarse que la ocurrencia del accidente de trabajo en el que perdió la vida Yeisson Andrés Rodríguez Rivera, fue culpa suya exclusivamente, o que actuó sin el aval o autorización de la empresa usuaria, situación que la liberaría, y por ende, a la empresa de servicios temporales de la responsabilidad en el suceso, pues quedó plenamente demostrado que sí hubo orden, en ejercicio de la subordinación delegada, de Danaranjo S.A., de apoyar la labor de destape de cañerías en la que, se reitera, si bien es cierto no se le ordenó subir al techo de la edificación, la sola asignación de la tarea acarreaba el deber jurídico de procurar seguridad y protección a los trabajadores, precisamente por provenir de ella la orden de trabajo, lo que ya la hacía conocedora de los posibles riesgos que representaba esa actividad, con mayor razón, cuando ya se encontraba realizándola un trabajador que le dio aval al entonces trabajador en misión para subir al techo y cuya labor era conocida por Danaranjo S.A..

Y si se aceptara que en el siniestro medió también culpa de la víctima, ello no conlleva la exoneración de responsabilidad de su empleador, pues esta no desaparece en el evento en que concurra un comportamiento descuidado o imprudente del trabajador, toda vez, que conforme al tenor del artículo 216 del CST, en la indemnización plena de perjuicios a consecuencia de un siniestro laboral no se consagra la disminución o extinción de responsabilidad patronal.

En conclusión, así la ocurrencia del accidente hubiere mediado también un acto imprudente del trabajador, en las condiciones del sub lite, ello no llevaría a exonerar de culpa a la empresa usuaria, ni tampoco a la empresa de servicios temporales, sino que, por el contrario, la agrava, pues precisamente la falta de capacitación y entrenamiento que quedó demostrada en el plenario, es un factor que posibilita y acentúa la ocurrencia de siniestros laborales dañosos, lo que, se reitera, obliga al empresario a extremar su diligencia y cuidado en la asignación de funciones, de manera que cualquier omisión de este deber compromete su responsabilidad.

Decisión

CASA la sentencia dictada el 30 de septiembre de 2013 por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral seguido por ANA SAGRARIO RIVERA, ERIKA ANDREA RODRÍGUEZ RIVERA y OSCAR ARMANDO RODRÍGUEZ RIVERA contra ASER TEMPORALES LTDA y

DANARANJO S.A., al que se llamó en garantía a SEGUROS DEL ESTADO S.A.

Para proferir la decisión de instancia y para mejor proveer se ordena a la secretaría oficiar a la demandante Ana Sagrario Rivera, para que con destino al presente proceso, allegue su registro civil de nacimiento, para los efectos de cuantificar los perjuicios reclamados con ocasión del accidente de trabajo que produjo la muerte de su hijo Yeisson Andrés Rodríguez Rivera. Concédase a la accionante el término de diez (10) días hábiles para dar respuesta a lo solicitado.

Instrumento de Análisis de Jurisprudencia

Corporación, número de sentencia o radicación, fecha y magistrado ponente:

- **Corporación:** Corte Suprema de Justicia
- **Número de sentencia o radicación:** 58488
- **Fecha:** 5 de febrero de 2020
- **Magistrado Ponente:** Gerardo Botero Zuluaga

Tema:

Empresas de servicios temporales

Subtema (s):

Desnaturalización de la temporalidad

Hechos relevantes:

Colpensiones interpone acción de tutela en contra del Juzgado 26 Laboral del Circuito de Bogotá, y de la Sala Tribunal Superior de Distrito, pues considera que se le ha vulnerado el debido proceso con las sentencias proferidas por dichos despachos judiciales, en el proceso que adelantó la señora Martha Alicia Romero en su contra.

La señora Romero, demandó a Colpensiones con el fin de que se reconociera su relación laboral con la Entidad de pensiones, reconociendo el principio de realidad sobre las formas, ya que era su verdadero empleador y no la empresa de servicios temporales, razones por las cuales reclama la indemnización por despido injusto y el pago de salario igual a los empleados directos de Colpensiones.

Expone que el citado asunto, le correspondió por reparto al Juzgado Veintiséis Laboral del Circuito de Bogotá, quien, mediante sentencia del 20 de septiembre de 2018, absolvió a la Administradora de todas las pretensiones incoadas en su contra.

Indica que contra la anterior determinación, la demandante interpuso recurso de apelación, cuestionando solo lo referente al pago de la indemnización por despido sin justa causa, no obstante ello, afirmó que de forma arbitraria, mediante sentencia del 30 de octubre de 2019, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, revocó la sentencia, y en su lugar, declaró la existencia de la relación laboral, así mismo condenó a Colpensiones y de manera solidaria a las Empresas de Servicios Temporales, como intermediaria, al pago de la indemnización por despido sin justa causa y a la prima de navidad.

Manifiesta que los operadores judiciales se excedieron en sus competencias, pues el apelante sólo objetó la indemnización por despido injusto, y éste amplió su competencia a todas las pretensiones por tratarse de derechos irrenunciables, por lo que se violó el principio de la consonancia.

Decisiones de primera y segunda instancia

No hay decisiones previas, pues se trata de una tutela en contra de un Tribunal de Distrito, por lo que la competencia se encuentra reservada para la Corte Suprema de Justicia.

Problema (s) jurídico (s):

1. Si se debe declarar la existencia de un contrato de trabajo entre la demandante y Colpensiones, sin solución de continuidad.
2. Si se debe declarar solidariamente responsablemente a las demandadas Coltempora S.A.S., y Activos S.A.S., por actuar como intermediarias.
3. Si es procedente la intermediación salarial.
4. Si se debe declarar probada la excepción de prescripción.
5. Si se deben reliquidar las prestaciones sociales y vacaciones.
6. Si se deben reconocer en favor de la demandante la prima de navidad, la bonificación extralegal por año de servicios y la bonificación extralegal de recreación.
7. Si se debe condenar a la indemnización por despido sin justa causa y cuál debe ser su tasación.
8. Si procede la indexación.

Consideraciones de la Corte:

Considera la Sala que la presente acción de tutela, no está llamada a prosperar pues no se advierte vulneración alguna al derecho fundamental al debido proceso de la actora.

"El juzgado de primera instancia se abstuvo de reconocer la relación laboral alegada entre Colpesiones y la demandante, por considerar que los contratos de obra o labor suscritos por esta con las Empresas Temporales de Servicios Activos S.A.S., y Coltempora S.A., atendieron los límites establecidos en los artículos 77 de la Ley 50 de 1990 absteniendo se también de imponer condena por concepto de indemnización por despido sin justa causa en particular respecto del último contrato laboral de trabajo celebrado por la actora y activos S.A.S., pues encontró acreditado que el mismo en efecto terminó por la finalización de la obra o labor contratada, decisión que fue apelada por el apoderado de la parte actora solicitando se revoque la misma en lo que se refiere en la absolución de la indemnización por despido sin justa causa pues a su juicio en el presente caso se encuentra plenamente acreditado que el último contrato de trabajo por obra o labor celebrado entre la demandante y Activos S.A.S., terminó sin justa causa en tanto la labora contratada continuó siendo ejecutada por Colpensiones a través del personal en misión vinculado por conducto de la empresa de servicios temporales en misión, así las cosas, en principio correspondería a la sala dilucidar como lo dice el impugnante, si es procedente imponer condena a Activos S.A.S, a título de indemnización por despido sin justa causa respecto del último contrato celebrado con la actora, no obstante se advierte que el proceso que nos atañe involucra derechos laborales mínimos e irrenunciables de la demandante como lo es la existencia de un contrato de trabajo con Colpensiones, de manera que la Sala procederá a analizar si el mismo se encuentra acreditado en el sub examine".

Bajo este entendido, encuentra la Sala que ***el referido contrato de trabajo no se desnaturaliza por la subordinación a la que se vea sometido el trabajador en misión por la empresa usuaria***, puesto que la contratación que esta realiza con la empresa de servicios temporales para el suministro de personal no delega el control de su propia actividad la cual continúa ejecutándose por aquella en forma autónoma e independiente (…) debiendo por tanto el trabajador en misión acatar las órdenes directrices y horarios que se impongan por parte de la empresa usuaria, en ese orden, es lógico también que la actividad del trabajador en misión desarrolle el objeto de la empresa usuaria.

De ahí que al citar el criterio de esta Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en cuanto a los trabajadores en misión, afirmó que la subordinación de la demandante con Colpensiones, si bien por sí sola no era un único criterio para declarar el contrato de trabajo, lo cierto es que encontró acreditada la ***desnaturalización de la temporalidad*** con la empresa de servicios temporales con desconocimiento de los derechos mínimos e irrenunciables de la demandante, lo que conllevó a que la empresa usuaria fuera la verdadera empleadora.

De conformidad con el relato procesal analizado, observa esta Colegiatura que, no se advierte arbitrariedad o capricho alguno frente a la sentencia dictada por el operador judicial enjuiciado
Decisión
NEGAR el amparo solicitado por la accionante, de conformidad con las razones acotadas en precedencia.

Instrumento de Análisis de Jurisprudencia
Corporación, número de sentencia o radicación, fecha y magistrado ponente:
▪ **Corporación:** Corte Suprema de Justicia ▪ **Número de sentencia o radicación:** 88706 ▪ **Fecha:** 10 de noviembre de 2016 ▪ **Magistrado Ponente:** José Luis Barceló Camacho
Tema:
Cooperativas de trabajo asociado
Subtema (s):
Desnaturalización de la relación cooperado y cooperativa.
Hechos relevantes:
Víctor Julio Torres Ibáñez promovió proceso ordinario laboral contra la Cooperativa Nacional de Reservistas "COOP.RESERVIS C.T.A.," a efectos de que, entre otras cosas, se declarara la existencia de un contrato laboral a término indefinido atendiendo el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; en consecuencia, solicita el pago de prestaciones sociales, descansos obligatorios, trabajo suplementario, indemnización moratoria, indemnización por despido injusto. En primera instancia se niegan las pretensiones de la demanda. En segunda instancia, se revoca la decisión y se declara la relación laboral entre la Cooperativa y el demandante y ordena el pago de todas las acreencias laborales reclamadas; el demandante interpone recurso de casación, pero este se declara improcedente por no alcanzar la cuantía, motivo por el que interpone acción de tutela contra la sentencia que declara la relación laboral, por vulneración al debido proceso. Manifiesta el accionante que con el fallo se desconoce la normatividad del cooperativismo, adicionalmente, no se logró demostrar la supuesta subordinación entre el demandante y la cooperativa demandada, ello no es suficiente con la prestación de servicios a terceros y que con éstos se acuerden reglas para prestar el servicio.
Decisiones de primera y segunda instancia
El Juez de primera instancia declara improcedente la acción, pues manifiesta que la acción de tutela tiene un carácter subsidiario, y que si no procedió la casación, se debió haber interpuesto el recurso de reposición o de queja contra dicha decisión.
Problema (s) jurídico (s):
Desnaturalización de la relación entre cooperativa y cooperado.
Consideraciones de la Corte:
La jurisprudencia de la Corte Suprema ha sido clara en que la celebración de contratos con dichas cooperativas no podía ser utilizado para ocultar la existencia de la relación de trabajo con el fin de evadir el reconocimiento y

pago de los derechos laborales que se causen.

"Luego de realizar una relación de las pruebas obrantes en la actuación laboral señaló que resultaba "claro que el actor fue vinculado como cooperado mediante convenio que obra a folio 395 y 396; sin embargo, de acuerdo con lo manifestado por el representante legal de la cooperativa en el interrogatorio de parte, fue vinculado para prestar sus servicios como vigilante en entidades privadas o del Estado y prestó sus servicios en diferentes edificios, centros comerciales y conjuntos, de donde no hay duda que la demandada incurrió en la prohibición señalada en el artículo 17 del Decreto 4588 de 2006".

"En relación con los elementos que pueden conducir a que la relación entre el cooperado y la Cooperativa pase a ser una relación de cooperado a una relación subordinada, se pueden mencionar por ejemplo el hecho de que para que se efectuara el pago de las denominadas compensaciones mensuales este hubiera cumplido con la prestación del servicio a terceros en las condiciones indicadas y la sujeción por parte del asociado a la designación de la cooperativa del tercero beneficiario, así como las condiciones en las cuales debía desempeñar la labor como el horario, turnos y las investigaciones disciplinarias en su contra, lo que configura una relación laboral bajo la fachada de un acuerdo cooperativo que da lugar a la aplicación del principio de primacía de realidad en las relaciones laborales…, de manera que declaró la existencia de un contrato de trabajo realidad…"

"Así las cosas, el razonamiento plasmado en la sentencia del tribunal accionado no puede controvertirse ahora en el marco de la acción de tutela, toda vez que en manera alguna se percibe ilegítimo, arbitrario, caprichoso o irracional, como se quiere hacer ver".

Decisión

CONFIRMAR la sentencia objeto de impugnación.

Instrumento de Análisis de Jurisprudencia

Corporación, número de sentencia o radicación, fecha y magistrado ponente:

- **Corporación:** Corte Suprema de Justicia
- **Número de sentencia o radicación:** 36560
- **Fecha:** 25 de septiembre de 2013
- **Magistrado Ponente:** Rigoberto Echeverri Bueno

Tema:

Cooperativas de Trabajo Asociado

Subtema (s):

Solidaridad y desnaturalización

Hechos relevantes:

Los demandantes solicitaron que se reconociera la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido que los vinculó con la IPS PLENISALUD LTDA desde el 1 de febrero de 1996. Asimismo, que se declarara que la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL ORIENTE COLOMBIANO – COMFAORIENTE – era solidariamente responsable por las obligaciones derivadas de dicho vínculo laboral, en tanto tenía la calidad de socia de la IPS PLENISALUD LTDA y era beneficiaria de las labores por ellos desarrolladas, que se orientaban a la atención de los afiliados del régimen subsidiado.

Como consecuencia de las anteriores súplicas, demandaron el reconocimiento de los salarios dejados de percibir, vacaciones y primas de vacaciones, primas de servicio, cesantías, intereses sobre las cesantías, primas extralegales

de junio y diciembre, indemnización moratoria, indemnización por no consignación de cesantías en un fondo y los aportes para el Sistema de Pensiones.

Igualmente, que cumplían un horario de cuatro horas diarias y tenían una asignación mensual igual a $911.252.oo; que sus funciones eran determinadas por el Gerente de la IPS PLENISALUD LTDA y las cumplían dentro de las instalaciones y con los implementos de propiedad de dicha entidad y de COMFAORIENTE; que estaban obligados a presentar informes estadísticos y sus labores eran programadas de manera unilateral por las demandadas, por lo que nunca actuaron autónomamente; que su relación contractual se pretendía manejar indebidamente como un contrato de prestación de servicios, respecto del cual se pagaban honorarios; que no les habían reconocido las acreencias que solicitaban en la demanda, ni habían sido afiliados al Sistema de Seguridad Social o a una Caja de Compensación Familiar.

La IPS PLENISALUD LTDA se opuso a la prosperidad de las pretensiones de la demanda. Adujo que los hechos relacionados con la presunta existencia de un contrato de trabajo eran falsos. Explicó que la IPS había sido creada en 1995 y tenía como socios a COMFAORIENTE y a la Cooperativa SERVICIO COOPERATIVO INTEGRADO DE SALUD – SECOINSA -. Asimismo, que, por virtud de una obligación estatutaria, había celebrado varios contratos de prestación de servicios con la Cooperativa SECOINSA, para lograr la atención de sus afiliados, que se había dado por medio de los demandantes, en su condición de trabajadores cooperados, gestores y servidores de su propia empresa.

La CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL ORIENTE COLOMBIANO - COMFAORIENTE - también se opuso a la prosperidad de las súplicas elevadas por los demandantes. Dijo que no eran ciertos los hechos relacionados con la existencia del contrato de trabajo. Arguyó, con tal fin, que, junto con la Cooperativa de Trabajo Asociado SECOINSA, eran socios de la IPS PLENISALUD LTDA., que, a su vez, había sido creada en 1995. De igual forma, que los demandantes tenían la condición de asociados a esa Cooperativa, con la cual la IPS PLENISALUD LTDA había suscrito varios contratos de prestación de servicios médicos, para lograr la atención de sus afiliados. Para tal efecto, reiteraron que los demandantes estaban agrupados en esa Cooperativa y prestaban sus servicios como gestores, aportantes de capital y propietarios de la misma, por medio de un contrato de prestación de servicios suscrito con la IPS PLENISALUD LTDA.

Decisiones de primera y segunda instancia

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cúcuta profirió fallo el 22 de junio de 2007, por medio del cual declaró que entre los demandantes y la IPS PLENISALUD LTDA se habían verificado sendas relaciones laborales regidas por contrato de trabajo. Igualmente, que la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL ORIENTE COLOMBIANO – COMFAORIENTE - era solidariamente responsable frente a dichos vínculos y la condenó al pago de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones e indemnización moratoria que correspondían a cada uno de los actores.

Al resolver los recursos de apelación interpuestos por los apoderados de los demandantes, de COMFAORIENTE y de la IPS PLENISALUD LTDA, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, a través de la sentencia del 13 de marzo de 2008, revocó la decisión emitida en la primera instancia y, en su lugar, absolvió a COMFAORIENTE de las pretensiones elevadas en su contra. Confirmó en lo demás la providencia apelada.

Problema (s) jurídico (s):

Era realmente una relación regida por contrato de trabajo con la IPS PLENISALUD, que habría fungido como el verdadero empleador y respecto de la cual COMFAORIENTE debía responder de manera solidaria; ii) o, eran realmente trabajadores asociados de manera libre a la Cooperativa de Trabajo Asociado SECOINSA, que, a su vez, había suscrito un contrato de prestación de servicios con la IPS PLENISALUD, para atender a los pacientes de dicha institución, a través de su personal médico asociado.

Consideraciones de la Corte

Los señalados contratos, junto con el que obra a folios 199 a 201, respecto del cual se acusa falta de apreciación, prevén expresamente que su objeto es el “suministro de personal”, cuestión que, tiene dicho la Sala, no es propia

de las Cooperativas de Trabajo Asociado, de acuerdo con la estatuido en la Ley 79 de 1988 y el Decreto 468 de 1990. En sentencias como la del 25 de mayo de 2010, Rad. 35790, en la que se analizó un convenio similar a los aquí estudiados, la Sala observó que esas actividades, que equivalen a intermediación laboral o de suministro de trabajadores en misión, "(…) sólo [las] pueden ejercer legalmente las empresas autorizadas para ello, que deben tener la calidad de empresas de servicios temporales. Actividad que, por otra parte, no se enmarca dentro de aquellas labores a las que, de acuerdo con el artículo 70 de la Ley 79 de 1988, vigente para la época de los hechos, se vincula el trabajo personal de los asociados a las cooperativas de trabajo asociado, esto es, la producción de bienes, la ejecución de obras o la prestación de servicios."

En igual sentido, en la sentencia del 17 de abril de 2012, Rad. 38671, la Sala estimó que ese tipo de convenios que tienen "(…) como propósito real el suministro de personal a la entidad de promoción y prevención, (…) no está acorde con las normas que regulan la actividad de las cooperativas de trabajo asociado. Es decir, que lo que se acordó en verdad, fue una actividad de intermediación laboral para el suministro de trabajadores en misión, lo que hace que los servicios prestados por la actora a PROVENSALUD no hayan sido en desarrollo de la actividad cooperada, pues no se trató como lo afirmó el Tribunal de "producción de bienes, ejecución de obras o para la prestación de servicios" en virtud del objeto cooperativo, sino en unos servicios personales directos prestados por la actora a esta codemandada."

De igual forma, además de que el objeto de la contratación era el suministro de personal, a través de los mencionados documentos es posible ver que la prestación de los servicios de los demandantes se había planteado con una duración indefinida, lo que respalda la hipótesis de que la IPS planeaba contratar su personal a través de una forma de intermediación indebida, pues los trabajadores tenían vocación de permanencia. En este punto, los contratos también dejan ver que las labores se concentraban en la atención de pacientes en las especialidades médicas y de odontología, que no resultaban extrañas o contingentes a la IPS y que, por el contrario, hacían parte de sus actividades sociales más esenciales, de acuerdo con el certificado de existencia y representación legal obrante a folios 186 a 189, que, como lo reclama la censura, no fue valorado por el Tribunal.
En los referidos convenios también se prevé la obligación para SECOINSA de "(…) exigir al personal suministrado el cumplimiento estricto de sus obligaciones como: horario, atención al usuario y aceptación de funciones, normas, políticas y reglamentos de la IPS COMFAORIENTE SECOINSA." Esto es, el desarrollo de las labores de los demandantes estaba sometido a horarios, que aún cuando, como lo tiene dicho la Sala, no conllevan forzosamente a la determinación de la subordinación, si constituyen un indicio claro de ella. Asimismo, estaban compelidos a atender las "(…) funciones, normas, políticas y reglamentos de la IPS (…)", lo que niega definitivamente la organización de un servicio autónomo, autogestionado y coordinado libremente por los trabajadores, en torno a una Cooperativa de Trabajo Asociado, como lo encontró demostrado el Tribunal, a la vez que indican que la IPS era la que realmente dirigía las labores, con un claro poder subordinante.

De otro lado, los contratos contemplan que la IPS estaba en la obligación de "(…) suministrar al personal médico y paramédico los implementos, materiales y demás necesidades propias del servicio." Tal situación, sin duda, contraviene una vez más la naturaleza de la organización del trabajo autónomo y autogestionado, pues de acuerdo con lo previsto en el artículo 5 del Decreto 468 de 1990, "(…) las cooperativas de trabajo asociado deberán ser propietarias, poseedoras o tenedoras de los medios materiales de labor o de los derechos que proporcionen fuentes de trabajo o de los productos del trabajo."

Un elemento más que niega la fórmula de trabajo autónomo y autogestionario que encontró probado el Tribunal, está dado en que la IPS podía solicitar a la Cooperativa "el retiro de cualquiera de sus asociados, cuando se compruebe causal de mala conducta, incumplimiento de sus obligaciones o cuando falta a tres (3) de sus respectivos turnos, en un periodo de un año, excepto en caso fortuito o de fuerza mayor". Es decir, la IPS podía vigilar el cumplimiento de los turnos, analizar el comportamiento de los supuestos asociados y establecer faltas disciplinarias, además de disponer el retiro de los mismos. Ello, sin duda, niega contundentemente el hecho de que los demandantes fueran libres en la organización y desarrollo de su labor y, una vez más, respaldan la hipótesis de que estaban subordinados a la IPS PLENISALUD LTDA.

Como conclusión, el Tribunal incurrió en los errores de hecho denunciados por la censura, al no tener en cuenta que los demandantes nunca actuaron como trabajadores autónomos, que organizaban una labor libremente y de manera autogestionaria, con sus propios recursos y con sus propios medios, sino que estaban subordinados a la IPS PLENISALUD, ya que atendían los horarios, directrices e instrucciones dados por ella, a la vez que utilizaban

las herramientas e implementos también suministrados por ella. En ese sentido, como lo reclama la censura, la Cooperativa era un simple intermediario, que ocultaba la verdadera relación laboral que tenían los actores.

En sede de instancia, se debe comenzar por precisar que aunque la Corte ha determinado que la organización del trabajo autogestionario, en torno a cooperativas de trabajo asociado, constituye una importante y legal forma de trabajo, paralela a los vínculos subordinados, también ha destacado que "(…) la celebración de contratos con esas entidades no puede ser utilizada de manera fraudulenta para disfrazar u ocultar la existencia de verdaderas relaciones de trabajo, con el fin de evadir el reconocimiento y pago de derechos laborales legítimamente causados en cabeza de quienes, pese a que en apariencia fungieron como cooperados, en realidad han ostentado la calidad de trabajadores subordinados al servicio de una persona natural o jurídica. Esa conducta no cuenta con respaldo jurídico y constituye una reprochable tergiversación del objetivo que persiguió la ley al permitir el funcionamiento de esos entes cooperativos, en los que debe prevalecer real y efectivamente, mas no sólo en apariencia, el trabajo cooperado y mancomunado de los trabajadores que de manera libre hayan tomado la decisión de organizarse para desarrollar su capacidad laboral."

Por lo anterior, en punto a la declaración de la existencia de una relación laboral, regida por contrato de trabajo, entre los demandantes y la IPS PLENISALUD LTDA, controvertida en el recurso de apelación de la IPS PLENISALUD LTDA y de COMFAORIENTE, será confirmada la decisión de primer grado.
En lo que tiene que ver con la solidaridad que fue declarada por el a quo, se debe tener en cuenta que fueron varias las razones que se condensaron en la sentencia de primer grado para decretarla y que el recurrente en apelación no las controvirtió debidamente.

Entre otras, el juez de primera instancia encontró probada la solidaridad porque COMFAORIENTE tenía la calidad de socia de la IPS PLENISALUD LTDA y, por virtud de lo establecido en el artículo 36 del Código Sustantivo del Trabajo, se hacía responsable solidariamente por todas las obligaciones emanadas del contrato de trabajo. Asimismo, por ser beneficiaria de los servicios prestados, en tanto la IPS PLENISALUD LTDA siempre se identificó y se presentó como la IPS DE COMFAORIENTE y las labores de los demandantes estaban encaminadas a atender a sus afiliados en el régimen subsidiado.

Decisión

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, CASA la sentencia dictada el 13 de marzo de 2008 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta, dentro del proceso ordinario laboral seguido por los señores los señores ALBA LUCÍA VILLAMIL CARRERO, GERMÁN ADRIÁN CORREDOR JAUREGUI, MARITZA ZABALETA, YOLIMA CASTILLO BLANCO y LIBIA ZORAYA CASTILLO BLANCO contra la I.P.S. PLENISALUD y la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL ORIENTE COLOMBIANO – COMFAORIENTE -, en cuanto revocó los numerales primero, segundo y tercero de la sentencia emitida en la primera instancia, por medio de los cuales se había declarado la existencia de la relación laboral de los actores con la IPS Plenisalud, así como la solidaridad de la Caja de Compensación Familiar del Oriente Colombiano – COMFAORIENTE – y se había condenado a ésta última al pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones e indemnización moratoria.

En sede de instancia, confirma los numerales primero, segundo y tercero de la sentencia apelada, revoca parcialmente el numeral cuarto, por medio del cual se había absuelto de las demás pretensiones, y, en su lugar, se condena a la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL ORIENTE COLOMBIANO – COMFAORIENTE – al pago de las siguientes sumas, por concepto de sanción por la no consignación de cesantías en un fondo:

ALBA LUCÍA VILLAMIL CARRERO $39.669.750.oo.
GERMÁN ADRIÁN CORREDOR JAUREGUI $39.669.750.oo.
MARITZA ZABALETA $44.377.875.oo.
YOLIMA CASTILLO BLANCO $48.934.125.oo
LIBIA ZORAYA CASTILLO BLANCO $43.466.625.oo

Se confirma la providencia apelada en sus demás decisiones.

Instrumento de Análisis de Jurisprudencia

Corporación, número de sentencia o radicación, fecha y magistrado ponente:

- **Corporación:** Corte Suprema de Justicia
- **Número de sentencia o radicación:** 78320
- **Fecha:** 30 de junio de 2020
- **Magistrado Ponente:** Ana María Muñoz Segura

Tema:

Empresas de Servicios Temporales

Subtema (s):

Solidaridad entre la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales

Hechos relevantes:

Héctor David Suárez Traslaviña, actuando en nombre propio y en representación de DFSQ y DSSQ y Mercedes Vera Pereira, demandaron a las empresas Gente Oportuna S.A.S. y Grupo Argos S.A., con el fin de que se declarara que existió una relación de trabajo de aquél con la primera de éstas como empleadora, en favor de la segunda como beneficiaria del servicio como "conductor mixer", desde el 23 de julio hasta el 8 de diciembre de 2010 en ejecución de la cual, padeció un accidente de trabajo que ocurrió por culpa de ellas.

En consecuencia, solicitaron que se condenara solidariamente a las demandadas al pago de la indemnización plena de perjuicios prevista en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo para sí y para Mercedes Vera Pereira como su cónyuge y para DFSQ y DSSQ como sus hijos, junto con los intereses por mora causados.

Afirmó que el 27 de agosto de 2010 se encontraba en las instalaciones de esta última compañía y le tocó ejercer funciones de mantenimiento del vehículo, en medio de lo cual sufrió un accidente de trabajo al golpearse el codo izquierdo sin contar con los elementos de protección ni haber tenido capacitación para ello e incumpliendo las normas de salud ocupacional, lo que le produjo una pérdida de capacidad laboral del 28,75% y le ha generado enormes perjuicios morales, materiales y fisiológicos.

Gente Oportuna S.A.S. contestó la demanda oponiéndose a las pretensiones. Aceptó la existencia de la relación de trabajo con el actor como trabajador en misión bajo las condiciones de la Ley 50 de 1990 y no con la codemandada Grupo Argos S.A.

Indicó que el actor fue contratado únicamente como «Conductor de Mixer» por lo que no tenía dentro de sus funciones realizar reparaciones o mantenimiento alguno, para lo que estaban contratadas otras personas. Insistió en que se le otorgaron todos los medios de protección y el accidente de trabajo ocurrió por imprudencia y exceso de confianza, pero que, en todo caso, de ser hallada responsable por las hipótesis del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, debía trasladarse la condena a la empresa usuaria que era quien ejercía la subordinación delegada del trabajador.

Por su parte, Grupo Argos S.A. se opuso a las pretensiones de la demanda negando cualquier tipo de relación con el demandante y la codemandada. Indicó que desconocía al actor y la existencia del accidente de trabajo narrado por éste.

Decisiones de primera y segunda instancia

En sentencia de primera instancia, se declara la relación laboral entre el demandante y Gente Oportuna S.A.S y se desestiman las demás pretensiones.

En segunda instancia, el Tribunal condenó a la demandada Gente Oportuna S.A.S. pagar al actor la suma de $44.451.002 a título de «lucro cesante», $70.196.632 por «lucro cesante futuro», $14.754.340 por «perjuicios morales» y $18.442.925 por «daño a la vida de relación».

Manifestó que revocaría la sentencia apelada, para en su lugar indicar que el empleador, Gente Oportuna S.A.S, no podía dejar de lado la responsabilidad frente al riesgo al que fue expuesto su trabajador.

Por lo tanto, encontrándose demostrado el nexo de causalidad entre la labor desarrollada en la empresa usuaria y el perjuicio causado, era la demandada empleadora quien estaba llamada a pagar la indemnización plena y ordinaria de perjuicios, sin que ello implicara solidaridad de Grupo Argos S.A. en calidad de usuaria.

Aclaró que, frente a trabajadores en misión, la empresa de servicios temporales era el verdadero empleador y cuando el siniestro se hubiera ocasionado a manos de un tercero, la responsabilidad recaía en ella en su calidad de delegante del poder de subordinación. Lo anterior, sin perjuicio de que pudiera repetir contra ésta por los presuntos perjuicios. Concluyó que Gente Oportuna S.A.S. no podía dejar al arbitrio de la empresa usuaria la seguridad del trabajador.

Estimó que si bien la empresa de servicios temporales no realizó directamente una actividad que desencadenará el siniestro, omitió ejercer las medidas necesarias para que se verificará (sic) el cumplimiento de las normas de riesgos laborales, razones suficientes para endilgarle la responsabilidad patronal en la ocurrencia del hecho acaecido al trabajador. Máxime si se tiene en cuenta que, según el dicho de los Testigos, era conocido y reiterado que los operarios de mixer, aún sin haber sido vinculado para ello, ejecutaban labores de mantenimiento de los vehículos que conducían.

Advirtió que, si bien el actor aceptó que al momento de su vinculación y previo a iniciar su contrato recibió tanto la capacitación como los elementos de protección personal adecuados por parte de Gente Oportuna S.A.S., correspondió a las labores de conductor, no para el mantenimiento y engrase de vehículos. Mencionó que los perjuicios morales reclamados por el núcleo familiar no tenían vocación de prosperidad.

Problema (s) jurídico (s):

¿Cuál es la responsabilidad en la que incurre la empresa usuaria en un accidente de trabajo, al desbordar el objeto del contrato suscrito entre la empresa de servicios temporales y aquella, al ordenar al trabajador cumplir una orden para lo que no había sido contratado?

Consideraciones de la Corte

En efecto, no desconoce la Sala que sea una incorrección, una irregularidad o una equivocación de la empresa usuaria haber dirigido una orden al trabajador en misión que lo colocó en un riesgo extraordinario que active las consecuencias del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo. Tampoco, que la empresa de servicios temporales en tanto empleadora se vea perjudicada por los efectos adversos de esa incorrección.

Sin embargo, la distribución de obligaciones y responsabilidades en la triangulación del servicio temporal, no exime al verdadero empleador de asumir las consecuencias propias de la acción dañosa del delegatario de la subordinación del empleado misional.

Ello, por cuanto, como se dijo, la función de «mantenimiento y engrase» que hacía el trabajador cuando resultó lesionado, si bien no era parte de sus funciones como «conductor» -y por ello resultó probada la culpa para el Tribunal-, no representa intrínsecamente una tarea que desdibujara por completo aquella ecuación legal del servicio temporal.

Tanto así, que bastó el reporte del accidente de trabajo para que el Régimen de Riesgos Laborales que amparaba al actor asumiera sus obligaciones legales.

Con todo, con anterioridad la Sala ha explicado que es la empresa de servicios temporales la que puede repetir contra el usuario que con su culpa ha generado el daño, lo que es, completamente inoponible al trabajador.

Consiguientemente, en el evento de que un trabajador en misión sufra un infortunio profesional por culpa del usuario, bien sea por haber incumplido este los compromisos adquiridos con la E.S.T. en punto a seguridad industrial o debido a una imprevisión injustificada, la culpa se transfiere a la E.S.T .en tanto delegante del poder de subordinación pero exclusiva en la carga patronal, sin perjuicio del derecho de ella a repetir o reclamar a la usuaria los perjuicios por el incumplimiento contractual si este se presenta.

En la misma vía, ya ha sentado esta Sala (CSJ SL178-2020) que en asuntos como el descrito, (i) las prestaciones a que haya lugar por las contingencias que padezcan los trabajadores en misión, son carga exclusiva de sus empleadores, es decir, las empresas de servicios temporales, dado que no hay norma especial que imponga una responsabilidad solidaria a las usuarias; y (ii) cuando se contrata de forma ilícita y fraudulenta a una empresa de servicios temporales porque no se cuenta con la autorización del Ministerio del Trabajo o porque el objeto contractual excedió los límites temporales y específicos de actividad, conforme al numeral 2º del artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo, la temporal se comporta como un intermediario con aspecto de contratista independiente, y responde de forma solidaria, al tiempo que la usuaria actuó en calidad de empleador aparente, responde como obligado principal, esto es, como verdadero empleador.

También, esta Corporación ha sostenido (CSJ SL178-2020; CSJ SL16350-2014 y CSJ SL, 24 abril 1997, radicación 9435) que, los usuarios no responden por los salarios, prestaciones e indemnizaciones de los trabajadores en misión ni de su salud ocupacional, aunque puedan contraer obligaciones con la empresa de servicios temporales como la adopción de medidas particulares respecto a los ambientes de trabajo o el suministro de elementos de protección y seguridad.

Sobre el particular, en la citada sentencia CSJ SL178-2020, que reiteró las providencias CSJ SL16350-2014 y CSJ SL, 24 abril 1997, radicación 9435, la Sala explicó que,

Importa reiterar que con arreglo al artículo 78 de la Ley 50 de 1990 la E.S.T. es responsable de la salud ocupacional de los trabajadores en misión, aun cuando el servicio se preste en actividades particularmente riesgosas, solo que en esta hipótesis y cuando los trabajadores requieran de un adiestramiento particular o sea indispensable que se les suministre elementos de protección especial, la ley exige que en el contrato de prestación de servicios se determine expresamente la forma como se atenderán estas obligaciones.

[…]

“Consiguientemente, en el evento de que un trabajador en misión sufra un infortunio profesional por culpa del usuario, bien sea por haber incumplido este los compromisos adquiridos con la E.S.T. en punto a seguridad industrial o debido a una imprevisión injustificada, la culpa se transfiere a la E.S.T., en tanto delegante del poder de subordinación pero exclusiva en la carga patronal, sin perjuicio del derecho de ella a repetir o reclamar a la usuaria los perjuicios por el incumplimiento contractual si este se presenta”.

LA RESPONSABILIDAD DEL USUARIO.

[…]

Resulta en suma que los usuarios no responden por los salarios, prestaciones e indemnizaciones de los trabajadores en misión ni de su salud ocupacional, aunque en este aspecto puedan contraer obligaciones con la E.S.T, como la adopción de medidas particulares respecto a los ambientes de trabajo o el suministro de elementos de protección y seguridad.

[…]

"Por último en lo que hace a este acápite, conviene recordar que en reciente decisión ésta Sala reconoció la viabilidad de que el usuario responda exclusivamente frente al trabajador en misión, si acuerda con éste actividades paralelas ajenas totalmente a las propias del encargo a que se comprometió la E.S.T.

En este orden de ideas, si la empresa usuaria hubiera provocado una situación completamente ajena al marco contractual del servicio temporal ordenado, habría de ser responsable de forma directa frente al trabajador a quien hubiere ocasionado un daño, en la medida en que tal actuación desbordante rompería la delegación de la subordinación del empleador original –la empresa de servicios temporales- y no resultaría, entonces, oponible a ésta (CSJ SL3260-2018; CSJ SL, 12 marzo 1997, radicación 8978).

Decisión

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, NO CASA la sentencia dictada el cuatro (4) de mayo de dos mil diecisiete (2017) por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, dentro del proceso ordinario laboral seguido por HÉCTOR DAVID SUÁREZ TRASLAVIÑA actuando en nombre propio y en representación de DFSQ y DSSQ y MERCEDES VERA PEREIRA, contra GENTE OPORTUNA S.A.S. y GRUPO ARGOS S.A.

Instrumento de Análisis de Jurisprudencia

Corporación, número de sentencia o radicación, fecha y magistrado ponente:

- **Corporación:** Corte Suprema de Justicia
- **Número de sentencia o radicación:** 81864
- **Fecha:** 29 de julio de 2020
- **Magistrado Ponente:** Luis Benedicto Herrera Díaz

Tema:

Empresa de Servicios Temporales

Subtema (s):

Reintegro

Hechos relevantes:

El señor Francisco Bello Mallagón, fue vinculado mediante contrato laboral a término fijo por la empresa temporal Sinergia Laboral S.A.S., para prestar sus servicios como auxiliar de unidad ambiental en la empresa Operadora Minera del Centro S.A.S., entre 3 de noviembre de 2010 y el 2 de noviembre de 2012, cuando según lo manifiesta, fue despedido sin justa causa. Relata que sufrió un accidente de trabajo en febrero de 2011, lo que conllevó a una incapacidad que se extendió hasta abril de 2012, cuando se reintegró como auxiliar administrativo; sin embargo, el 3 de diciembre de 2012 le fue notificado que ese mismo día quedaba desvinculado.

Operadora Minera del Centro S.A.S contestó la demanda inicial desconociendo la relación laboral aducida por el demandante, pues, en su parecer, el único y verdadero patrono lo fue la empresa de servicios temporales Sinergia Laboral S.A.S.

Las empresas de servicios temporales Sinergia Laboral S.A.S. y Proyección Soluciones Estratégicas S.A.S., fueron vinculadas al proceso como litisconsortes necesarias por pasiva. La primera no subsanó las falencias del escrito de contestación de demanda dentro del término concedido por el a quo, por lo que se le tuvo por no contestada la demanda; y la segunda se opuso a las pretensiones del actor por considerarlas «temerarias e infundadas».

Decisiones de primera y segunda instancia

Declaró que la empresa Operadora Minera del Centro S.A.S. fue la empleadora directa del actor en los contratos de trabajo a término fijo denunciados; desestimó las pretensiones «principales y subsidiarias» incoadas en su contra.

La sentencia de primera instancia, fue revocada por el Tribunal, y en su lugar condenó a la empresa Operadora Minera del Centro S.A.S. a reintegrar al actor y a pagarle los salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social dejados de percibir desde el 3 de diciembre de 2012 hasta que sea efectivamente reintegrado, junto con los aumentos de ley, la indemnización contemplada en la Ley 361 de 1997, en cuantía de $3.400.200.

"Advirtió el Tribunal que «la relación de trabajo del demandante se trató en realidad de una sola y continuada relación laboral, el primer contrato inició el 03/11/2010 al 02/11/2011 con Sinergia Laboral S.A.S. Al siguiente día fue contratado por intermedio de Proyecciones y Soluciones Estratégicas S.A.S. del 03/11/2011 al 3 de diciembre del mismo año y seguidamente fue vinculado a través de la empresa Sinergia Laboral S.A.S. desde el 04/12/2011 al 03/12/2012 para desempeñar el mismo cargo, no hay prueba pues de que se tratara de cargos diferentes. De suerte tal que estudiados los contratos en su conjunto de los cuales todos fue beneficiaria la empresa Operadora Minera del Centro y esta fungió siempre como empresa usuaria, se establece que claramente fue rebasado el límite de tiempo de qué trata la norma, sin que la infracción se desvirtúe por el hecho de que durante tal período se hayan suscrito varios contratos a través de dos compañías o de dos temporales, por cuanto en los términos del decreto ya mencionado, si cumplido el plazo de 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 está no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente empresa de servicios temporales para la prestación de dichos servicios. En este caso pues tal como ya fue expuesto cuando se presente ese evento de utilización de dos temporales o se rebasa el tiempo máximo de contratación con empresas de servicios temporales sea una o varias, la consecuencia es que se tiene a la usuaria como empleadora y debe responder solidariamente con la empresa temporal por los derechos laborales que se causen. Si bien se indica en el recurso que la empresa Operadora Minera del Centro S.A.S. cumplió con los requisitos establecidos para los trabajadores en misión en razón a que la contratación se dio por el aumento de la producción conforme se ha logrado establecer, la contratación del trabajador no se dio con ocasión de tal circunstancia sino en virtud del requerimiento de mano de obra adicional que tuvo lugar con la instalación y ensamble de una lavadora de carbón, obra que conllevó por lo menos dos años continuos de trabajo, de suerte que si en gracia de discusión se considerará que la instalación de la maquinaria se trataba de un trabajo de esta índole y no tuviera que ver con el giro ordinario de la empresa, estas labores superaron por mucho tiempo el permitido en la ley para la contratación de mano de obra a través de empresas temporales, de manera pues que en este sentido se confirmará la decisión de primera instancia en cuanto declaró a la empresa Operadora Minera del Centro S.A.S. como empleadora del actor»".

Problema (s) jurídico (s):

Establecer si fue la empresa Operadora Minera del Centro S.A.S. la verdadera empleadora del actor --como lo determinó el juez de primera instancia--o, si por el contrario, aquella no tuvo esa condición; y ii) si el actor para la fecha de la terminación del contrato de trabajo sufría alguna discapacidad, proveniente de una enfermedad que lo hiciera beneficiario de la estabilidad laboral reforzada.

Consideraciones de la Corte

"La Corte ha sostenido que en determinadas circunstancias es viable considerar a la empresa usuaria como verdadera empleadora y a la EST como simple intermediaria, responsable solidaria de las obligaciones laborales contraídas por la primera, cuando la empresa de servicios temporales no está autorizada para prestar ese servicio o cuando en desarrollo del mismo infringe las normas que regulan el servicio temporal, como es el caso en que la contratación para la atención de incrementos en la producción o la prestación de servicios exceda el término de un año".

La Sala ha precisado que no es necesario que el trabajador esté previamente reconocido como persona en condiciones de discapacidad o que se le identifique de esa manera en un carné, como el que regula el artículo 5 de la Ley 361 de 1997, pues lo importante es que padezca una situación de discapacidad en un grado significativo, debidamente conocida por el empleador, para que se activen las garantías que resguardan su estabilidad laboral.

Igual situación se predica del dictamen que emiten las juntas de calificación de invalidez, pues de acuerdo con lo

enseñado por la Corte, ese documento no está instituido como prueba solemne de la condición de discapacidad del trabajador o de la pérdida de su capacidad laboral, de manera que, en estos casos, el juez del trabajo tiene libertad probatoria.

Así, el sentenciador de segundo grado, al establecer que el demandante, quien tenía una afectación en su salud que le dificultaba sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones normales como consecuencia del accidente laboral ocurrido en las instalaciones de la empresa usuaria, fue despedido sin la respectiva autorización de la autoridad del trabajo, declaró su ineficacia, y en consecuencia, concluyó el reintegro del actor con el reconocimiento y pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, más la sanción de 180 días de salario consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sin que tal determinación implicara un entendimiento equivocado de la norma.

Al respecto, lo primero que cabe mencionar es que no resultaba trascendente el hecho de que el trabajador no estuviera incapacitado para la fecha de su despido, como lo resalta la recurrente, pues, como se definió en líneas anteriores, lo importante era que padeciera una condición de discapacidad en grado relevante. Y lo segundo, como también fue dilucidado, que el actor no tenía que contar con un dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral o con alguna certificación que lo acreditara como persona en condiciones de discapacidad para el momento del despido, de manera que el Tribunal no incurrió en error de hecho alguno al ignorar esos requerimientos.

Con todo, se advierte que la carta de despido de folio 10, suscrita por Claudia Yanneth González Moreno, Directora de Gestión Humana de Sinergia Laboral S.A.S., lo que hace es corroborar que la empresa sí conocía la condición médica del actor en el momento del despido. En efecto, reza textualmente el mentado documento: «De igual manera le informamos que por ley todos los procedimientos médicos relacionados con el accidente laboral ocurrido durante la vigencia contractual seguirán cubiertos por parte de la ARL SURA, sin importar si se encuentra o no laborando en otra compañía. Con ello se garantiza su protección en cuanto a los cuidados y secuelas del accidente mencionado».

Dicha evidencia, le permite a la Corte descartar la plausibilidad del argumento de la censura, relacionada con que el empleador no conocía las especiales condiciones de salud del trabajador en el momento del despido.

Decisión

NO CASA la sentencia proferida el 25 de abril de 2018 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca, dentro del proceso promovido por FRANCISCO BELLO MALAGÓN contra OPERADORA MINERA DEL CENTRO S.A.S., y al cual fueron vinculados, en calidad de litisconsortes necesarios, SINERGIA LABORAL S.A.S. y PROYECCIÓN SOLUCIONES ESTRATÉGICAS S.A.S.

Instrumento de Análisis de Jurisprudencia

Corporación, número de sentencia o radicación, fecha y magistrado ponente:

- **Corporación:** Corte Suprema de Justicia
- **Número de sentencia o radicación:** 3521
- **Fecha:** 15 de agosto de 2018
- **Magistrado Ponente:** Clara Cecilia Dueñas Quevedo

Tema:

Empresa de Servicios Temporales

Subtema (s):

Solidaridad en el reintegro

Hechos relevantes:

El 8 de marzo de 2000 empezó a laborar como auxiliar de servicios generales a favor de Medihelp, pero desde el 9 de abril de 2001, lo hizo a través de la empresa de servicios temporales Atiempo Ltda.

El citado accionante promovió demanda laboral contra Atiempo Ltda. y Medihelp Services Colombia - Medihelp con el propósito de que se declare la existencia de un contrato de trabajo desde el 9 de abril de 2001, en el que la primera

obró como simple intermediaria; que la terminación del contrato fue ineficaz dadas sus condiciones de salud

“Afirmó que el 29 de junio de 2004 sufrió un accidente de trabajo, por el cual le fue determinada una pérdida de capacidad laboral del 23.24%, con incapacidades acumuladas de 159 días hasta el 12 de septiembre de 2007, fecha en la que fue ordenada su reincorporación con recomendaciones y restricciones médicas”

“Adujo que el 5 de septiembre de 2007, Atiempo Ltda. le comunicó su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo; que después del despido, otros trabajadores ejercieron las funciones que él tenía”

“Medihelp Services Colombia, al dar respuesta a la demanda, se opuso a las pretensiones y negó los hechos en que se soportan. En su defensa refirió que: (i) García Caballero no tuvo vínculo laboral con la empresa; (ii) para la fecha de terminación del contrato de trabajo, el actor no se encontraba incapacitado, y (iii) al no tener la calidad de empleador, no puede responder por ninguna de las peticiones de la demanda”.

Atiempo Ltda. al contestar el escrito inicial, se opuso a las pretensiones y manifestó que la terminación del contrato de trabajo se dio por la finalización del plazo.

Decisiones de primera y segunda instancia

El Juez de primera instancia condena a Atiempo Ltda, a la indemnización por despido injusto.

El Juez de segunda instancia, revoca la decisión, y en su lugar declara la existencia de la relación laboral entre el accionante y declarar la existencia de dos contratos a término indefinido entre el señor Denis García Caballero y Medihelp Services Colombia – relación laboral en la cual Atiempo Ltda. fungió como intermediaria. Adicionalmente, condena a Medihelp Services Colombia y solidariamente a Atiempo Ltda. a reconocer y pagar a favor del señor Denis García Caballero

Condenar a la (sic) Medihelp Services Colombia y solidariamente a Atiempo Ltda. a reconocer y pagar a favor del señor Denis García Caballero, $6.738.141,26 por concepto de indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Condenar a Medihelp Services Colombia y solidariamente a Atiempo Ltda. a reconocer y cancelar a favor del accionante los salarios y las cesantías, intereses de cesantías, primas de servicios y vacaciones que en lo sucesivo se causaron desde el cinco de septiembre de 2007 – fecha de la terminación del contrato de trabajo – hasta la ejecutoria de esta sentencia y al pago de los aportes al sistema de seguridad social en pensión por el mismo periodo.

“En los términos de la Ley 50 de 1990, las empresas de servicios temporales pueden vincular trabajadores en misión por un periodo de seis meses prorrogables por un lapso igual, limitación que fue superada ampliamente por la EST demandada en el caso del actor, lo que generó que esta actuara como simple intermediaria y que, por tanto, la empresa usuaria Medihelp fungiera como real empleadora”.

“Explicó que los trabajadores en misión son vinculados por empresas de servicios temporales para prestar su fuerza de trabajo a favor de un usuario, en actividades previamente determinadas, fijadas con base en las necesidades de este, con una duración igual a la obra o labor, dado que se trata de actividades temporales, transitorias y ocasionales, pues de lo contrario su naturaleza jurídica se disiparía y daría paso a que ese usuario sea el verdadero empleador”

Explicó al respecto que las funciones desarrolladas en oficios varios por el actor son indefinidas en el tiempo, por lo cual no podían ser ajustadas a la condición de lo que durara la obra o la labor contratada, «por cuanto ello es etéreo y no se puede precisar [a] ciencia cierta cuando (sic) finaliza el contrato de trabajo»..

“Encontró acreditadas las siguientes circunstancias: (i) que el 24 de agosto de 2007 el departamento de riegos profesionales del ISS comunicó a Atiempo Ltda. que el 29 de junio, el accionante sufrió un accidente de trabajo que le generó una «hernia discal L4-L5», con pérdida de la capacidad laboral, incapacidad permanente parcial y orden

de reintegro con restricción de tareas (f.º 50), y (ii) que el 3 de septiembre de 2007 la ARP del ISS notificó a Atiempo Ltda. el dictamen por medio del cual se estableció que el demandante tenía un pérdida de la capacidad laboral del 23.24%, estructurada el 27 de julio de 2007 (f.º 51)".
Problema (s) jurídico (s):
Si se declara ineficaz un despido de un trabajador en misión, y adicionalmente, se declara la relación laboral con la empresa usuaria, ya que la empresa de servicios temporales de quién es la obligación de reintegro, sólo sirvió como intermediaria ¿ de quién es la obligación de reintegro?
Consideraciones de la Corte:
El argumento de la casación es que la sentencia ordena el pago de los salarios y la indemnización del la ley 361 de 1997, más no el reintegro, como ordena la norma; sin embargo, la Corte hace la claridad de que el demandante está en todo su derecho a renunciar al reintegro y optar sólo por las consecuencias económicas del mismo. Al aceptarse expresamente que la Empresa de Servicios Temporales, actuó como simple intermediaria y, por lo tanto, solidariamente responsable con la empresa usuaria, ello implica, aún ante una obligación de reubicación, que la parte actora puede reclamar a cualquiera o a ambas el cumplimiento de la orden judicial. En tal dirección, el artículo 1571 del Código Civil preceptúa que para hacer efectivo su débito «el acreedor podrá dirigirse contra todos los deudores solidarios conjuntamente, o contra cualquiera de ellos a su arbitrio, sin que por éste pueda oponérsele el beneficio de división». Por consiguiente, si esta Sala, hipotéticamente hubiese accedido al reintegro propuesto, su situación se haría más gravosa, ya que no solo tendría que asumir el pago de los salarios, prestaciones y aportes causados desde el despido del actor hasta la fecha de ejecutoria de la sentencia, sino incluso asumir la satisfacción de esas acreencias después de esta última fecha y, además, reubicar al demandante si ello se le pide.
Decisión
No casa la sentencia del Tribunal Superior.

Instrumento de Análisis de Jurisprudencia
Corporación, número de sentencia o radicación, fecha y magistrado ponente:
▪ **Corporación:** Corte Constitucional ▪ **Número de sentencia o radicación:** T 102/2020 ▪ **Fecha:** 10 de marzo de 2020 ▪ **Magistrado Ponente:** Carlos Bernal Pulido
Tema:
Contrato de prestación de servicios
Subtema (s):
Reintegro laboral
Hechos relevantes:

El señor Argelino Izquierdo Candelo suscribió un "contrato de trabajo de duración por la obra o labor contratada" con Serviconcretos H.S. S.A.S., para desempeñarse como ayudante de construcción en "Macpollo-Levapan" , desde el 17 de abril de 2019 al 13 de mayo de 2019. El día 27 de abril, sufre accidente de trabajo que le lesiona el ojo, generando una incapacidad; sin embargo, el contrato fue prorrogado hasta el 13 de junio de 2019, fecha en la cual estaba incapacitado por sospecha glaucoma e hipertensión ocular en ambos ojos. El contrato es finalizado por el término y, el señor es diagnosticado con presbicia días después.

El señor Izquierdo interpone acción de tutela en contra de Serviconcretos H.S. S.A.S. y Macpollo S.A, al considerar que le están siendo vulnerados sus derechos al trabajo, mínimo vital y seguridad social; solicita se declare ineficaz el despido, y se ordene el reintegro, con el pago de todos los salarios dejados de percibir y se ordene el pago de la sanción de la Ley 361 de 1997, pues el cargo para el que fue contratado sigue existiendo, y se encuentra desprotegido sin ingresos y sin acceso a los servicios de salud.

Serviconcretos H.S. S.A.S, manifiesta que el accionante sólo estuvo incapacitado 6 días por el accidente de trabajo sufrido, que posteriormente regresó a trabajar sin ninguna complicación. Informa que al trabajador se le brindó toda la atención necesaria por el accidente, a través de la ARL y que el contrato se terminó por la finalización de la obra, no fue un despido injustificado, argumenta también, que las patologías que sufre el señor Izquierdo son propias de la edad, y no tienen relación con el accidente laboral sufrido.

Macpollo manifiesta que nunca tuvo relación laboral con el accionante.

Decisiones de primera y segunda instancia

El Juez de primera instancia concede el amparo, pues considera que efectivamente se vulneraron los derechos del señor Izquierdo, al haberse terminado su contrato de trabajo en curso de una incapacidad derivada de un accidente de trabajo, situación que lo pone en una situación de debilidad manifiesta; en este sentido ordena el reintegro, reactivas las cotizaciones al sistema de seguridad social integral y cancelar las cotizaciones.

El Juez de tutela revocó la decisión, al considerar que la tutela es improcedente, al ser la situación del accionante incierta, pues no se pudo establecer que haya existido terminación del contrato con ocasión del accidente de trabajo, ni tampoco que las patologías de presbicia y sospecha de glaucoma lo pongan en una situación de debilidad manifiesta o imposibilidad para laborar.

Problema (s) jurídico (s):

Existe vulneración de los derechos fundamentales cuando un contrato de trabajo por obra o labor contratada es terminado, a pesar de que el trabajador había sufrido un accidente de trabajo, es *"incapacitado"* o la persona se encuentra *"en tratamiento médico"*, y el cargo desempeñado *"sigue existiendo"*[2].

Consideraciones de la Corte:

"La jurisprudencia constitucional ha señalado que la estabilidad laboral se aplica tanto a los trabajadores en condición de discapacidad como a aquellos que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta en razón al deterioro de salud".

"Asimismo, la jurisprudencia constitucional ha resaltado que la estabilidad laboral se extiende a las diferentes modalidades de vinculación, con independencia de la forma del contrato o su duración, por cuanto su objetivo es "proteger en si la condición misma del ser humano, cuando se encuentre en condición de debilidad manifiesta, ante los intempestivos cambios que sin justificación legal se puedan realizar sobre él".

[2] El tutelante orienta sus pretensiones al reintegro y al pago de *i)* los emolumentos dejados de percibir, *ii)* los aportes al Sistema de Seguridad Social presuntamente adeudados y *iii)* la sanción por despido de persona en condición de discapacidad, prevista por la Ley 361 de 1997.

"A pesar de que el tutelante no es titular de la estabilidad laboral reforzada en favor de las personas en situación de debilidad manifiesta e indefensión por deterioro de salud, la accionada no demostró que la terminación de la relación laboral hubiese sido consecuencia de la extinción definitiva de la obra o labor contratada, de allí que deba ampararse de manera transitoria la protección de los derechos fundamentales al trabajo en conjunción con la garantía del mínimo vital del accionante". "El accionante no tenía serios o graves problemas de salud. El accionante sufrió un accidente de trabajo el 27 de abril de 2019; sin embargo, solo hasta el 8 de mayo de ese año acudió al servicio de oftalmología, por antecedentes de "trauma contundente y caída de cuerpos extraños en ambos ojos". Luego, para la fecha en que inicialmente estaba prevista la terminación de la relación laboral, esto es, el 13 de mayo de 2019, el señor Izquierdo no se encontraba incapacitado como consecuencia del accidente de trabajo. Por el contrario, al actor le fue expedida incapacidad médica del 15 al 16 de mayo de 2019 por un diagnóstico de "otalgia", es decir, "dolor de oídos". Asimismo, el 28 de mayo del mismo año asistió a su EPS "por necesidad de incapacidad", relacionada con un "cuadro de larga data consistente en la disminución de la agudeza visual [a]asociado a fosfenos". "Ahora bien, la incapacidad concedida al tutelante entre el 12 y el 26 de junio de 2019 fue expedida "en atención por oftalmología", debido a un diagnóstico "rutinario" de "sospecha de glaucoma" y "otros trastornos de la refracción", pero no a causa de un problema o afectación de salud grave". "La situación de salud del actor no le impedía o dificultaba sustancialmente el desarrollo de sus labores en condiciones regulares" Ni siquiera se hicieron recomendaciones médicas, después del accidente de trabajo, de esta manera no era posible para el empleador, en las circunstancias del caso, inferir que el accionante tuviere serios problemas de salud que le impidieran y dificultaran sustancialmente el desarrollo de sus labores en condiciones regulares. "Por último, si bien el accionante se encontraba incapacitado para el momento de terminación del contrato, lo cierto es que tal circunstancia no es por sí misma suficiente para considerar que gozaba de estabilidad laboral reforzada".
Decisión
Primero. REVOCAR la sentencia proferida el 6 de septiembre de 2019 por el Juzgado Primero Promiscuo de Familia en Oralidad de Buga (Valle) que revocó la decisión proferida el 1 de agosto de 2019 por el Juzgado Primero Penal Municipal para Adolescentes con Función de Control de Garantías de Buga, (Valle). En su lugar, CONCEDER el amparo al derecho al trabajo en conjunción con el mínimo vital del señor Argelino Izquierdo Candelo y NEGAR la protección de los derechos a la seguridad social y a la salud del tutelante, por las razones expuestas en la parte motiva. **Segundo.** En consecuencia, ORDENAR a Serviconcretos H.S. S.A.S., que proceda, dentro de los cinco (5) días hábiles contados a partir de la notificación de la presente providencia, a reintegrar al accionante, si este así lo desea, a un cargo igual, similar o de superior jerarquía al que desempeñaba al momento de la terminación de la relación laboral, de acuerdo con las razones expuestas en esta providencia. **Tercero.** ADVERTIR al señor Argelino Izquierdo Candelo que deberá acudir, dentro de los dos (2) meses siguientes a la notificación de la presente providencia, ante la jurisdicción ordinaria laboral, a efectos de que por esa vía se resuelvan las controversias relativas a la finalización del contrato de obra o labor contratada, se solicite el reintegro definitivo, el pago de los emolumentos, prestaciones sociales y demás asignaciones salariales dejadas de percibir.

Instrumento de Análisis de Jurisprudencia
Corporación, número de sentencia o radicación, fecha y magistrado ponente:

- **Corporación:** Corte Constitucional
- **Número de sentencia o radicación:** T 386 de 2020
- **Fecha:** 3 de septiembre de 2020
- **Magistrado Ponente:** Diana Fajardo Rivera

Tema:

Estabilidad laboral reforzada

Subtema (s):

Obligación de reintegro y reubicación

Hechos relevantes:

Arnaldo de Jesús Pájaro Sequea interpuso acción de tutela invocando la protección de sus derechos a la estabilidad laboral reforzada, al debido proceso, a la igualdad, a la vida en condiciones dignas, al mínimo vital, a la seguridad social, a la integridad física y al trabajo que considera vulnerados por la empresa Sodexo, con quien tenía un vínculo laboral en calidad de cocinero, prestándole los servicios a la empresa Cerro Matoso S.A, desde marzo de 2014 al 28 de febrero de 2019.

Manifiesta el accionante que en septiembre de 2018 sufrió una contingencia de salud, mediante la cual le fue diagnosticado un tumor en el cerebro, para lo cual requirió una cirugía para su extracción parcial y adicionalmente quimio y radioterapia, lo cual implicó una incapacidad hasta el día 4 de diciembre, y manifiesta haber perdido memoria a corto plazo, habilidades comunicativas y padecer de convulsiones. Ante esta situación le reubicaron en otras actividades que implicaban menos riesgo, y finalmente se le comunicó que su contrato sería terminado por vencimiento del plazo, a partir del 28 de febrero de 2019, sin tener en cuenta para nada sus condiciones de salud, su desprotección del sistema de seguridad social y de su mínimo vital y sin autorización del Ministerio de Trabajo.

Sodexo en respuesta a la acción de tutela, manifestó que la terminación del contrato del actor no obedeció a un acto discriminatorio, y que la acción debe ser declarada improcedente, pues Sodexo no ganó la licitación para el servicio de alimentación para continuar con la empresa Cerro Matoso S.A., adicionalmente, el actor también señaló que no cambiaría el lugar de su trabajo, motivo por el que tampoco fue posible reubicarlo en otra obra. Manifiesta que la terminación tuvo razones objetivas, niega que lo haya reubicado anteriormente por convulsiones y que el señor Pájaro hubiera tenido desmejora en sus condiciones de salud, que implicaran solicitar autorización para la terminación al Ministerio de Trabajo.

La empresa Cerro Matoso, por otra parte, manifiesta que no tuvo relación laboral con el accionante ni fue conocedora de su situación de salud, que éste no demostró un perjuicio irremediable, y tampoco podría ser sujeto de estabilidad laboral reforzada, al no padecer de una discapacidad.

La EPS, que también fue vinculada al proceso, remitió al mismo el concepto de rehabilitación desfavorable para el actor, y con el cual fue remitido a la administradora de pensiones para la calificación de la pérdida de capacidad laboral y el reconocimiento de una eventual pensión de invalidez.

Decisiones de primera y segunda instancia

El Juez de primera instancia decidió declarar improcedente el amparo, pues manifiesta que el actor no pudo demostrar el perjuicio irremediable, que implique un riesgo inminente, por lo que no se cumple el requisito para acceder a la acción de tutela de manera subsidiaria a la jurisdicción ordinaria. El actor si padece de ciertas condiciones de salud, pero ello no le impide trabajar.

El juez de segunda instancia confirma la decisión, bajo los mismos argumentos.

Problema (s) jurídico (s):

Determinar si Sodexo S.A.S. vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del señor Arnaldo de Jesús Pájaro Sequea, por haber finalizado su contrato de trabajo a término definido a pesar de tener conocimiento de que se encontraba en una circunstancia de debilidad manifiesta, a causa de un gioblastoma (tumor maligno en el cerebro) que le había sido diagnosticado previamente
Consideraciones de la Corte:
Inicialmente, la Corte manifiesta que la acción es procedente al cumplir los requisitos de inmediatez, legitimidad por pasiva y por activa, y subsidiariedad, pues efectivamente el señor Pájaro si se encuentra en una condición de debilidad manifiesta tanto por su situación de salud, como por la falta de ingresos y vulnerabilidad económica. "Se prohíbe el despido discriminatorio de sujetos en situación de debilidad, por ejemplo, en razón a su discapacidad, creándose así una restricción constitucionalmente legítima a la libertad contractual del empleador, quien sólo está facultado para terminar el vínculo después de solicitar una autorización ante el funcionario competente que certifique la concurrencia de una causa justificable para proceder de esta manera. En todo caso, además de la autorización de la Oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá siempre de que (i) se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación. En estos supuestos, se ha establecido una presunción en favor de la persona que fue apartada de su oficio". "En relación con la estabilidad laboral reforzada del trabajador que se encuentre en estado de debilidad manifiesta por su salud, la jurisprudencia ha señalado que "*cuando la relación laboral depende de un contrato de trabajo a término fijo o de obra o labor contratada, el vencimiento del término de dicho contrato o la culminación de la obra, no significan necesariamente una justa causa para su terminación*[3]*. De este modo, en todos aquellos casos en que (i) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral y (ii) se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el trabajador tiene el derecho de conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado"* "En suma, por expreso mandato constitucional y, en especial, siguiendo los principios de igualdad y solidaridad, las personas en condición de debilidad manifiesta tienen derecho a permanecer en sus trabajos, sin importar el tipo de relación laboral que tengan, a no ser que se demuestre que su despido no obedeció a un trato discriminatorio basado en su condición". "De conformidad con los hechos narrados y probados durante el trámite de tutela y en línea con las consideraciones

[3] "*Sentencia T-1083 de 2007. En esta oportunidad, esta Corporación precisó: "La Sala considera pertinente esbozar algunas consideraciones respecto del tipo de contratos de trabajo frente a los cuales opera* ***la estabilidad laboral reforzada*** *consagrada a favor de los discapacitados. Al respecto, cabe destacar que* ***dicha protección no se aplica exclusivamente a los contratos de trabajo celebrados por un término indefinido, puesto que la jurisprudencia constitucional ha encontrado necesario hacer extensiva la exigencia de autorización de la Oficina del Trabajo a las hipótesis de no renovación de los contratos a término fijo.*** *En tal sentido, se ha señalado que* ***el vencimiento del plazo inicialmente pactado o de una de las prórrogas, no constituye razón suficiente para darlo por terminado, especialmente cuando el trabajador es sujeto de especial protección constitucional.*** *Para dar por terminado un contrato de trabajo que involucra a un sujeto de especial protección y que, pese a haber sido celebrado por un plazo determinado, de conformidad con el principio de primacía de la realidad sobre las formas, envuelve una relación laboral cuyo objeto aún no ha cesado, no basta el cumplimiento del plazo, sino que deberá acreditarse además, el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que le eran exigibles. Y es que, en última instancia,* ***lo que determina la posibilidad de dar por terminada la relación laboral en la que es parte uno de estos sujetos es la autorización que para tal efecto confiera la Oficina del Trabajo, entidad que para el efecto examinará, a la luz del principio antes mencionado, si la decisión del empleador se funda en razones del servicio y no en motivos discriminatorios, sin atender a la calificación que formalmente se le halla dado al vínculo laboral."*** *(Negrilla fuera del texto original)."*

previamente expuestas la Sala encuentra que en este caso se acreditan los requisitos que ha previsto la jurisprudencia constitucional para garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada del accionante".

Frente a Cerro Matoso, la sentencia no hace mención alguna.

Decisión

Primero.- REVOCAR las sentencias proferidas el 12 de julio de 2019 por el Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Montelíbano, Córdoba, en primera instancia y el 22 de agosto de 2019, por el Juzgado Promiscuo del Circuito de Montelíbano, Córdoba, en segunda instancia que declararon improcedente la acción de tutela presentada por el señor Arnaldo de Jesús Pájaro Sequea. En su lugar, CONCEDER el amparo del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del accionante por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

Segundo.- DECLARAR la ineficacia de la terminación de la relación laboral existente entre la empresa Sodexo S.A. y el señor Arnaldo de Jesús Pájaro Sequea.

Tercero.- ORDENAR a la empresa Sodexo S.A. que, en el término de 15 días hábiles siguientes a la notificación de esta Sentencia, (i) reintegre al señor Arnaldo de Jesús Pájaro Sequea a la Compañía y lo reubique, previo concepto del área de medicina laboral, en un cargo u oficio que preserve y atienda su estado de salud, si ello es aún posible dado el concepto de recuperación desfavorable emitido por Nueva EPS el 16 de abril de 2020; y (ii) le pague los salarios y las prestaciones sociales dejadas de percibir desde el 1 de marzo de 2019 (que corresponde al día siguiente a la fecha de su desvinculación) y hasta el momento en que se haga su efectiva contratación.

Cuarto. - DEVOLVER al Juzgado de primera instancia el expediente digitalizado para darle el trámite respectivo. Una vez se retomen actividades normales, la Secretaría General de la Corte Constitucional deberá REMITIR el expediente físico.

Instrumento de Análisis de Jurisprudencia

Corporación, número de sentencia o radicación, fecha y magistrado ponente:

- **Corporación:** Corte Constitucional
- **Número de sentencia o radicación:** T 388 de 2020
- **Fecha:** 3 de septiembre de 2020
- **Magistrado Ponente:** Diana Fajardo Rivera

Tema:

Contrato de prestación de servicios

Subtema (s):

Contrato realidad

Hechos relevantes:

La accionante, de cuarenta y cinco años de edad, prestó sus servicios como auxiliar de enfermería en el Hospital Comunal Las Malvinas E.S.E. mediante veinte diferentes vinculaciones que sucedieron con una antigüedad de seis años y veintinueve días, contados desde el 1 de junio de 2013 y hasta el 30 de junio de 2019, fecha en la cual su contrato finalizó por el cumplimiento del término pactado.

Las referidas veinte vinculaciones contractuales evidenciaron que: (i) la mayoría de los contratos se desarrollaron bajo la modalidad de orden de prestación de servicios, y en un caso en particular fue por medio de la planta temporal de la E.S.E., además, en cada contrato se pactó la respectiva contraprestación. (ii) El un

término de duración de cada contrato osciló entre un mes, para el menor término, y once meses y veintiocho días, para el mayor tiempo de ejecución. (iii) Finalmente, en la mayoría de los contratos no se presentó interrupción entre el transcurso de estos y, en los casos en que sí existió interrupción, esta no fue superior a un mes y quince días.

En los citados contratos de prestación de servicios también se indicó que "la gerencia de la E.S.E. Hospital Comunal las Malvinas realizó estudio técnico en el 2014 que arrojó como conclusiones la creación de la planta temporal mediante Acuerdo No. 007 del 10 de Diciembre de 2014 según el estudio técnico sin extender el número de 20 cargos so pena de entrar en riesgo financiero persistiendo aún la necesidad de personal suficiente para garantizar la prestación del servicio en la E.S.E.; se requiere contratar al personal que cumpla con el objeto misional de la E.S.E., de acuerdo con el término requerido para dar cumplimiento a las obligaciones contractuales; dicha necesidad se entenderá de carácter temporal.

En los informes de Positiva S.A., administradora de riesgos laborales (en adelante A.R.L.), se reportó que la accionante sufrió dos accidentes, a saber: (i) el 13 de abril de 2013 (antes de su vinculación con el hospital accionado), se resbaló de una ambulancia y se golpeó "en la parte última de la columna", en el ejercicio de sus funciones en favor de la empresa Talento Empresarial EU; y (ii) el 10 de septiembre de 2015 se cayó de un caballo y se lastimó "el cuello, espalda parte alta, pierna derecha, el brazo y antebrazo derecho" en el cumplimiento de sus servicios en el hospital demandado, pues se encontraba realizando una visita como auxiliar de enfermería en una vereda. Adicionalmente, la accionante tiene un hijo incapacitado para trabajar, un mayor de edad en la universidad y un menor, en edad escolar.

El hospital demandado se opuso a la tutela de los derechos fundamentales solicitados. Sostuvo que el motivo de finalización de la vinculación de la actora fue porque no se necesitó más su contratación por situaciones administrativas y relacionadas con la oferta y la demanda del servicio, las cuales son ajenas a las tres circunstancias que ella alegó.

Decisiones de primera y segunda instancia

En sentencia de única instancia el 5 de agosto de 2019, el Juzgado Segundo Penal Municipal de Florencia Caquetá decidió no amparar los derechos fundamentales invocados por la actora. Esto lo fundamentó en que las pretensiones de la accionante debían ser analizadas por la jurisdicción ordinara, pues esta es más oportuna y eficaz para la protección de los derechos que se reclaman. La sentencia fue impugnada de manera extemporánea.

Problema (s) jurídico (s):

¿Una I.P.S. pública vulnera los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital y a la estabilidad reforzada de una auxiliar de enfermería, al decidir no renovarle su contrato de prestación de servicios, luego de cumplirse el plazo fijo pactado para éste, a pesar de su antigüedad (más de 6 años, alcanzada mediante la sucesiva suscripción de contratos) y sin haber considerado o verificado que era beneficiaria de estabilidad reforzada por su condición de salud y madre cabeza de familia?

Consideraciones de la Corte

En la SU-049 de 2017 esta Corte explicó que en las relaciones de prestación de servicios independientes no desaparecen los derechos a la estabilidad y a una protección especial de quienes se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta, motivo por el cual se indicó que "más que hablar de un principio de estabilidad laboral reforzada, que remite nominalmente por regla a las relaciones de trabajo dependiente, debe hablarse del derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada, por ser una denominación más amplia y comprehensiva."

Por lo anterior, si se pretende desvincular a una persona que presenta una afectación significativa en el normal desempeño de sus funciones y su contratante tiene conocimiento de ello, es necesario contar con la autorización de la Oficina del Trabajo pues, de no ser así, dicho acto jurídico se torna ineficaz. Con ello, se prohíbe el despido de sujetos en situación de debilidad por motivos de salud, creándose así una restricción

constitucionalmente legítima a la libertad del contratante, quien solo está facultado para terminar el vínculo después de solicitar la autorización ante el funcionario competente que certifique la concurrencia de una causa justificable para proceder de esta manera.

En todo caso, además de la autorización de la Oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de los siguientes tres presupuestos básicos: (i) que se establezca que la persona que presta el servicio realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el contratante en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.

La jurisprudencia de esta Corte ha estudiado diferentes casos en los cuales ha evaluado si la condición de salud del accionante efectivamente impide o no de forma significativa el normal desempeño laboral. En dicho escenario se ha concluido, de un lado, que esto se puede confirmar teniendo en cuenta, entre otros factores, que el examen médico de retiro advierta sobre la enfermedad, exista incapacidad médica vigente al momento de la finalización del vínculo, se demuestre un tratamiento médico en particular, el estrés laboral cause quebrantos de salud física y mental, o se cuente con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral. De otro lado, se ha considerado que no se logra acreditar una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral, por ejemplo, cuando no se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, cuando se acredita un 0% de pérdida de capacidad laboral, o cuando no se registra incapacidad médica durante el último año de labores, o se asiste al médico, pero no por un tratamiento médico como tal.

El concepto del contrato realidad encuentra fundamento en el artículo 53 de la Constitución según el cual la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales es un principio mínimo fundamental de las relaciones de trabajo.

Consiste en que independientemente del nombre que las partes le asignen o denominen un contrato, en el ámbito público o privado, lo relevante es el contenido de la relación de trabajo que se comprueba cuando se cumplen los siguientes tres presupuestos: (i) prestación personal del servicio, (ii) que se acuerde una contraprestación económica por el servicio u oficio prestado, y (iii) la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador.

Al respecto se ha precisado que la prueba indiciaria es fundamental para estructurar la existencia de una verdadera relación laboral, y que el operador jurídico está llamado a prescindir de los elementos formales que envuelven el contrato con el objetivo de establecer la verdadera definición del vínculo.

Por lo anterior, es claro que sin el cumplimiento de las mencionadas características el contrato de prestación de servicios pierde su esencia, como se observa en los casos en que: no se cumple con el carácter temporal de esta clase de contratos, cuando se han suscrito de forma sucesiva y por varios años, y cuando se desarrollan labores permanentes de auxiliar de enfermería.

Sobre los casos en que la planta de personal carece de cargos suficientes para el desarrollo de las actividades necesarias para la efectiva prestación del servicio, el Consejo de Estado ha explicado que se rompe con el carácter temporal y eventual del contrato de prestación de servicios cuando el servicio se presta de forma permanente, y en un término razonable la entidad “no efectúa los cambios administrativos en la planta de personal para su adecuación a las necesidades reales del servicio del ente de salud”.

Aunado a lo anterior, es evidente que, dada la naturaleza de las funciones de auxiliar de enfermería, se puede deducir que esta función no puede desempeñarse de forma autónoma, ya que “quienes ejercen dicha profesión no pueden definir ni el lugar ni el horario en que prestan sus servicios”. Además, la actividad que se desarrolla por un auxiliar de enfermería no se puede suspender sin justificación pues se pone en riesgo la prestación del servicio de salud. En palabras del Consejo de Estado, lo expuesto “no impide que en determinados casos éstas

puedan actuar de manera independiente puesto que se pueden presentar excepciones. Sin embargo, la regla general es la de la subordinación, por lo que ésta se debe presumir". En consecuencia, le corresponderá a la entidad demandada desvirtuar dicha presunción"

Al expediente se aportaron conceptos de salud del 14 de enero y 14 de marzo de 2019 con los cuales se certificó que la actora era apta para desarrollar las funciones contratadas y que presentaba una alteración de salud que no interfería en el normal ejercicio de su labor o capacidad laboral. Esto indica que, pese a la eventual alteración de la salud de la accionante para el momento de los mencionados exámenes, su condición no generaba una afectación sustancial en el adecuado desempeño de sus actividades. En efecto, dichos conceptos médicos fueron emitido 5 y 4 meses, respectivamente, antes de la finalización de la relación que tuvo lugar el 30 de junio de 2019. Sin embargo, esta prueba muestra que desde el inicio del año 2019 el médico conceptuó que la actora presentaba una patología que no le impedía su capacidad laboral y, al respecto, no se acreditó alguna circunstancia de agravación; de lo cual se desprende que no se encuentra bajo un estado de debilidad manifiesta, que implique una estabilidad ocupacional reforzada.

La declaratoria del contrato realidad depende de que se demuestre la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación. En este caso, la accionante demostró que prestó de forma personal el servicio de auxiliar de enfermería como se acredita con los contratos de prestación de servicios suscritos entre las partes. De igual forma, demostró que por sus servicios se acordó una contraprestación económica. Finalmente, en este asunto también es evidente la continuada subordinación o dependencia que se presentó respecto del hospital.

Sobre este tema, la parte accionada manifestó en la contestación a la tutela que "entre esta institución y el ministerio del trabajo se encuentra en trámite un proceso de formalización laboral el cual fue remitido a título de proyecto a dicho ministerio, sin que ello ofrezca estabilidad laboral alguna a la accionante". Esta afirmación constituye un indicio que, en conjunto con los diferentes contratos de prestación de servicios suscritos por las partes, permite concluir que el hospital sabía que debía formalizar la relación laboral con la tutelante. Lo cual, en todo caso, es totalmente lógico dado que las normas que regulan el contrato de prestación de servicios con entidades públicas son claras en señalar que en ningún caso estas podrán celebrar contratos de prestación de servicios para suplir funciones permanentes. En consecuencia, es clara la existencia de un contrato realidad.

Así mismo, es relevante que durante los más de 6 años que la actora estuvo vinculada al hospital, se presentó un periodo en el cual fue vinculada mediante Resolución No. 072 a la planta temporal de la E.S.E. accionada, desde el 20 de abril de 2017 hasta el 17 de abril de 2018, con lo cual se ratifica aún más la existencia del contrato realidad. Esto debido a que las funciones de la accionante continuaron siendo las mismas de auxiliar de enfermería, según se observa en certificación laboral del 8 de julio de 2019.

Finalmente, como si no fuera suficientemente el hecho de que se incumplió con el requisito de temporalidad de los contratos de prestación de servicios y que se presentó una única vinculación durante más de 6 años, en este caso también se consolida la existencia de un contrato realidad con fundamento en la naturaleza de las funciones que desempeñó la actora como auxiliar de enfermería. En efecto, la Sala acoge para este caso la postura de la jurisprudencia del Consejo de Estado en la que se han analizado diferentes casos de auxiliares de enfermería que han celebrado contratos de prestación de servicios con entidades de salud del Estado y ha llegado a la conclusión de que, por regla general, se presume el cumplimiento del presupuesto de subordinación.

Decisión

REVOCAR la sentencia de única instancia proferida el 5 de agosto de 2019, por el Juzgado Segundo Penal Municipal de Florencia Caquetá, entro de la acción de tutela presentada por la señora Lucy Caycedo Chala contra el Hospital Comunal Las Malvinas E.S.E., con la cual se decidió no amparar los derechos fundamentales solicitados. En su lugar, CONCEDER el amparo definitivo de los derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital y a la estabilidad reforzada de la accionante por ser madre cabeza de familia, según las razones expuestas

en la parte motiva de esta providencia.

ORDENAR que el Hospital Comunal Las Malvinas E.S.E., en el término de 8 días hábiles siguientes a la notificación de esta sentencia: (i) reintegre a la señora Lucy Caycedo Chala al mismo cargo que venía desempeñando o a uno de mejores condiciones; y (ii) le pague a la accionante los salarios dejados de percibir desde el momento de su desvinculación hasta el momento de su reintegro.

Instrumento de Análisis de Jurisprudencia

Corporación, número de sentencia o radicación, fecha y magistrado ponente:

- **Corporación:** Corte Constitucional
- **Número de sentencia o radicación:** T 500 de 2019
- **Fecha:** 22 de octubre de 2019
- **Magistrado Ponente:** Alberto Rojas Ríos

Tema:

Cooperativas de Trabajo Asociado

Subtema (s):

Reintegro en las Cooperativas de Trabajo Asociado

Hechos relevantes:

Efraín Villalba Chocontá, de 63 años, suscribió diversos contratos de trabajo con la Cooperativa de Transporte Copetran LTDA, para prestar sus servicios de conductor de vehículos pertenecientes a asociados afiliados a dicha empresas.

El accionante expone que pese a ser Copetran su empleador directo, debía firmar contrato con los propietarios de los vehículos que conducía, de modo que cada vez que se cambiaba el medio de transporte, se terminaba el contrato para firmar uno nuevo.

Informa que, el 2 de marzo de 2018, al terminar su jornada laboral, le manifestaron que "había salido un comprador para el vehículo tracto camión" que venía manejando, razón por la cual, se cancelaría el contrato para suscribir uno nuevo, con otro vehículo.

Señala que, el 6 de marzo siguiente, acordó con Guillermo Flores que comenzaría a trabajar cuando le fuera entregado el nuevo vehículo (plenamente identificado) y, además, concilió el porcentaje de ganancia por cada viaje que realizaría.

Indica que, al momento de firmar el contrato, le manifestaron que debía realizarse unos nuevos exámenes médicos, pues los que reposaban en la empresa tenía más de diez (10) años. En este orden, el 7 de marzo de 2018 le entregaron la orden de los exámenes de ingreso y egreso.

El 9 de marzo de 2018, el médico ocupacional emite el siguiente concepto de aptitud "presenta restricciones para el cargo, no cumple con los requisitos de salud para trabajo en alturas" y, lo remite a medicina interna, cardiología y otorrinolaringología, con previo diagnóstico de "fibrilación articular persistente".

Afirma que, como consecuencia de lo anterior, el 10 de marzo de 2018, fue atendido por urgencia en la Clínica Comuneros, donde le suministraron un tratamiento intrahospitalario hasta el 11 de marzo, fecha en la cual es dado de alta con las siguientes recomendaciones "continuar manejo de la enfermedad con tratamiento por dos (2) meses y controles por cardiología".

Señala que, el 14 de marzo de 2018, se presentó en las instalaciones de Copetran LTDA, con el fin de aclarar su situación laboral e incapacidad, sin embargo, le manifestaron que ya no podía seguir trabajando debido a sus restricciones médicas.

En este orden, explica que Copetran LTDA liquidó el contrato el 31 de marzo de 2018, por la suma de $749.985 y, realizó los pagos por concepto de seguridad social el 5 de abril de 2018, con novedad de retiro del 2 de marzo.

Inconforme con la terminación del contrato, el 6 de abril de 2018, el señor Efraín Villalba Chocontá solicitó a la

empresa Copetran su reintegro laboral, con fundamento en su estado de salud y su condición de prepensionado ; sin embargo, la misma le fue negada porque “los exámenes médico ocupacionales demostraron que no es apto para el trabajo que venía desempeñando y la terminación del contrato se dio por mutuo acuerdo”.
Con fundamento en la situación fáctica expuesta y las pruebas aportadas, el señor Efraín Villalba Chocontá presenta acción de tutela contra la Cooperativa de Transporte Copetran LTDA, en la que solicita lo siguiente:
El amparo de sus derechos fundamentales a la seguridad social, salud, vida digna, mínimo vital, igualdad, debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada.

Ordenar a Copetran LTDA reintegrarlo a un cargo de igual remuneración, teniendo en cuenta las restricciones médicas.

Ordenar a Copetran LTDA pagarle los salarios y demás prestaciones a que haya lugar como consecuencia de los hechos que dieron lugar a la presentación de la presente acción de tutela.

Así mismo, solicita como medida provisional que se “ordene a Copetran LTDA hacer los respectivos pagos a la seguridad social”, debido a que no cuenta con “los medios económicos para cancelar los aportes correspondientes, ahora que termine el subsidio de desempleo de CAJASAN”.

Decisiones de primera y segunda instancia

El juez de primera instancia, declaró improcedente la acción de tutela, en la que solicitó el amparo de sus derechos laborales, como es la estabilidad laboral reforzada pues conforme al material probatorio aportado, se evidencia que al momento de la terminación del contrato de trabajo el accionante no se encontraba incapacitado, y la terminación del contrato fue por mutuo acuerdo, según consta en el acuerdo de terminación del contrato individual de trabajo, firmado por el accionante.

El 5 de febrero de 2019, el Juzgado Noveno Civil del Circuito de Bucaramanga, Santander, confirmó la sentencia impugnada. Consideró que la acción de tutela no supera el requisito de inmediatez, toda vez que la solicitud de amparo constitucional se instauró (el 3 de diciembre de 2018) muchos meses después de hecho generador de la presunta, esto es, “9 meses después de la terminación del contrato (2 de marzo de 2018) y 7 meses contados a partir de la respuesta al derecho de petición (2 de mayo de 2018)”.

Problema (s) jurídico (s):

¿La Cooperativa de Transporte Copetran LTDA vulneró los derechos fundamentales a la seguridad social, salud, vida digna, mínimo vital, igualdad, debido proceso y a la estabilidad laboral reforzada del señor Efraín Villalba Chocontá al terminar la relación laboral, sin tener en cuenta su situación médica y sin tener en cuenta su calidad de prepensionado?

Consideraciones de la Corte

Las cosas, los trabajadores que se encuentran en una situación de vulnerabilidad, ya sea por una discapacidad calificada como tal, o por una mengua en su salud, cuentan con una salvaguarda emanada de la Constitución a través de la figura de estabilidad ocupacional reforzada, en virtud de la cual se proscribe que el patrono conocedor de dicha condición dé por terminada la relación laboral, sin acudir antes a la autoridad de trabajo para que se otorgue el respectivo permiso.

En relación con el derecho a la estabilidad laboral forzada de las personas próximas a pensionarse (prepensionados), en Sentencia T-460 de 2017, la Corte Constitucional expuso que dicha protección no se fundamenta en un mandato legal sino en disposiciones especiales de protección contenidos en la Constitución Política y en el principio de igualdad material que ordena dar un trato especial a grupos vulnerables.

En el caso sub examine, la Sala encuentra que se cumplen los presupuestos jurisprudenciales para amparar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del señor Efraín Villalba Chocontá, pues la terminación de la relación laboral del accionante fue producto de su estado de salud.

La modalidad de contratación que utilizó Copetran LTDA con el accionante, desconoció sus derechos fundamentales, pues bajo la figura de "terminación del contrato por mutuo acuerdo", viciado con la noción de suscribir "un nuevo contrato de trabajo", cuyas partes y objeto no cambiaban, pretendió justificar la terminación unilateral de la relación laboral.

En el caso objeto de revisión, la Sala encuentra que: (i) la modalidad de contratación de la Cooperativa de Transporte Copetran LTDA buscaba defraudar las garantías laborales del señor Efraín Villalba Chocontá, toda vez que los contratos suscritos desde el 8 de marzo de 2006 hasta el que pretendían celebrar con posterioridad a la "aparente terminación de la relación laboral" , tenían el mismo objeto y causa, esto es, prestar el servicio de conducción de vehículos, pertenecientes a asociados afiliados a dicha Cooperativa; (ii) el consentimiento del accionante estaba viciado al momento de suscribir el acta de terminación de contrato por mutuo acuerdo, pues tenía la noción de que iba a suscribir "un nuevo contrato", (iii) se afectó el principio de estabilidad en el empleo, debido a que la materia objeto de contrato aún persiste y la labor ejecutada por el accionante no presenta reparos adversos y, además; (iv) la Cooperativa de Transporte Copetran LTDA terminó la relación laboral con el señor Efraín Villalba Chocontá, sin tener en cuenta su condición de salud.

Por lo tanto, concluye que la Cooperativa de Transporte Copetran LTDA vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada del señor Efraín Villalba Chocontá, pues la relación laboral nunca terminó, debido a que el consentimiento del accionante, al momento de suscribir el acta de terminación de contrato por mutuo acuerdo, estaba viciado bajo la noción de suscribir "aparentemente un nuevo contrato", que tenía la misma causa y objeto.

Decisión

REVOCAR la providencia emitida el 5 de febrero de 2019 por el Juzgado Noveno Civil del Circuito de Bucaramanga, Santander, que confirmó la sentencia proferida el 12 de diciembre de 2018 por el Juzgado Noveno Civil Municipal de Bucaramanga, Santander, mediante la cual declaró improcedente la acción de tutela instaurada por el señor Efraín Villalba Chocontá contra la Cooperativa de Transporte Copetran LTDA, dentro del expediente T-7.270.427. En su lugar, AMPARAR los derechos fundamentales a la seguridad social, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada del accionante, en consecuencia, ORDENAR a la Cooperativa de Transporte Copetran LTDA que, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta providencia, reintegre al señor Efraín Villalba Chocontá al cargo que venía desempeñando o a uno de igual o superior jerarquía, sin desmejorar su condición laboral.

Instrumento de Análisis de Jurisprudencia

Corporación, número de sentencia o radicación, fecha y magistrado ponente:

- **Corporación:** Corte Constitucional
- **Número de sentencia o radicación:** T 136 de 2014
- **Fecha:** 12 de marzo de 2014
- **Magistrado Ponente:** Jorge Iván Palacio Palacio

Tema:

Contrato Sindical

Subtema (s):

Contrato sindical y principio de solidaridad

Hechos relevantes:

Dorleiby Johana Vélez Quintero, accionante, manifiesta que se afilió a la Organización Sindical SANAR y a

través de ella empezó a prestar sus servicios como auxiliar de enfermería a un Hospital público en Antioquia; sin embargo, a pocos días de haber empezado con sus labores inició una incapacidad por más de 180 días, que derivó en una calificación de pérdida de capacidad laboral del 75%; sin embargo, el dictamen fue apelado por la accionante pues la fecha de estructuración de 2010, no le permitía tener las 50 semanas en los últimos tres años, requisito indispensable para acceder a la pensión de invalidez.

El Sindicato, ante esta situación toma la decisión de retirar a la señora Vélez de la seguridad social, motivo por el cual se interpone la acción de tutela y en respuesta a ella la Organización Sindical manifiesta, que la afiliación al sindicato no es equiparable a la relación laboral, y que los 180 días de cotizaciones se hicieron por solidaridad, más no por obligación legal.

Decisiones de primera y segunda instancia

En decisión de primera instancia, el Juez niega la acción de tutela al considerar que no existió vulneración del derecho a la seguridad social, mínimo vital o a la estabilidad laboral reforzada de persona discapacitada, dado que la afiliación al sindicato tenía como condición la prestación efectiva del servicio, lo cual la accionante no pudo hacer debido a su incapacidad.

El Juez de segunda instancia, confirma el fallo, pues considera que no existe obligación alguna, aún más si se tiene en cuenta que la señora Vélez fue calificada con un 75% de pérdida de capacidad laboral, y debería buscar la pensión de invalidez.

Problema (s) jurídico (s):

¿Desconoce el sindicato accionado el deber de solidaridad que le asiste para con su trabajadora afiliada quien se encuentra en tratamiento médico, así como sus derechos fundamentales a la salud, a la seguridad social, al mínimo vital y a la vida digna, cuando da por terminado el contrato de afiliación sin que la misma haya sido valorada y calificada en firme, por parte de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, dejándola desprovista de las prestaciones económicas y de la asistencia que le prodigaba el sistema integral de seguridad social debido a su desafiliación?

Consideraciones de la Corte:

El artículo 26 de la ley 361 de 1997, establece que ninguna relación laboral puede darse por terminada en razón de la limitación de una persona, y extiende dicha prerrogativa a las relaciones contractuales, motivo por el cual la Corte considera que el contrato sindical en mención, no debió terminarse por dicha razón, de lo contrario es un acto discriminatorio.

En estos casos, para que la Corte proteja los derechos reclamados, ha considerado:
1. Que el peticionario pueda considerarse una persona discapacitada, o en estado de debilidad manifiesta.
2. Que el empleador tenga conocimiento de tal situación.
3. Que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio del Trabajo.
4. Que se irrogue un perjuicio irremediable de tal magnitud, que los medios ordinarios de defensa no resulten idóneos.

En efecto, al considerar los hechos que motivan la acción se evidencia que se dan los requisitos para conceder el amparo. Se encuentra procedente la acción de tutela; toda vez que la accionante ha quedado expuesta a un perjuicio irremediable al quedar desvinculada del sistema de seguridad social con ocasión de la terminación unilateral del convenio de ejecución de manera injustificada.

El estado de debilidad manifiesta de un trabajador “obedece a la integración de diversos mandatos constitucionales como el principio de solidaridad que obliga a todos los actores de la sociedad; el principio

de la igualdad material, que implica la toma de medidas afirmativas en favor de los diferentes grupos que por su especial condición merecen un trato diferencial y dentro de esta línea discursiva esta corporación ha considerado que un despido o terminación del contrato de afiliación que tenga como motivación-tácita o expresa-, la disminución de la capacidad laboral del trabajador a causa de su enfermedad, es a todas luces una acción discriminatoria y un abuso de las facultades legales o contractuales, que se otorgan en este caso al sindicato, cuando este da por terminado unilateralmente el contrato de afiliación".

"El trabajador o afiliado al sindicato tiene derecho a permanecer activo en el régimen de seguridad social, hasta tanto la pensión de invalidez sea reconocida; ello con el fin de garantizar la continuidad en la prestación de los servicios de salud".

"De otra parte, el principio de solidaridad que rige en el Estado social de derecho y que es predicable tanto de la administración pública como de los particulares, supone la obligación de garantizar la protección de las prerrogativas fundamentales. Es por ello que recae en el empleador, la carga de cumplir y respetar los derechos constitucionales de sus trabajadores. De acuerdo con lo anterior, se puede establecer que el sindicato, en cumplimiento del principio de solidaridad, debe prodigar un especial trato a los trabajadores que hayan visto reducida su capacidad laboral con ocasión de un accidente de trabajo o de una enfermedad, evitando, ante todo, dar por terminada la relación laboral mientras el trabajador se encuentre en estado de debilidad manifiesta"

De hecho, la Corte cita el numeral 7 del Artículo 373 del Código Sustantivo del Trabajo, según el cual es obligación del sindicato "Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, enfermedad, invalidez o calamidad"; la Organización Sindical actuó de manera apresurada, sin cumplir sus obligaciones legales o constitucionales, y sin tener permiso del Ministerio de Trabajo.

Decisión

Revocar la decisión del juez de segunda instancia que a su vez confirmó la de la primera, en el sentido de conceder el derecho a la seguridad social de la accionante, y en este sentido, ordena a la organización sindical hacer los aportes a la seguridad social por la misma, hasta tanto se de la terminación del contrato sindical de una manera legal.

ANEXO C. INSTRUMENTO FICHA BIBLIOGRÁFICA DE RESUMEN

Instrumento Ficha Bibliográfica de Resumen
No 1

Identificación del Texto:

- **Título:** Tercerización e intermediación laboral: balance y retos. Marco Conceptual Pág. 8 -18.
- **Autor:** Asociación Nacional de Empresarios de Colombia - ANDI
- **Tipo:** Artículo de revista.
- **Fecha:** Junio de 2019.
- **Editorial:** Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI)
- **Ubicación:**http://www.andi.com.co/Uploads/Tercerizacio%CC%81n%20e%20intermediacio%CC%81n%20laboral%20balance%20y%20retos%20Colombia%20CESLA.pdf

Tema:

Tercerización e intermediación laboral

Subtema (s):

Marco conceptual de las figuras de tercerización e intermediación laboral.

Resumen:

A partir de crisis económicas y de desempleo, han surgido tendencias de que la flexibilización de las relaciones laborales es una posibilidad para incrementar el índice de ocupación; sin embargo, ello es bastante discutible porque aunque algunos mercados más flexibles tienen mejores comportamientos, tampoco se ha logrado demostrar que una mayor regulación de las relaciones sea impedimento para la permanencia y baja rotación de los empleos; por lo que dichos temas han sido preocupación para la OIT.

En este sentido, y como formas de flexibilización se encuentran la tercerización y la intermediación, por lo que es importante establecer que los conceptos de cada una, especialmente en Colombia, en donde la primera se encuentra permitida bajo ciertos parámetros normativos, y la segunda circunscrita a las empresas de servicios temporales, siempre y cuando cumplan también con ciertas condiciones legales.

Citas Textuales:

"En las relaciones triangulares participan el empleado, la empresa y un tercero que se conoce como la empresa usuaria, a quien se le provee de trabajo (intermediación laboral) o de bienes y servicios (tercerización, externalización, subcontratación, outsourcing o business process outsourcing). Este tipo de relaciones se pueden dividir en dos modalidades, la subcontratación de mano de obra a través de agencias o empresas concebidas con esta finalidad (intermediación laboral), por una parte y, por otra, la subcontratación de bienes o servicios". (Pag 8).

"La presencia de características propias de relaciones diferentes, como lo son la comercial y la laboral en el trabajo en régimen de subcontratación, impulsó a la OIT a realizar una distinción entre la subcontratación de bienes o servicios (tercerización en el contexto colombiano) y la subcontratación de mano de obra (que en Colombia solo es válida, como forma de intermediación, si es realizada por empresas de servicios temporales)". (Pag 10).

"Los esquemas de triangulación, como formas funcionales de la flexibilización, se fundamentan desde el estudio de los efectos de la regulación del mercado de trabajo sobre la economía y el empleo. Sin embargo, la estrecha relación que guardan la intermediación laboral y la tercerización de procesos y servicios, y que la decisión de subcontratar le corresponde en ambos casos a la empresa, han derivado en que su estudio se realice de manera conjunta". (Pag. 12) "Los persistentes niveles de desempleo que se presentaron en la década del 80 en los países europeos propiciaron el escenario ideal para un debate en función de la regulación del mercado de trabajo. Esta discusión alcanzó un mayor nivel en 1994, con la aparición del trabajo realizado por la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE), en el que se concluyó que el mejor comportamiento del mercado laboral estadounidense frente al europeo se debía a la menor regulación del primero. La consecuencia de los resultados de la investigación fue la creación de una estrategia para mejorar el funcionamiento del mercado europeo a través de elementos como la flexibilización laboral" (Pag 15). "El uso de las EST al margen de estas condiciones puede llevar no solo a que se reconozca una relación de solidaridad entre la empresa usuaria y la EST (Nieto y Sánchez, 2017), sino, también, a que la autoridad judicial determine que el trabajador en misión es, realmente, un trabador directamente vinculado por la empresa usuaria, con derecho, por ende, a todos los beneficios que esta contempla para sus trabajadores directos (Sentencia SL2520-2018, Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia). Como consecuencia de lo anterior, en estos casos en que no existe una relación contractual válida entre la EST y la empresa usuaria, la EST deviene en un simple intermediario en la contratación laboral que oculta su carácter de ficto empleador, con lo cual la empresa usuaria adquiere la connotación de verdadero empleador (Sentencia SL17025-2016, Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia)" (Pág., 18).
Palabras Claves:
Tercerización, Intermediación, Flexibilidad, Relaciones Laborales.

Instrumento Ficha Bibliográfica de Resumen No 2
Identificación del Texto:
▪ **Título:** Roles de las empresas temporales y usuarias en la labor del trabajador en misión en materia de salud y seguridad ▪ **Autor:** Activo Legal ▪ **Tipo:** Editorial página web ▪ **Fecha:** NA ▪ **Editorial:** Activo Legal ▪ **Ubicación:** http://www.activolegal.com/web/index.php/noticias/editorial/134-editorial1
Tema:
Rol en seguridad y salud en el trabajo de las empresas de servicios temporales y las usuarias.
Subtema (s):
Obligación del verdadero empleador.
Resumen:

Las relaciones jurídicas entre empresas usuarias y de servicios temporales frente a la seguridad y salud en el trabajo aún no son del todo claras, dejando la interpretación a normas que han sido creadas para un empleador con trabajadores que prestan servicios en su propio centro de trabajo, bajo subordinación directa, situación que no se presenta cuando el empleador envía a sus trabajadores en misión a una empresa usuaria para prestarle los servicios.

Citas Textuales:

"En efecto, sobre Salud y Seguridad para el negocio de colaboración temporal a través del envío de personal en misión tenemos, a nivel legal, la obligación general de protección y cuidado contenida en la Ley 50 de 1990 en su artículo 78(ver 1) y la obligación de incluir en el contrato de colaboración temporal la forma como se cumplirán las obligaciones en materia de salud y seguridad, en su artículo 81, numeral 4."

"Para las actividades *particularmente riesgosas* a que se refiere la excepción anteriormente enunciada, se determina que entre la usuaria y la temporal se acuerde la forma en que el trabajador recibirá adiestramiento y elementos de protección personal, es decir el precepto normativo se concentra en la necesidad de controlar los riesgos ocupacionales en la persona, pero la Salud y Seguridad en el Trabajo acepta sin discusión que los riesgos se controlan de forma más eficiente en su fuente y en el medio por el cual se transmiten y estas dos maneras de controlar los riesgos son claramente de la esfera de dominio y control de la empresa usuaria; la norma entonces no alcanza a solucionar de forma eficiente la problemática del riesgo ocupacional de los trabajadores en misión pues se limita a ordenar el control de los riesgos ocupacionales en el trabajador en misión y olvida obligar de forma expresa a la empresa usuaria a controlarlos en su fuente y en el medio por el cual se transmiten"

"Como hemos dicho ya arriba, el artículo 81, numeral 4, de la Ley 50 de 1990 (ver 2) señala la necesidad de establecer la forma en que se surtirá la salud y la seguridad de los trabajadores en misión en el contrato que se suscriba entre la Empresa de Servicios Temporales y la empresa usuaria, cuando se espere que el trabajador en misión realice labores "particularmente riesgosas", sin embargo, ya hemos visto cómo esa distinción no tiene en realidad unos efectos prácticos dignos de consideración; en efecto, todas las tareas involucran riesgos que se pueden monitorear, intervenir, controlar y mitigar a través de su inventario en un panorama de riesgos – *el cual es obligatorio para cualquier empleador sin importar su particularidad –,* con lo que podríamos esperar que se deba incluir, en todos los contratos de colaboración temporal, de consuno entre la temporal y la usuaria, un clausulado suficiente que permita atribuir responsabilidades apropiadas entre una y otra."

"Debe fijarse la obligación particular de la empresa usuaria de incluir al trabajador en misión en todas las actividades de promoción de la salud en los lugares de trabajo que efectivamente realice, así como las labores de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que implemente, de manera que la temporal pueda verificar efectivamente su aplicación; en este punto también se debe mencionarse: 1. La inducción que reciba el trabajador en misión respecto de los riesgos a los que estará expuesto, 2. Los aspectos relacionados con la entrega de elementos de protección personal y 3. La forma como la empresa usuaria desde la medicina preventiva y del trabajo y la seguridad y la higiene industrial, controlará en la fuente y en el medio los riesgos a los que va a estar expuesto el trabajador en misión."

"Conforme a lo señalado por el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo para la responsabilidad del empleador por el accidente de trabajo o la enfermedad profesional del trabajador en misión, nuestra

Corte Suprema de Justicia ha indicado que en los casos en que se deba realizar el pago de la indemnización plena y ordinaria de perjuicios por ATEP consagrada en esa norma, tal pago se encuentra a cargo de la Empresa de Servicios Temporales en su calidad de *verdadero empleador* del trabajador en misión, pero deja a salvo la posibilidad de que la misma Empresa de Servicios Temporales repita lo pagado al trabajador o sus causahabientes, en contra de la empresa usuaria".

"Los fallos de responsabilidad del empleador por el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo emitidos por la Corte Suprema de Justicia en el escenario jurídico de la colaboración temporal, envían un mensaje equivocado, en el que una usuaria cualquiera podría valerse de una empresa de servicios temporales para considerarse irresponsable de las consecuencias de no asegurar la vida individual y colectiva de los trabajadores en misión. La salud y la seguridad a menudo implican cargas económicas para las usuarias que podrían posponer bajo el pretexto de que los efectos del fallo en contra de la empresa de servicios temporales solo le representarán una carga al final del eventual proceso que inicie en su contra la temporal, como consecuencia de los perjuicios que debió pagar a las víctimas del accidente de trabajo y la enfermedad profesional".

Palabras Claves:

Empresa servicios temporales, Responsabilidad, culpa plena patronal

Instrumento Ficha Bibliográfica de Resumen
No 3

Identificación del Texto:

- **Título:** Responsabilidad compartida entre beneficiario y contratista independiente no es automática.
- **Autor:** Legis Ámbito jurídico
- **Tipo**: Artículo
- **Fecha:** 27 de marzo de 2018
- **Editorial:** Legis Ámbito jurídico
- **Ubicación:** https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/constitucional-y-derechos-humanos/responsabilidad-compartida-entre-beneficiario-y

Tema:

Responsabilidad frente a contratistas

Subtema (s):

Solidaridad laboral o responsabilidad compartida

Resumen:

Se comparte la posición que trae la Corte Constitucional en relación con la facultad que tienen los empresarios de contratar la ejecución de algunas actividades u obras con contratistas independientes, situación que los puede llevar a una responsabilidad solidaria de las obligaciones laborales que el contratista incumpla.

Dicha solidaridad resulta predicable cuando exista una afinidad de las actividades sociales desarrolladas por el contratista y el beneficiario.

Citas Textuales:
"En efecto, la ley colombiana autoriza al empresario a desconcentrar la unidad productiva y confiarle a un experto la realización del contrato trasladando a personas naturales o jurídicas la realización de dichas tareas, así como la carga administrativa y logística, sin que ello implique un total desprendimiento, lo que da lugar a establecer responsabilidad solidaria en algunos casos." "En relación con la referida solidaridad laboral, en los términos del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, lo que debe observarse no es exclusivamente el objeto social del contratista sino, en concreto, que la obra que haya ejecutado o el servicio prestado al beneficiario o dueño de la obra no constituyan labores extrañas a las actividades normales de la empresa." **"la solidaridad laboral o responsabilidad compartida entre el beneficiario o dueño de la obra y el contratista independiente busca que esa contratación no se convierta en un mecanismo para eludir el cumplimiento de obligaciones laborales**." "En todo caso, **este tipo de solidaridad no es de aplicación inmediata, pues debe existir una afinidad de las actividades sociales desarrolladas por el contratista y el beneficiario,** pese a que no se debe exigir exactitud e integralidad en tales objetos sociales".
Palabras Claves:
Solidaridad, contratista, empresario.

Instrumento Ficha Bibliográfica de Resumen **No 4**
Identificación del Texto:
▪ **Título:** La solidaridad en las empresas de servicios temporales. ▪ **Autor:** Wilson Alberto Nieto Ríos, Luz Elena Gallego Henao ▪ **Tipo**: Revista Criterio Libre Jurídico ▪ **Fecha:** 20 de abril de 2017 ▪ **Editorial:** Criterio Libre Jurídico ▪ **Ubicación:** https://www.researchgate.net/publication/323991163_La_solidaridad_en_las_empresas_de_servicios_temporales
Tema:
Subtema (s):
Resumen:

El artículo busca mostrar la aplicación del principio de solidaridad en la modalidad de contratación de las Empresas de Servicios Temporales, por la vulneración de los requisitos legales y la extensión de las actividades asignadas por mandato del legislador a los trabajadores en misión.

Las Empresas de Servicios Temporales conllevan un modo de contrato de trabajo que enmarca la existencia de unos presupuestos jurídico-fácticos de obligatoria observancia para las entidades que utilizan esta forma de vinculación laboral y por ello, no es viable que en la práctica las Empresas Usuarias desnaturalicen las funciones acordadas o que son legalmente permitidas, pues de lo contrario se ven obligadas a responder directamente como verdaderos empleadores.

Citas Textuales:

"Si bien es cierto el servicio personal se va a ejecutar en las instalaciones de la EU, ello no significa que sea esta última el empleador de estos trabajadores, por cuanto por la naturaleza misma de esta modalidad de trabajo la EU sin ser el verdadero empleador, va a dar directrices y órdenes en cuanto a tiempo, modo cantidad y calidad del trabajo del trabajador en misión, pero no por derecho propio, sino por virtud de la delegación de subordinación que la EST le concede, a través del vínculo jurídico que a esas dos empresas las liga." (pág. 116)

"Ahora si se hará mención exclusivamente al contrato que deben celebrar las EST con las EU, contrato que debe hacerse por escrito y cumplir ciertas reglas: Nieto-Ríos, W. A. Gallego-Henao, L. E. 74 1. Hacer constar que la EST 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. 2. 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. 3. Determinar la forma de atención de las obligaciones que en materia de salud y seguridad en el trabajo se tiene para con los trabajadores en misión, cuando se trate de 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." (pág. 116 y 117)

"En conclusión, la contratación ilícita y fraudulenta de las EST, tanto en el sector privado como público, ya sea porque se excedió el límite temporal de vinculación a un trabajador en misión o porque la EST se contrató para casos que no autoriza la Ley, la consecuencia jurídica no es otra que entender que la EST actuó como simple intermediario y la EU como empleador directo, debiendo responder la EST, de forma solidaria; con la particularidad que para el sector público de ninguna manera se puede contratar a una EST para actividades propias de la entidad pública, so pena de que se responda de manera directa y solidaria en los mismos términos como cuando se contrata indebidamente a una EST." (pág. 122)

"Para efectos de determinar la responsabilidad aplicable a las EU por extralimitación del elemento de subordinación y a fin de garantizar la aplicación de las normas que regulan la materia y los derechos del trabajador en misión, es necesario considerar que la coexistencia de contratos con la EST y la EU solo puede darse si se entiende que, el vínculo laboral que se tiene con aquella culmina un día antes de dar inicio a la nueva relación contractual con la Empresa Usuaria, en los términos y consideraciones previstos en el desarrollo de este Artículo." (pág. 125)

Palabras Claves:
Empresa servicios temporales, Empresa usuaria, responsabilidad solidaria.

Instrumento Ficha Bibliográfica de Resumen **No 5**
Identificación del Texto:
▪ **Título:** Responsabilidad solidaria en los contratistas independientes. ▪ **Autor:** Wilson Alberto Nieto Ríos ▪ **Tipo**: Artículo ▪ **Fecha**: 18 de febrero 2017 ▪ **Editorial:** Ambiente Jurídico ▪ **Ubicación:** file:///C:/Users/diego/Downloads/Dialnet-ResponsabilidadSolidariaEnLosContratistasIndependi-6101311.pdf
Tema:
Relación solidaria del dueño de la obra y el contratista independiente
Subtema (s):
Responsabilidad solidaria
Resumen:
El análisis de las normas y la jurisprudencia, permite establecer que el nexo de responsabilidad va más allá de la empresa contratista tocando también a la empresa beneficiaria, de tal modo que, si la contratista en su calidad de empleador incumple las obligaciones derivadas de un contrato laboral con algún trabajador, este puede demandar tanto a la empresa que lo contrató como a la empresa beneficiaria de la actividad.
Citas Textuales:
"Entre el beneficiario o dueño de la obra y el contratista independiente debe existir un vínculo jurídico cuyas características principales son: 1. Que se permita al contratista, a cambio de una remuneración, ejecutar la actividad o prestar el servicio, con autonomía técnica y directiva." "…" "2. No importa su naturaleza jurídica, si es civil, comercial o administrativo, porque la fuente principal de esta obligación solidaria es la ley laboral y no el vínculo que une al beneficiario con el contratista. "(Pág. 20) "De esta manera, para estos efectos jurídicos es necesaria la prueba de un servicio personal del trabajador con el contratista, de una subordinación continuada del trabajador respecto del contratista independiente y de un salario como retribución de esa actividad laboral, es decir, la evidencia de los elementos propios de una relación de trabajo subordinado entre el trabajador y el contratista. En esta forma, se da la relación de trabajo dependiente entre el trabajador y el contratista independiente, y no con el beneficiario de la obra; y por esta razón, las obligaciones laborales del beneficiario son asumidas no como obligado principal sino como un garante" (pág. 21)

"En suma, la posición actual de las altas Cortes en esta materia se limita a que hay solidaridad del beneficiario de la obra con el contratista independiente, cuando la actividad que se terceriza está vinculada con el objeto principal de la empresa beneficiaria. De modo que es correcta la interpretación que hacen las Cortes respecto a lo que se debe entender como labores extrañas a las que normalmente desarrolla la empresa beneficiaria, para efectos de establecer la solidaridad en la figura del contratista independiente. Este entendimiento es acertado puesto que tanto el legislador como el gobierno han expedido normas para proscribir la intermediación ilegal bajo el empleo de la tercerización1 con otras instituciones jurídicas, cuando se refiere a actividades principales y nodales de la empresa." (pág. 32) "En efecto, recuérdese que el beneficiario o dueño de la obra no es el empleador de los trabajadores del contratista, luego el responsable principal de sus acreencias laborales es el contratista independiente, lo cual tiene como consecuencia jurídico procesal que para poder atribuirle responsabilidad a la empresa contratante debe primero demostrarse la responsabilidad laboral del contratista, es decir, la responsabilidad de la empresa principal contenida en el artículo 34 del CST (Decreto Ley 2663, 1950), no puede ser sino accidental o residual de la responsabilidad del empleador, puesto que no es razonable condenar al empresario beneficiario de la obra, sin que previamente haya condena al contratista independiente, como obligado principal."(pág. 38)
Palabras Claves:
Responsabilidad solidaria; contratista; contrato de obra; contrato de servicio.

Instrumento Ficha Bibliográfica de Resumen No 6
Identificación del Texto:
▪ **Título:** La actualidad de los derechos laborales en Colombia en el contexto del neoliberalismo a partir de la normatividad expedida por Colombia para cumplir el TLC con Estados Unidos. ▪ **Autor:** Hernán Darío Martínez Hincapié ▪ **Tipo**: Artículo ▪ **Fecha**: Enero-Junio 2017 ▪ **Editorial:** Universidad de Antioquia ▪ **Ubicación:** https://revistas.udea.edu.co/index.php/red/issue/view/3004/552
Tema:
Derechos laborales para cumplir el TIC con EU
Subtema (s):
Derechos laborales y normatividad colombiana para cumplir TIC
Resumen:

La globalización se enmarca en una internacionalización del sistema de mercado libre, donde se busca flexibilizar los controles estatales con el fin de consolidar el modelo económico. Sin embargo, el neoliberalismo desarticula los aspectos culturales y sociales de una nación, al incrementar las interacciones humanas basadas en las utilidades económicas y eliminando las particularidades específicas de los pueblos y sus rasgos determinantes.

La actualidad de los derechos laborales en Colombia, en el marco y contexto del neoliberalismo que conlleva la ejecución del Tratado de Libre Comercio (TLC) entre Estados Unidos y Colombia evidencia la existencia de ciertos riesgos que se basan sobre el ejercicio de los derechos laborales.

Por tal razón, el Gobierno colombiano ha expedido un gran número de normas en aras de dar cumplimiento al TLC con Estados Unidos, mismas que generan riesgos laborales por la estabilidad y continuidad laboral y permiten la creación de formas de tercerización irregulares.

Citas Textuales:

"En ese sentido, el Gobierno y el Congreso colombiano han expedido sendos decretos y leyes con el fin de garantizar el cumplimiento del TLC con EE. UU. y el Plan de Acción Laboral (PAL), sin embargo, dichas normas plantean serios riesgos para los derechos laborales, especialmente para la estabilidad y continuidad laboral, y permiten la creación de relaciones laborales tercerizadas o irregulares prohibidas por la Constitución" (pág. 174)

"Desde la Ley 6 (1945) las organizaciones sindicales se integraron al derecho laboral mediante la utilización de contratos colectivos con el fin de hacer parte del mercado laboral. De igual forma, el artículo 482 del CST define el contrato colectivo sindical como aquel que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores, con uno o varios empleadores o sindicatos patronales, para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Los requisitos para la celebración de dicho contrato son: que conste por escrito y que sea depositado en el Ministerio de Protección Social a más tardar dentro de los 15 días después de su firma; la duración, revisión y extinción del contrato se rigen por las normas del contrato
individual de trabajo en la modalidad colectiva y; tiene un carácter solemne.

Aunque desde la Ley 1429 (2010) la tercerización se convirtió en prohibida por cuanto las actividades misionales y permanentes exigieron contrato laboral formal, el contrato sindical enmascaro la relación laboral en una relación colectiva que externaliza e intermedia a los trabajadores" (pág. 181)

"Igualmente es importante entender que, así como el Consejo de Estado, la Corte Constitucional ha definido que los trabajos misionales permanente se entienden como toda actividad que señale la ley, la Constitución, un reglamento o decisión judicial que se desarrolla en las mismas características que los empleados de planta y empleados externalizados, y que se ejecuta de forma habitual, que por la naturaleza de la actividad, la entidad está en capacidad de controlar su desarrollo o de injerir en las capacidades que requiere del personal que ejecutará tales acciones; igualmente dichas actividades misionales son comunes al objeto social de las empresas y actores económicos" (pág. 181-182)

"Como consecuencia de la derogatoria del Decreto 2025 (2010) el Gobierno expide el Decreto 1429 (2010) que tiene dentro de sus fines la reglamentación de los artículos 482, 483 y 484 del Código

Sustantivo del Trabajo (CST), deroga el Decreto 657 (2006) y se convierte en marco importante para la utilización del contrato sindical de forma adecuada para generar más puestos de trabajo". (pág. 182)

"El artículo 1 del Decreto 1429 (2010) menciona que el contrato sindical es un acuerdo de voluntades de naturaleza colectivo, solemne, nominado y principal, que puede celebrarse entre uno o varios empleadores, o sindicatos de empleadores, para la prestación de o la ejecución de obras con sus propios afiliados, advirtiendo que en el discurso legal no se hace referencia a la protección de los derechos laborales del afiliado, y dentro de las condiciones del artículo 5 de dicho decreto no se exige cuestión similar alguna." (pág. 182-183)

"Bajo la necesidad, por lo menos, en aquel momento de la década de los noventa, cuando apenas se conocía una figura inicial del contrato sindical, la Sala de
Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia de Colombia, manifestó mediante
decisión con radicado 7136 (1994) (Magistrado: Hugo Suescún Pujols)

"El Decreto Nacional 583 (2016) es la más reciente norma expedida para legitimar aún más el cuestionado contrato sindical.

Dicho decreto pretende reglamentar el artículo 63 de la Ley 1429 (2010) — ley de formalización laboral, uno de los puntos del PAL—, y el 74 de la Ley 1753 (2015) —ley Plan Nacional de Desarrollo— con el fin declarado de mejorar las condiciones laborales de todos los empleados del país.

Sin embargo, dicha norma va en contravía de los pactado en el PAL, toda vez que terceriza y denomina como independientes a todos los trabajadores que antes no podían incluirse en dicha estrategia de intermediación, como son los trabajadores misionales y permanentes.

Con lo anterior queda claro que las personas vinculadas, como contratistas o simple intermediarios, y que desarrollen actividades permanentes y misionales esenciales pueden tercerizarse, permitiendo con este vacío la precarización de los derechos laborales y el trabajo decente; condicionados expresamente por la presunta libertad económica de los actores del neoliberalismo". (pág. 184)

"El decreto mencionado permite y legaliza la tercerización laboral de actividades misionales y permanentes ya prohibida, pero con una denominación distinta a la de CT o empresas de servicios temporales (EST) por la de contrato sindical." (pág. 185)

Palabras Claves:

Tercerización, TLC, Contrato Sindical, empresas de servicios temporales, contratista.

Instrumento Ficha Bibliográfica de Resumen
No 7

Identificación del Texto:

- **Título:** La tercerización laboral en Colombia
- **Autor:** Johanna Elizabeth Castañeda Espinoza
- **Tipo**: Trabajo de grado
- **Fecha**: septiembre de 2016
- **Editorial:** Universidad Militar Nueva Granada
- **Ubicación:** https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/14489

Tema:

La Tercerización laboral en Colombia

Subtema (s):

Formas de tercerización en el sistema legal vigente.

Resumen:

Se abarca la tercerización y las formas que la integran como formas de adquirir bienes y servicios conforme lo permite la legislación colombiana, por parte de las empresas como una forma de optimizar los proceso o reducir los costos.

Colombia ha venido experimentando un incremento en esta modalidad de contratación por lo anterior se quiere dar conocer las debilidades y fortalezas en la aplicación de la responsabilidad solidaria en la tercerización de empresas.

Citas Textuales:

"La subcontratación o tercerización (outsourcing) es el proceso económico en el cual una empresa mueve o destina los recursos orientados a cumplir ciertas tareas hacia una empresa externa por medio de un contrato. Se define como la gestión o ejecución permanente de una función empresarial por un proveedor externo de servicios. La empresa sub contratante deberá transferir parte del control administrativo y operacional a la empresa subcontratada, de modo que ésta pueda realizar su trabajo apartada de la relación normal de la empresa sub contratante y sus clientes. La subcontratación también implica un alto grado de intercambio de información, coordinación y confianza." (pág. 6)

"El término outsourcing, también conocido como tercerización, refiere al proceso que ocurre cuando una organización contrata a otra para que realice parte de su producción, preste sus servicios o se encargue de algunas actividades que le son propias. Las organizaciones recurren al outsourcing para minimizar costos, mejorar la eficiencia y concentrarse en aquellas actividades que dominan mejor y constituyen la base de su negocio" (pág. 9)

"En la actualidad los empresarios recurren a distintas formas de tercerización: empresas de servicios temporales (EST), cooperativas de trabajo asociado (CTA), agencias de empleo, contrato sindical, sociedades por acciones simplificadas (SAS) y órdenes de prestación de servicios." (pág. 11)

"La extensión de responsabilidad alcanza al empresario principal, al contratista y al subcontratista, quienes son deudores solidarios frente al trabajador impago o a la entidad de previsión social, así mismo la extensión de responsabilidad comprende a los incumplimientos que se produzcan durante el período de desplazamiento" (pág. 12)

"En el ámbito del Derecho del trabajo se entiende por responsabilidad solidaria al vínculo obligacional que envuelve a un tercero como consecuencia de un reconocimiento expreso, un mandato legal o por la conexidad particular que existe entre el obligado, generalmente el empleador y un tercero." (pág.

13)

"De acuerdo a lo indicado en la descripción del problema el art 34 del Código Sustantivo del Trabajo los cuales estipulan lo siguiente: Contratistas independientes. "Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos patronos y no representantes ni intermediarios las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores" (pág. 13-14)

"El beneficiario del trabajo o dueño de la obra también será solidariamente responsable, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas" (pág. 14)

"En lo que respecta a los trabajadores en misión, son aquellos que prestan sus servicios personales en las entidades usuarias para cumplir con la labor o el servicio que éstas contratan con las empresas temporales" (pág. 14)

"La contratación bajo el modelo de Tercerización Laboral presenta elementos que lo distinguen tales como la plena autonomía frente a quien contrata y la posibilidad de atender varios usuarios, ya que no se trata de un apéndice de una organización empresarial sino de una compañía con su propia estructura y organización particular, con la consecuente responsabilidad en el manejo pleno de los aspectos administrativos, financieros y demás que le competen, y de resultado final del producto o servicio de que se trate" (pág. 20)

Palabras Claves:

Tercerización, Contratación, Servicios, Trabajadores, Legislación, Colombia.