

**CARTA DE AUTORIZACIÓN DEL LOS AUTORES PARA LA REPRODUCCIÓN,
COMUNICACIÓN PÚBLICA, PUESTA A DISPOSICION, PRÉSTAMO Y OTROS DE
TRABAJO DE GRADO**

Fecha: 2021/07/31

Ciudad: Bogotá D.C.

Nosotras: Astrid Johanna Alzate Romero, identificada con el documento de identidad N° 1.030.544.042 de Bogotá y Cyndi Milena Ascencio Roa identificada con documento de identidad N° 1.014.288.369 de Bogotá y Yury Alexandra Ochoa León, identificada con documento de identidad N° 1.069.712.318 de Fusagasugá autoras del trabajo de grado titulado "Contratación por medio de Empresas de Servicios Temporales; legislación laboral Colombia VS España". Presentado y aprobado con fecha 19.11.2020 como requisito para optar al título de Especialistas en Gerencia del Talento Humanos, autorizamos a la Universidad Sergio Arboleda para que, respecto al trabajo de grado, y para los efectos académicos propios de la misma, realice:

1. La reproducción, divulgación y comunicación pública, adaptación y transformación de la misma.
2. La consulta y préstamo, sin ánimo de lucro, del trabajo de grado a usuarios de la misma, a través de copia física o en formato digital desde Internet, Intranet, etc., y en general para cualquier formato conocido o por conocer.
3. La puesta a disposición de usuarios internos (o externos), bien a través de la página web de la institución educativa, de la Biblioteca Central y en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.


De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, los autores conservan los derechos morales sobre el trabajo de grado, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.

En constancia firma,

Nombres y apellidos Astrid Johanna Alzate Romero

Documento de identidad 1.030.544.042 de Bogotá

E-mail johannaalzate0209@gmail.com

Firma del estudiante 

Nombres y apellidos Cyndi Milena Ascencio Roa

Documento de identidad 1.014.288.369 de Bogotá

E-mail milena-aroa@hotmail.com

Firma del estudiante 

Nombres y apellidos Yury Alexandra Ochoa León

Documento de identidad 1.069.712.318 de Fusagasugá

E-mail aalexaochoa@hotmail.com

Firma del estudiante 

Universidad Sergio Arboleda

PRIME – Business School

Escuela Internacional de Administración y Marketing

Serie Trabajos de Grado

Número: uno (1)

Autores: Astrid Johanna Alzate romero, Cyndi Milena Ascencio Roa, y Yury Alexandra Ochoa león

Tutor: Omar Rey Vaquero

Queda prohibida la reproducción parcial o total de ese material en cualquier medio sin previa autorización del autor(es)

Universidad Sergio Arboleda

Calle 75 No. 14-29.

Teléfono: 325 7500

www.usergioarboleda.com.co

Bogotá D.C.

**Contratación por Medio de Empresas de Servicios Temporales; Legislación
Laboral Colombia Vs España**

Astrid J Alzate
Cyndi M Ascencio
Yury A Ochoa

Programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano, Universidad Sergio
Arboleda

Dr. Omar Rey Baquero

Bogotá
2021/07/31

Contratación por Medio de Empresas de Servicios Temporales; Legislación Laboral
Colombia Vs España.

Resumen

Este proceso investigativo tiene como finalidad aportar a la comprensión de las diferencias y similitudes que subyacen al indagar acerca de los procesos de vinculación a través de las empresas de servicios temporales, tanto en Colombia como en España, encontrando así, la forma en que la legislación laboral colombiana y la legislación laboral española, median y regulan estos procesos de contratación. Para este estudio se tuvo en cuenta la información proporcionada por el Código Sustantivo de trabajo de Colombia y el Código Laboral y de Seguridad Social de España, entre otros artículos y literatura que aportó a la comprensión de los sucesos en términos laborales de ambos países. El objetivo principal se orientó a analizar comparativamente el despliegue laboral que contiene la figura de intermediación laboral en ambos países. Se justificó porque en la actualidad el común denominador de la población colombiana desempleada, es la búsqueda de trabajo en países europeos, muchas de estas personas se han encontrado con figuras o procesos de contratación intermediados por diversas empresas de servicios temporales, la preocupación inicial para quien migra se encuentra en función de qué tipo de garantías, condiciones y prestaciones se proporcionarán en el añorado país u/o al ser vinculados en Colombia. Para esta investigación literaria se implementó la metodología de investigación descriptiva, por medio de la cual se describió y explico la temática aquí planteada. Los resultados principalmente relevantes mencionan que la formalidad del

¹ Especialización en Gerencia del talento humano. Universidad Sergio Arboleda(curso). Especialista en psicología clínica infantil, del adolescente y familia Fundación universitaria Konrad Lorenz. Profesional en psicología, Fundación Universitaria Konrad Lorenz; jefe de recursos humanos-Grupo GFC. Correo: johannaalzate0209@gmail.com

² Especialización en Gerencia del talento humano. Universidad Sergio Arboleda(curso). Profesional en administración de empresas Universidad Politécnico Gran colombiano; correo milena-aroa@hotmail.com

³Especialización en Gerencia del talento humano. Universidad Sergio Arboleda(curso). Profesional en psicología; universidad UNAD, correo: aalexacho1234@gmail.com

recurso humano, la exigencia en cuanto a experiencia laboral, la flexibilización de trabajo, las garantías de ley, el personal permanentemente movable, variable, dinámico y el valor humano es la principal característica en la inclusión a la economía mundial, las empresas de servicio temporal se trazaron como principal objetivo el acelerado crecimiento en los procesos de contratación a nivel nacional e internacional, no se debe confundir la tercerización de bienes y servicios, como resultado final a un tercero, con la tercerización de un recurso humano, la intermediación laboral consiste entonces en el envío de trabajadores de servicio a terceros y permite entre otras cosas la posibilidad de incorporarse al mercado laboral. La contratación temporal en cualquiera de los dos países, responde a una necesidad puntual en cuanto a cubrir determinados puestos de trabajo, originados por diferentes circunstancias, otorgando a los ciudadanos en calidad de desempleado o paro, la posibilidad de ubicarse en un contexto de trabajo, de tal forma que amablemente orienta a la población a ubicarse en un primer empleo, adquirir experiencia en diferentes sectores laborales, agilizar la creación de redes de contacto profesionales y, acceso y reconocimiento de pequeñas y grandes empresas.

Palabras claves: empresas de servicios temporales, empresas de trabajo temporal, legislación laboral, contratos, modalidades de contratación, beneficios, compensaciones.

Abstract.

The purpose of this investigative process is to provide an understanding of the differences and similarities that underlie when inquiring about the bonding processes through temporary service companies, both in Colombia and in Spain, thus finding the way in which labor legislation Colombian law and Spanish labor legislation mediate and regulate these hiring processes. For this study, the information provided by the Substantive Labor Code of Colombia and the Labor and Social Security Code of Spain were taken into account, among other articles and literature that contributed to the understanding of the events in labor terms in both countries. The main objective was oriented to comparatively

analyze the labor deployment that the figure of labor intermediation contains in both countries. It was justified because at present the common denominator of the unemployed Colombian population is the search for work in European countries, many of these people have encountered recruitment figures or processes mediated by various temporary service companies, the initial concern for those who migrate is based on what type of guarantees, conditions and country benefits will be provided in the year and / or when being linked in Colombia. For this literary research, the descriptive research methodology was implemented, through which the theme raised here is described and explained. The mainly relevant results mention that the formality of the human resource, the requirement in terms of work experience, the flexibility of work, the guarantees of law, the permanently mobile, variable, dynamic staff and the human value is the main characteristic in the inclusion of In the world economy, temporary service companies set as their main objective the accelerated growth in the contracting processes at national and international level, the outsourcing of goods and services, as a final result to a third party, should not be confused with the outsourcing of a human resource, labor intermediation then consists of sending service workers to third parties and allows, among other things, the possibility of joining the labor market. Temporary hiring in either of the two countries responds to a specific need in terms of covering certain jobs, originated by different circumstances, giving citizens, as unemployed or unemployed, the possibility of locating themselves in a work context, in such a way that it kindly guides the population to find their first job, gain experience in different labor sectors, speed up the creation of professional contact networks, and access and recognition of small and large companies.

Keywords: temporary service companies, temporary work companies, labor legislation, contracts, hiring modalities, benefits, compensation.

Contratación Por Medio de Empresas de Servicios Temporales; Legislación Laboral Colombia Vs España

Las oportunidades laborales en Colombia son cada vez más limitadas, la informalidad en el mercado laboral, se ha vuelto una oportunidad para generar ingresos económicos para quienes demandan de unas necesidades básicas de sostenimiento, conseguir empleo es ahora un reto para muchos jóvenes que se embarcan en la búsqueda de mejores oportunidades acorde a su nivel de capacitación, formación, experiencia y en algunos casos, oportunidades para aprender.

Según estadísticas reportadas por el DANE; Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas; sobre el mercado laboral colombiano, para el mes de junio de

2021, la tasa de desempleo fue 14.4%, lo que represento una reducción de 5.4 puntos porcentuales comparado con el mismo mes del 2020 (19,8%). La tasa global de participación se ubicó en 59,7%, lo que significó un aumento de 2,3 puntos porcentuales respecto al mismo periodo del 2020 (57,4%). Finalmente, la tasa de ocupación se ubicó en 51,1%, lo que representó un aumento de 5,0 puntos porcentuales comparado con junio de 2020 (46,1%) (Dane, 2021).

No obstante, la tasa de desempleo en Colombia, reportada para los años 2019-2020 se ubicaron en un 25.1%, por lo cual se deduce que han sido los años más significativamente críticos en la historia del desempleo de la población colombiana, teniendo en cuenta las diferentes regiones y ciudades analizadas para diversas encuestas (Dane. 2020).

La consecuencia de esto, se refleja en que, en relación al desempleo, hay un incremento de personas desempleadas ubicadas en las 13 principales ciudades y áreas metropolitanas del país, lo cual es una confirmación de un importante deterioro de 13 meses continuos del mercado laboral en ocasión a la pandemia Covid- 19. Pandemia que ubico a Colombia y al mundo entero en situación de emergencia sanitaria global.

Cabe resaltar que esta situación de desempleo en Colombia, no solo ha sido visible a través de la pandemia, aunque durante estos meses ha aumentado casi 10 puntos, años atrás, el mismo departamento DANE, reportó que la tasa de desempleo en Colombia se ubicó para el año 2019 en 10.5%, en el año 2018 en 9.7%, lo que se tradujo en un incremento frente a la cifra reportada en 2017 cuando fue de 9.4%.

Realidad Problemática

Esta situación ha puesto en alerta a la población colombiana, pues la ha llevado en algunos casos a tomar decisiones orientadas a hacer modificaciones acerca del lugar

en donde espera vivir y a su vez proyectarse oportunidades a nivel familiar, personal y laboral.

Dado que las mismas encuestas del DANE mencionan que el trabajo informal ha permitido suplir la demanda de empleados para casos puntuales, las empresas de servicios temporales han sido la figura representativa para los casos en que en Colombia por ejemplo se requiere cubrir con personal para labores ocasionales, accidentales o transitorias, acorde a lo mencionado en el Código Sustantivo de Trabajo, en su Artículo 6to. También, cuando se requiere reemplazar a personal por periodo vacacional, incapacidades, enfermedades transitorias, o para atender incrementos en la producción. Estas posibilidades brindan una opción para las personas que no se encuentran trabajando en el momento en que son reclutadas.

En Colombia y otros países se ha evidenciado la necesidad imperante de optimizar determinados procesos relacionados con la realización de labores y/o prestación de servicios por parte de un número considerable de empresas (Sánchez, 2020). Por esta razón, se han derivado algunas modalidades especiales de contratación, que han sido para algunas personas de gran beneficio, como para otras un desacierto en la toma de decisión de ser contratado bajo el esquema de una empresa de servicio temporal.

La subcontratación también conocida como outsourcing, externalización o tercerización es una posibilidad para delegar a un tercero los procesos de selección y vinculación de personal con el fin de cubrir necesidades transitorias tales como picos de producción, proyectos especiales, expansiones o incapacidades temporales.

Por su parte el Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo en su capítulo 2 De la Inspección, Vigilancia y Control sobre la Tercerización Laboral, actualmente derogado por el artículo 1 Decreto 683, establecía en su artículo 2.2.3.2.1 *ibídem*; tercerización laboral se entiende como tercerización laboral los

procesos que un beneficiario desarrolla para obtener bienes o servicios de un proveedor, siempre y cuando cumplan con las normas laborales vigentes

Partiendo de este escenario, esta investigación abordará principalmente el desarrollo y funcionamiento del modelo de tercerización denominado Empresas de Servicios Temporales, tomando como referencia y haciendo el análisis puntual sobre la legislación laboral colombiana versus la española, siguiendo su confluencia o divergencia según sea el caso o la situación.

Una Empresa de Servicio Temporal es aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios con el fin de colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades. Se encuentran catalogadas con un grado de participación en el fenómeno de la tercerización laboral.

Las empresas de servicios temporales (EST) en Colombia, de acuerdo a lo establecido en la ley 50 de 1990; tienen como finalidad principal, suministrar mano de obra para el desarrollo de operaciones de procesos productivos, administrativos, operacionales, entre otros, que, a su vez se puedan requerir en el ejercicio de las actividades organizacionales (Garzón, 2021). Es por tanto que el objeto social de las empresas de servicios temporales vendría siendo el suministro de mano de obra temporal en misión, en razón a la naturaleza de sus productos, de sus servicios, de sus mercados o de cualquier otra condición que lo exija.

Ahora bien, según la ley 14 de 1994 de la legislación consolidada de España, por medio de la cual se dictan disposiciones, en relación a la regulación de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), se denomina empresa de trabajo temporal a aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal trabajadores por ellas contratados.

Resulta de gran interés para el empleador, encontrar la variedad de servicios que pueden ofrecer estas empresas u outsourcing a los clientes, tales como: procesos

productivos, almacenamiento, nómina, contabilidad, finanzas, recursos humanos, asesoramiento y procedimientos o asesorías jurídicas, entre otros. Se dice que, a la luz de la prestación de este paquete de servicios, las empresas encuentran diversos beneficios como ahorro de dinero, de tiempo y optimización de la infraestructura, no obstante, se encuentran también beneficios como disminución en los gastos indirectos que resultan de todos y cada uno de estos procesos, así como la minimización de los riesgos y/o peligros que surgen de los procedimientos organizacionales.

Al contrario de Colombia, en el país seleccionado para esta investigación, España; las empresas que permiten la intermediación en procesos de vinculación laboral, se denominan ETT, sus siglas indican “Empresa de Trabajo Temporal” y la función principal es servir de nexo entre los demandantes de empleo y las empresas que buscan personal para trabajos temporales. De esta manera, cuando una empresa necesita contratar personal para cubrir algunos puestos, durante un periodo de tiempo determinado, normalmente acuden a las ETTs (López, 2018). En otras palabras, esta figura ayuda a la flexibilización laboral y a la adaptación de las nuevas formas de organización empresarial que tanto ha cambiado en los últimos años, tanto en Colombia como en España.

Justificación

Esta investigación está enfocada en recopilar y plasmar información proporcionada por el derecho laboral colombiano y normatividad pertinente española, de tal manera que permita a la comprensión de las convergencias y divergencias que subyacen de las transcripciones de las mismas, en relación a reconocer deberes y derechos que tienen los empleados frente a las diversas opciones que encuentra en el mercado laboral, tanto en Colombia como en España

Esta investigación pretende dar respuesta a los siguientes cuestionamientos:

1. Desarrollo del marco histórico y marco legal, en relación a la normalización de la temporalidad del trabajo en los dos países
2. Relaciones laborales o vinculaciones laborales dentro de la figura de contratación temporal
3. Tipos de contratos adoptados en la figura de contratación intermediada por Empresa de Servicio Temporal o Empresa de Trabajo Temporal
4. Compensación a las que tienen derecho los colaboradores contratados en las dos figuras
5. Circunstancias bajo las cuales se realizan las vinculaciones del personal
6. Entidades gubernamentales regulan los procesos de contratación mediados por terceros laborales

Objetivos Generales y Específicos

Objetivo General

Identificar las condiciones laborales de los colaboradores contratados por una Empresa de Servicio Temporal o una Empresa de Trabajo Temporal, en el momento en el que se pretende establecer un contrato de trabajo intermediado por la modalidad de tercerización laboral.

Objetivos Específicos

- Establecer una línea de tiempo que permita informar al lector con respecto a los avances que se evidencian en términos normativos laborales en relación a las contrataciones mediadas por las empresas de servicios temporales y las empresas de trabajo temporal.

- Contribuir a la comprensión de las diferencias y similitudes que subyacen en las normativas laborales de los dos países, al momento de suscribir contratos de trabajo, en la modalidad de flexibilización laboral.
- Generar conclusiones al lector de lo evidenciado en la normatividad legal vigente, de tal forma que permita contribuir a la toma de decisiones frente a vincularse laboralmente en un país diferente al de su nacionalidad.

Método

La forma en cómo se desarrolló esta investigación, es mediante la metodología de investigación cualitativo descriptivo, por medio de la cual se elaboró un contexto conceptual, que permitió socializar al lector acerca de conceptos, teorías e investigaciones proporcionadas por la literatura virtual sobre el tema. Este tipo de metodología de tipo cuantitativo, permitió proporcionar el marco conceptual necesario para describir el fenómeno, la situación y el contexto, de tal manera que se logró detallar las propiedades y características de los modelos de contratación mediados por empresas de servicios temporales, acorde a lo reglamentado por las legislaciones laborales de Colombia y España (Ramírez, 2019).

Este análisis permitió además brindar un enfoque de tipo conceptual y a su vez crítico, frente a la situación que se tiene, especialmente en Colombia, acerca de la migración de ciudadanos al continente europeo, en búsqueda de mejores y novedosas oportunidades de trabajo.

Marco Teórico

Marco histórico. Constitución y Conformación de Empresas de Servicios

Temporales en Colombia.

Historia

Las empresas de servicios temporales (EST) surgieron a mediados de la década de los años setenta en ejercicio de la libertad de las empresas, como una modalidad de

trabajo por medio del cual el empresario suministra de forma independiente trabajadores a una empresa usuaria, para que, sin perder la condición de verdadero empleador de dichos trabajadores, presten servicios subordinados al usuario (Blanco, 2007). En virtud del desarrollo de un mundo globalizado, y la necesidad de establecer un vínculo laboral en la clase media, como único sustento económico, se ha promulgado una serie de disposiciones normativas que pretenden proteger al empleador de cualquier arbitrariedad que se pueda presentar en contra del empleado.

Es de anotar que, a final de la década de los ochenta, así como la tendencia organizacional de la empresa, orientada a delegar funciones secundarias, resulta el fenómeno de intermediación laboral, entendida como una intermediación entre el empleado y el beneficiario de la actividad laboral (Basualdo & Morales, 2014). Es preciso enfatizar que, en Colombia, la tercerización de los procesos de contratación se acentúa a partir de la ley 50 de 1990, en donde se incorporan tendencias económicas globales que dan paso a las diferentes modalidades de empresas, encargadas de mediar entre la necesidad de mano de obra de otras empresas y la necesidad de trabajo como único ingreso económico de las clases medias y bajas.

Sin embargo, el origen de las empresas de servicio temporal, se remonta a la década de los ochentas, en donde se les confundía en ocasiones con las agencias de colocación o empleo que se desarrollaban con sustento en el Decreto 2676 de 1971 “Por el cual se reglamenta el Decreto 2318 de 1953, y se regula el funcionamiento de los servicios o agencias lucrativas particulares de colocación o empleo” (Ministerio de la Protección Social, 2008, p. 2).

En ocasión a la confusión que se plantea anteriormente, resultó la imperiosa necesidad por orientar el verdadero desarrollo y función de las EST en Colombia. Y es preciso señalar que justamente a comienzos de la década de los noventa se inicia un proceso intensivo de externalización de actividades productivas mediado por

outsourcing y a su vez, la tercerización de los trabajadores. La ley 50 de 1990 se hace cargo del tema, logrando así, resolver vacíos de información y regulación, que había quedado a lo largo de dos décadas en donde a pasos agigantados se había utilizado esta singular forma de contratación del personal.

La ley 50 de 1990, promulgada por el Congreso de la República de Colombia: “*por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones*”. Precisa a partir de sus artículos 71, las disposiciones y reglamentaciones que se deben considerar al interior de las EST, en el ejercicio de la prestación de los servicios que allí se ofrecen. Con lo antecedente, se regula su funcionalidad, brindando así, un marco legal adecuado, de tal manera que se protejan y permeen los derechos de los trabajadores. Se precisa la definición del servicio de temporalidad y se mencionan los casos en que los usuarios de dichas empresas pueden contratar con estas, haciendo la salvedad de que la temporalidad es la base que fundamenta tales procesos de contratación.

En primer lugar, el artículo 71 define a las EST como: “*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 (trabajadores en misión) contratados directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene, con respecto de éstas, el carácter de empleador (artículos 71 de la Ley 50 de 1990, y 2o. del Decreto 4369 de 2006)*”. En cuanto a la clase de trabajadores los artículos 74 y 75, tal y como se mencionó en apartados anteriores, el artículo 74 refiere que son 2 los tipos de trabajadores de las empresas de servicios temporales: Trabajadores en planta y trabajadores en misión.

Por su parte el artículo 75 menciona que a los trabajadores en misión se les aplicará, en lo pertinente, lo dispuesto en el código sustantivo de trabajo y demás normas del régimen laboral, así como lo establecido en la misma ley.

Se menciona que fueron varias las razones por las que se expidió esta norma, uno de ellos resulta tener relación con proyectos encaminados a regular y sostener un marco legal adecuado por medio del cual se protejan los derechos de los colaboradores, es también preciso hacer énfasis en los dispuesto por varias normas que regulan esta actividad, en donde se especifica que la temporalidad es la esencia de la contratación mediada por las empresas de servicio temporales. Normas que en el siguiente apartado se describirán.

La normatividad Colombiana ha sido insistente en señalar que las actividades de intermediación laboral se desarrollan desde tres perspectivas. La primera de ellas, a partir de la figura simple de intermediario, contenida en el artículo 35 del Código Sustantivo de Trabajo, entendiéndolo como aquellos que contratan servicios de otras para ejecutar trabajo en beneficio y por cuenta exclusiva de un empleador.

La segunda perspectiva corresponde al servicio de intermediación en la gestión y colocación de empleo, contemplado en los artículos 2.2.6.1.2.17 del decreto 1072 del 2015, cuyo objetivo es registrar a demandantes y oferentes de mano de obra y vacantes, y de esta manera generar una relación laboral con el tercero que contrata el servicio, sin que el intermediario adquiera responsabilidad laboral alguna.

Finalmente, la tercera corresponde al envío de trabajadores en misión, para colaborar temporalmente a empresas, o instituciones en el desarrollo de sus labores, la cual únicamente podrá ser desarrollada por las empresas de servicios temporales según lo establece el artículo 71 de la ley 50 de 1990 y el decreto 4369 de 2006, hoy incorporado en el decreto único reglamentario de Sector Trabajo, Decreto 1072 de 2015.

El fenómeno de la tercerización es una realidad que ha tenido gran acogida en diferentes industrias contemporáneas, y que ha hecho parte fundamental del desarrollo de muchos negocios. La tercerización o subcontratación es dinamizadora de la

economía de un país y de la potencialización de sus industrias, y, por otro lado, es una herramienta de formalización laboral, dado que se constituye en una fuente de empleo que disminuye la informalidad y los efectos de esta (Pérez, 2019).

Es preciso señalar que en la intermediación laboral y la tercerización hay varias brechas que marcan la diferencia entre la una y la otra, sin embargo, como eje fundamental de cualquiera de estas dos modalidades, se encuentran el garantizar los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes de los trabajadores.

Informe de Desempleo en Colombia primer trimestre 2021

Tabla 1.

Encuesta de población activa, tasa de desempleo primer trimestre 2021 Colombia

Indicador	Febrero-abril 2020		Febrero-abril 2021	
	Total Nacional	Bogotá DC	Total Nacional	Bogotá DC
TGP (%)	58,1	61,3	60,6	66,4
TO (%)	49,6	52,4	51,5	53,7
TD (%)	14,6	14,5	15,0	19,2
OCUPADOS (MILES)	19.687	3.606	20.695	3.743
DESOCUPADOS (MILES)	3.365	612	3.665	889
INACTIVOS (MILES)	16.657	2.661	15.849	2.342

Nota: Adoptado de DANE, GEII 2021.

De acuerdo con la información proporcionada por el DANE, en su página de internet, en su informe “Encuesta de población, tasa de ocupación y tasa de desempleo, se evidencia que, para el trimestre de febrero a abril del año 2020, el país reportó una tasa global de participación (TGP) de 58.1%, una tasa de ocupación de empleos (TO) de 49.6% y una tasa de desempleo de 14.6%. Es importante anotar, que en relación al año

2021, se evidencia un aumento en cada una de las métricas proporcionadas, encontrando así, un aumento del 2.5% de la TGP, del 1.9% de TO y del 0.4% de la tasa de TD.

Marco Histórico. Evolución de la Temporalidad en España.

Historia

El Trabajo Temporal en España, se presentó como una posibilidad para disminuir la precariedad y las escasas posibilidades en el mercado laboral. Se dice que hay paro, cuando se presenta un desajuste en el mercado laboral, donde la oferta de trabajo (por parte de los trabajadores) es superior a la demanda de trabajo (por parte de las empresas), es decir, cuando se encuentra una persona sin empleo, se dice que se encuentra en una situación de paro (Redondo, 2017).

En un artículo publicado por Datasmacro.com (2021), se observa que España, se encuentra ubicada como el segundo país con más tasas de paro entre la Unión Europea. La situación exalta el desempleo estructural, los altos índices de pobreza con respecto a los demás países de la Unión Europea y un alto grado de desigualdad social como consecuencia de la inequidad en el ingreso salarial (Redondo, 2017).

Frente a esta información resulta conveniente mencionar que las tasas de paro (porcentajes de desempleo), en España, se discriminan así; año 2019 tasa de desempleo del 14.23% sobre el porcentaje total de la población, para el año 2020, el porcentaje expresado fue de 16.2%, lo cual equivale a un aumento del 1.9% en relación al año anterior, a su vez, para el año 2021 el porcentaje de tasa de desempleo fue del 15.3% en relación al primer semestre del mismo año vigente (Ruesga & Viña, 2021).

La información aquí presentada permite comprender, que los porcentajes de desempleo en España han presentado considerables fluctuaciones de dispersión, a través de los últimos 3 años referenciados; se afirma, que en el año 2020, se presentaron las tasas de desempleo más altas, esto aparentemente podría estar relacionado con la emergencia mundial sanitaria en ocasión a la pandemia por Covid-19, sin embargo se

evidencia que a la fecha, julio del 2021, la situación tiende a normalizarse (Ruesga & Viña, 2021).

Ahora bien, los contratos “eventuales” llegaron a España en la primera gran reforma al Estatuto de los Trabajadores, en el año 1984, en su artículo 43, la temporalidad se ajustó a la necesidad de generar nuevos empleos y oportunidades para acceder a ellos, a su vez como alternativa para sopesar los vaivenes económicos del país (Arcaron & Comet, 2018). En relación a este período, es escasa la información que reporta en la literatura virtual, pero lo que, si se logra evidenciar, es que denotaban un actuar caracterizado por carentes sanciones disciplinarias y penales, junto con una escasa calidad en las contrataciones suscritas; baja duración, personal poco calificado u/o escasa retribución salarial (Agrella, 2018). Lo anterior provocó una regularización a los estándares de actuación de las empresas de trabajo temporal, con el fin de ofrecer a los trabajadores mecanismos de protección laboral.

Todo esto provocó numerosas restricciones y controles a la actividad del prestamismo laboral legal el cual se pone de manifiesto en la reforma laboral de 1994. Para este año, con una tasa de paro del 24.1%, se pusieron en marcha una serie de reformas que permitieron flexibilizar el mercado de trabajo español, cuyo exponente como ya se mencionó, es la Ley 10 de 1994, entre ellas se encuentra la legislación de las empresas de trabajo temporal, ley 14 de 1994. Posterior a ella, se encuentran la Ley 29/1999, de 16 de julio, de modificación de la Ley 1994 por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, Asimismo, como consecuencia en esta reforma se establecen una serie de obligaciones y derechos que afectan a las empresas usuarias. Allí se mencionó, que estas son entonces responsables de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y de las obligaciones de información en materia de riesgos laborales.

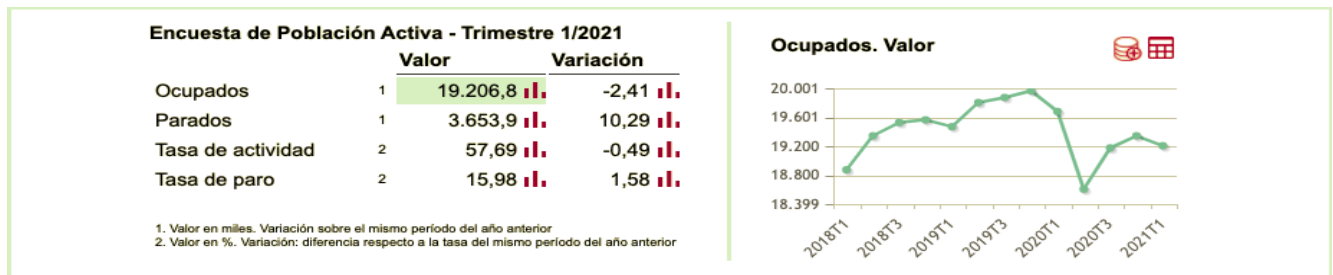
Por último, se encuentra la Ley 3 de 2012, por medio de la cual se legalizan las ETTs para que estas puedan actuar como Agencia de Colocación, además, como agencias de selección de personal (Agrella, 2018). Toda la información anterior aquí plasmada constituyó una evolución legislativa en relación a las ETTs, y permite la regulación y normalización dentro de los procesos de selección y contratación adelantados en esta modalidad.

Hay que tener en cuenta que la reforma de 2012, además de permitir que las ETTs pudieran funcionar como Agencias de Colocación, también trajo consigo más cambios, como: un despido más barato, con menos requisitos y que como norma general, será procedente; dio más facilidades al empresario para cambiar jornadas, turnos, funciones y salarios; introdujo un contrato específico para pymes y emprendedores; establece nuevos incentivos para la contratación indefinida.

Informe de Desempleo en España primer trimestre 2021

Figura 1.

Encuesta de población activa, tasa de paro primer trimestre 2021 España



Nota: Fuente: Instituto Nacional de Estadística, INE, 2021.

Se evidencia que, en España, el porcentaje de empleados corresponde al 57.69% sobre el total de la población, y de 15.98% de paro sobre el mismo valor de referencia, esto en relación al primer trimestre del año 2021.

El INE también especifica en este punto que no todos los que han perdido su empleo han pasado a clasificarse como parados, al no poder buscar empleo, y que una parte considerable ha pasado a la inactividad, categoría que ha aumentado

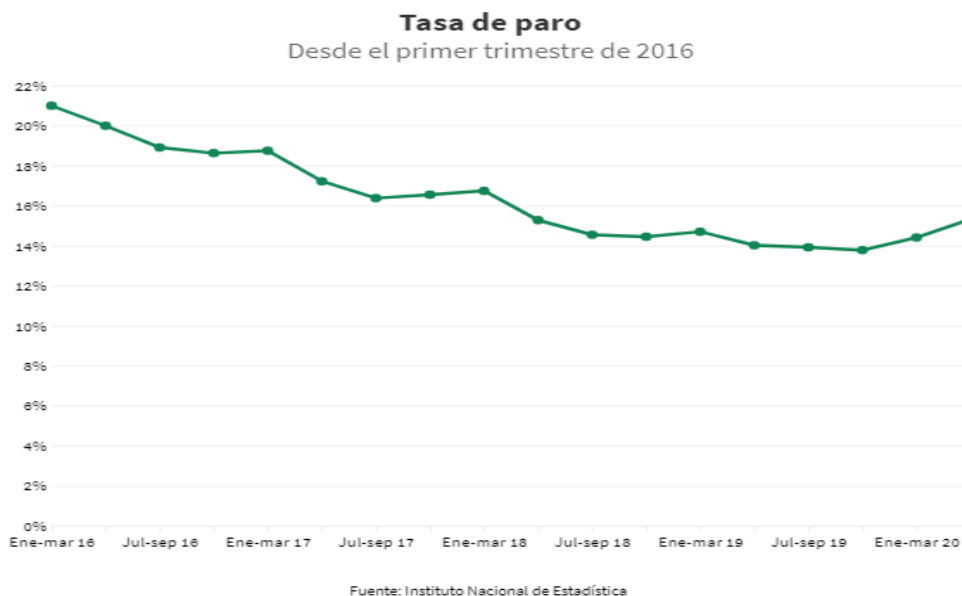
considerablemente en relación a los trimestres anteriores. Así, el número de inactivos alcanza los 17,6 millones, el más elevado de los últimos tiempos (López, 2018).

Los datos tampoco incluyen la cifra de trabajadores en un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), que se incrementaron en 2,8 millones en este trimestre. En total, 3,4 millones de personas apuntaron estar sin trabajar por paros parciales de empresas (1,6 millones) o por regulaciones de empleo (1,8 millones).

A continuación, en la tabla 3 se muestra el gráfico de la tasa de paro de los 5 años anteriores al 2021.

Figura 2.

Tasa de paro en España, 2017- 2020.



Nota: Adoptado de Instituto Nacional de Estadística.

Este análisis estadístico nos permite revelar que, para el primer trimestre del año 2020, la tasa de paro se encontraba ubicada en el 14,41%, lo cual nos ubica en un aumento del 1,57% frente al primer trimestre del año 2021. Le precede el periodo septiembre diciembre 2019 con un porcentaje del 13,78% de paro en el país y anterior a ello de julio a septiembre del mismo año, con una tasa de desempleo del 13,92%.

El aumento de tasa de paro de los últimos dos años ha sido considerable y visto por algunos expertos como de los peores en la historia de paro en España, La tasa de paro

en España se ha incrementado en el último año, lastrada por la crisis del covid-19. Así lo revelaron los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) español y la Encuesta de Población Activa (EPA) publicada por el INE

Marco Legal

Tabla 2.

Contexto legislativo de las Empresas de Servicios Temporales en Colombia y Empresas de Trabajo Temporal en España

Marco Legal Colombia	Definición	Marco Legal España	Definición
Ley 50 de 1990 Artículos 71- 72 y 73	<p>Por la cual se introducen reformas al código sustantivo de trabajo y se dictan otras disposiciones.</p> <p>Artículo 71. Reglamentado por el Decreto 1707 de 1991 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. Ver el Fallo del Consejo de Estado 4096 de 2006.</p> <p>Artículo 72. Reglamentado por el Decreto 1707 de 1991. Las empresas de servicios temporales deberán constituirse como personas jurídicas y tendrán como único objeto el previsto en el artículo anterior.</p> <p>Artículo 73. Reglamentado por el Decreto 1707 de 1991. Se denomina usuario, toda persona natural o jurídica que contrate los servicios de las empresas de servicios temporales.</p> <p>Artículo 77. Reglamentado por el Decreto 1707 de 1991. Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:</p> <p>1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el</p>	Ley 14 de 1994	<p>Por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.</p> <p>Artículo 1. Concepto. Se denomina empresa de trabajo temporal a aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en esta Ley. Las empresas de trabajo temporal podrán, además, actuar como agencias de colocación cuando cumplan los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo. Asimismo, podrán desarrollar actividades de formación para la cualificación profesional conforme a la normativa específica de aplicación, así como de asesoramiento y consultoría de recursos humanos.</p> <p>Artículo 2. Autorización administrativa.</p> <p>1. Las personas físicas o jurídicas que pretendan realizar la actividad constitutiva de empresa de trabajo temporal deberán obtener autorización administrativa previa. La autorización será única, tendrá eficacia en todo el territorio nacional y se concederá sin límite de duración.</p>

Marco Legal Colombia	Definición	Marco Legal España	Definición
	<p>artículo 6o del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.</p> <p>3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más.</p>		<p>2. Para obtener la autorización, la empresa deberá justificar ante el órgano administrativo competente el cumplimiento de los requisitos siguientes:</p> <p>a) Disponer de una estructura organizativa que le permita cumplir las obligaciones que asume como empleador en relación con el objeto social.</p> <p>b) Dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de empresa de trabajo temporal, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 1.</p> <p>c) Encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.</p> <p>d) Garantizar, en los términos previstos en el artículo siguiente, el cumplimiento de las obligaciones salariales, indemnizatorias y con la Seguridad Social.</p> <p>e) No haber sido sancionada con suspensión de actividad en dos o más ocasiones.</p> <p>f) Incluir en su denominación los términos "ETT".</p>
Ley 100 de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones	Ley 12 de 2001	<p>Por medio de la cual se dispone de medidas urgentes de reforma de mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. Capítulo III. Modificaciones que se introducen en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.</p> <p>Artículo duodécimo. Exclusiones. La letra c) del artículo 8 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, queda redactada de la siguiente forma:</p> <p>«c) Cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52, apartado c), del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los</p>
Marco Legal Colombia	Definición	Marco Legal España	Definición

supuestos de fuerza mayor, o cuando en los dieciocho meses anteriores a dicha contratación los citados puestos de trabajo hubieran estado cubiertos durante un período de tiempo superior a doce meses, de forma continua o discontinua, por trabajadores puestos a disposición por empresas de trabajo temporal.»

<p>Decreto 1530 de 1996 Capitulo IV</p>	<p>Por la cual se reglamenta parcialmente la ley 100 de 1993 y el Decreto-ley 1295 de 1994.</p> <p>Artículo 10. Afiliación de trabajadores de las empresas de servicios temporales. Los trabajadores permanentes y en emisión de las empresas de servicios temporales deberán ser afiliados por éstas a una Administradora de Riesgos Profesionales.</p> <p>Parágrafo. Igualmente deberán ser afiliados los trabajadores a los Sistemas General de pensiones y Salud, a través de las empresas promotoras de salud y administradoras del Fondo de Pensiones que ellos elijan. Y otras disposiciones referentes al Sistema General de Seguridad y Salud en el trabajo</p>	<p>Real Decreto 1424 de 2002</p>	<p>Por el que se regula la comunicación del contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquélla.</p> <p>La Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social, vino a modificar, en sus artículos 32 y 33, las obligaciones en materia de comunicación de los contratos de trabajo establecidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, respectivamente.</p> <p>Así, se han modificado los artículos 8.3.a) y 16.1 del Estatuto de los Trabajadores para suprimir la obligación de registrar en las oficinas públicas de empleo la copia firmada de los contratos de trabajo y sus prórrogas, sustituyéndolo por comunicaciones fehacientes del contenido de los contratos de trabajo.</p> <p>En el mismo sentido se ha adecuado la Ley 14/1994, de 1 de junio, que regula las empresas de trabajo temporal, modificando el artículo 10.1, para sustituir la obligación de registro de los contratos de trabajo en la oficina pública de empleo por comunicaciones de su contenido. Dichas modificaciones se han abordado en aras a la necesidad de modernizar los Servicios Públicos de Empleo y acercarlos al ciudadano.</p>
---	--	----------------------------------	---

**Marco Legal
Colombia**

Definición

**Marco Legal
España**

Definición

Decreto 3769 de 2004	Que de conformidad con lo previsto en el artículo 71 de la Ley 50 de 1990, las empresas de servicios temporales tienen por objeto la prestación de servicios a terceros beneficiarios, mediante el envío de personal en misión para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades; Que el artículo 32 de la Ley 789 de 2002 establece que las empresas privadas que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15), están obligadas a vincular aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeñan y el artículo 33 ídem regula la determinación del número mínimo obligatorio de aprendices; Que la actividad económica que realizan las empresas de servicios temporales con el personal de planta es el servicio de suministro temporal de personal	Ley 11 de 2013	Medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. Disposición adicional quinta. Contratos de puesta a disposición. Sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley 14/1994, de 1 de junio, que regula las empresas de trabajo temporal, podrán también celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de trabajo de primer empleo joven conforme a lo dispuesto en el artículo 12 de esta Ley.
----------------------	---	----------------	--

Decreto 1300 de 2005	Por el cual se modifica la tarifa de retención en la fuente a título del impuesto sobre la renta aplicable a los pagos o abonos en cuenta que se realicen a las empresas de servicios temporales de empleo a que se refiere el inciso primero del artículo 2º del Decreto 1626 de 2001. Artículo 1º. Modificase el inciso primero del artículo 2º del Decreto 1626 de 2001, el cual queda así: "La tarifa de retención en la fuente a título del impuesto sobre la renta aplicable por las personas jurídicas, las sociedades de hecho y las demás entidades o personas naturales que tengan la calidad de agentes retenedores, sobre los pagos o abonos en cuenta que se realicen a las empresas de servicios temporales de empleo, es del uno por ciento (1%) del valor total del respectivo pago o abono en cuenta."	Real Decreto 417 de 2015	Por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal. Artículo único. Aprobación del Reglamento. Se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal, cuyo texto se incluye a continuación, en aplicación de la disposición final única de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. Disposición adicional única. Aplicación informática y convenios de colaboración. 1. En el plazo máximo de nueve meses desde la entrada en vigor de este real decreto el Ministerio de Empleo y Seguridad Social desarrollará una aplicación informática que dará cobertura a una base de datos central de empresas de trabajo temporal y al Registro de Empresas de Trabajo Temporal. 2. Mediante convenio de colaboración entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y las comunidades autónomas se articulará la colaboración
----------------------	--	--------------------------	---

**Marco Legal
Colombia**

Definición

**Marco Legal
España**

Definición

			<p>entre las autoridades laborales responsables de los registros de empresas de trabajo temporal. Las comunidades autónomas podrán adherirse a la aplicación informática a que se refiere el apartado anterior o bien utilizar aplicaciones informáticas propias compatibles con la del Ministerio.</p> <p>Capítulo I. Disposiciones generales.</p> <p>Capítulo II. Autorización administrativa.</p> <p>Artículo 2. Autorización administrativa.</p> <p>1. Las personas físicas o jurídicas que pretendan realizar la actividad constitutiva de empresa de trabajo temporal deberán obtener autorización administrativa previa de la autoridad laboral competente.</p> <p>2. La autorización administrativa será única, tendrá eficacia en todo el territorio nacional y se concederá sin límite de duración.</p>
<p>Decreto 4369 de 2006</p>	<p>Por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones.</p> <p>Artículo 2º. 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.</p> <p>Artículo 3º. Razón social. Ninguna Empresa de Servicios Temporales puede usar una razón social que induzca a error o confusión con otra ya existente; cuando ello ocurra, el funcionario competente del Ministerio de la Protección Social procederá de oficio o a petición de</p>	<p>Real Decreto Legislativo 2 de 2015</p>	<p>Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES</p> <p>Artículo 43. Cesión de trabajadores.</p> <p>1. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan.</p> <p>2. En todo caso, se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores contemplada en este artículo cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no</p>

Marco Legal Colombia	Definición	Marco Legal España	Definición
-----------------------------	-------------------	---------------------------	-------------------

parte, a ordenar la modificación del nombre mediante acto administrativo contra el cual proceden los recursos de reposición y apelación.

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

Capítulo II. Autorización DE funcionamiento

Capítulo III. Obligaciones de las Empresas de Servicios Temporales

Capítulo IV. Póliza de garantía

Capítulo V. Funciones de las direcciones territoriales

Decreto 1466 de 2007

Por el cual se crea la Comisión Intersectorial para Promover la Formalización del Trabajo Decente en el Sector Público y se dictan otras disposiciones.

Artículo 1°. Objeto. Créase la Comisión Intersectorial para Promover la Formalización del Trabajo Decente en el Sector Público, especialmente en relación con la contratación de personal a través de empresas de servicios temporales y cooperativas de trabajo asociado, con el fin de hacer recomendaciones al Gobierno Nacional en estos aspectos y realizar el seguimiento de su implementación.

Artículo 2°. Aspectos que se deben tener en cuenta para la promoción del trabajo decente. Se tendrá en cuenta para el logro del objetivo del trabajo decente:

2.1 La contratación de personal a través de Empresas de Servicios Temporales deberá ceñirse a lo establecido en los artículos 77 de la Ley 50 de 1990 y 6° del Decreto 4369 de 2006.

Ley 3 de 2012

cuenta con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

3. Los empresarios, cedente y cesionario, que infrinjan lo señalado en los apartados anteriores responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.

4. Los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria. Los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste servicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal.

Disposición de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral:

Artículo 1. Intermediación laboral. Uno.

El apartado 3 del artículo 16 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo: «3. La actividad consistente en la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas se realizará exclusivamente por empresas de trabajo temporal autorizadas de acuerdo con su legislación específica. Las empresas de trabajo temporal podrán, además, actuar como agencias de colocación cuando cuenten con la correspondiente autorización de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.»

Dos. El artículo 1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, queda redactado del siguiente modo: «Artículo 1. Concepto.

Se denomina empresa de trabajo temporal aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria,

**Marco Legal
Colombia**

Definición

**Marco Legal
España**

Definición

con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en esta Ley.

Las empresas de trabajo temporal podrán, además, actuar como agencias de colocación cuando cumplan los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo. En su relación tanto con los trabajadores como con las empresas clientes las empresas de trabajo temporal deberán informar expresamente y en cada caso si su actuación lo es en la condición de empresa de trabajo temporal o de agencia de colocación.»

Nota: Adoptado de Fuente: Propias leyes aquí relacionadas.

Información del Marco Legal en relación al desarrollo legislativo de las Empresas de Servicios Temporales en Colombia y Empresas de Trabajo Temporal en España

Colombia ha sido pionera en la regulación de las empresas de servicios temporales, iniciando como lo hemos mencionado en el transcurso de esta investigación, como un mecanismo para flexibilizar el mercado de trabajo, en un entorno que ya se percibía con marcada tendencia a la internacionalización de la economía, con las exigencias de un mundo laboral dinámico, deslocalizado, rotativo y, por supuesto, flexible.

Se presume que, en Colombia, para el año 2009, se constituyeron 610 organizaciones de carácter temporal, las principales ciudades que demandan de estos servicios actualmente son: Bogotá, Cali, Medellín, Barranquilla, Cartagena y Bucaramanga, en su orden (Pérez, 2019). Y las EST mejor rankeadas para el año 2020 fueron: Eficacia; Extras; Activos; Serviola; Adecco Colombia; Manpower de Colombia; Manpower Professional; Summar Temporales; Summar Procesos; Serdán; Misión

Temporal; Nex Arte; Eficiencia y Servicios; OSYA y Servinacional (Garcia, 2020).

W2222

No obstante, en España hasta el año 1994 se reguló la figura de ETT, Reales Decretos y Convenios que se han desarrollado posteriormente. Y se habla de que las siguientes son las empresas más escuchadas en dicho país para el ya mencionado año 2020: Manpower, ETT; Adecco, ETT; Randstad España, ETT; Eurofirms, ETT; Dekra Empleo, ETT; Agio Global, ETT; Activa ETT; Grupo Crit, ETT; Faster, ETT; Synergie ETT; Iman trabajo temporal, ETT.

Tipos de Relaciones Laborales Establecidas y Constituidas en las EST y ETT

Para el análisis de estas dos figuras se tomó como base y entendiendo que a partir de allí se brindaron los lineamientos correspondientes al óptimo funcionamiento en los dos países; para Colombia el Decreto 4369 de 2006 y para España la Ley 3 del año 2012.

Tabla 3.

Relaciones laborales en las Empresas de Servicios temporales (EST) y las Empresas de Trabajo Temporal (ETT).

Relaciones laborales EST en Colombia	Relaciones laborales ETT en España
1. Entre la Empresa de Servicio Temporal y la usuaria, entendiéndose una Relación comercial	1. Contrato entre la Empresa de Trabajo Temporal y el trabajador que presta el servicio
2. Entre la Empresa de Servicio temporal y el trabajador, entendiéndose esto como una relación laboral	2. Contrato entre la Empresa de Trabajo Temporal y las entidades de formación u/o aprendizaje
3. Entre la empresa usuaria y el trabajador, es decir, el establecimiento de la relación entre quien solicita los servicios de las EST a necesidad de dicha vinculación	3. Entre la Empresa de Trabajo Temporal y un trabajador para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes, siempre que tales contratos de puesta a disposición estén plenamente determinados en el momento de la firma del contrato de trabajo y respondan en todos los casos a un supuesto de contratación eventual de los contemplados en la letra b) del apartado 1 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores

Nota: la tabla anterior permite evidenciar que las relaciones laborales que se establecen en ambos países son particularmente significativas, dado lo anterior se deduce que las relaciones de que aquí se habla se consideran tripartitas, esto significa que; se establece una relación entre la empresa de servicio temporal o de trabajo temporal y la empresa que contrata el servicio de intermediación laboral, entre la empresa de servicio temporal o trabajo temporal y el colaborador que es reclutado para la prestación del servicio en la relación anterior, y entre la empresa de servicio temporal o de trabajo temporal y los colaboradores que se disponen para el reclutamiento del personal solicitado en la primera relación laboral.

No obstante, aquí surge una premisa que en Colombia no es válida hasta el momento; contratos entre las Empresas de Trabajo Temporal y las entidades de formación u/o aprendizaje. Y ante esta modalidad es preciso resaltar lo establecido en la normatividad legal vigente de dicho país:

Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. Tres. El apartado 2 del artículo 10 queda redactado del siguiente modo: «2. Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias de acuerdo con lo previsto en la normativa reguladora del contrato para la formación y el aprendizaje.» Cuatro. Se incluye un nuevo apartado 3.bis en el artículo 12, con la siguiente redacción: «3.bis. Las empresas de trabajo temporal que celebren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias deberán cumplir las obligaciones en materia formativa establecidas en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.»

Este escenario no es objeto de estudio de esta investigación, por tanto, no se establecerán mayores precisiones frente al tema, sin embargo, es necesario mencionar

que es una relación diferencial observada en el análisis del establecimiento de relaciones laborales en los dos países y que como bien ya está plasmada en el texto, se cita tal y cual se evidencia en la norma.

Contratos de trabajo; Empresas de Servicios Temporales y Empresas de Trabajo Temporal.

Colombia

El código sustantivo de trabajo, documento por el cual se describen las condiciones en las que el empleador y el empleado se pueden relacionar, de forma justa y bajo el espíritu de coordinación económica y equilibrio social, describe las modalidades de contratos que están permitidos, toda vez que se establece una relación contractual entre el empleador y el empleado en Colombia.

Dado lo anterior, tenemos que las empresas de servicios temporales pueden celebrar contratos de trabajo ocasional, accidental o transitorio cuando se requiera la prestación de servicios por parte de los trabajadores en labores que no conlleven más de 30 días (prorrogables hasta 90 días) o contratos a término fijo cuando la labor a realizar supere este último término y se extienda hasta máximo seis (6) meses, prorrogables por el mismo término (Basualdo & Esponda, 2014).

Conviene mencionar que también pueden hacer uso de la modalidad de contrato por obra o labor cuando se establece de manera específica la labor a cumplir por parte del trabajador. Cuando se trate de la ejecución de obras debe tenerse en cuenta el tiempo que puede tardar su consecución debido a que este contrato no puede exceder a un (1) año.

Dado lo dicho, tenemos a su vez que las EST no pueden celebrar contratos a término indefinido con los trabajadores enviados en misión, debido a que esta condición atentaría en contra de la naturaleza de la prestación de servicios de manera temporal. Resulta conveniente mencionar que tampoco podrían utilizarse, para este tipo de trabajadores, contratos de prestación de servicios (Garzón, 2021).

Por todo lo anterior se hace necesario precisar acorde a lo divulgado en las diferentes normas y sentencias, las particularidades de cada uno de los contratos aquí mencionados.

Contrato de Trabajo Ocasional, Accidental o Transitorio. Sentencia C-823/06: *“los trabajadores ocasionales en Colombia son aquellos que prestan una labor orientada a satisfacer necesidades extraordinarias de la empresa, que como tal escapa al giro ordinario de la actividad que desarrollan, durante un breve lapso que no puede exceder del mes. La temporalidad y precariedad de la vinculación debe concurrir con la naturaleza de la actividad en cuanto extraña a la finalidad que ejecuta la empresa. La labor del trabajador ocasional responde así a exigencias y necesidades momentáneas o extraordinarias del empleador, que justifican la brevedad de su vinculación”*.

Contrato a Término Fijo. Código Sustantivo de Trabajo, Artículo 46. Contrato a término fijo; *“El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente. 1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente. 2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente. PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea”*.

Contrato por Obra y Labor. El artículo 47 del código sustantivo del trabajo establece la posibilidad de celebrar contratos laborales cuyo tiempo de duración se vincula a la realización de una obra o labor específica. De tal forma que el contrato se

celebra por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada. Algunas especificidades especiales de esta modalidad de contratación son: a) el contrato termina cuando termina la obra contratada, b) no requiere preaviso para su terminación, c) no se puede prorrogar o renovar, d) podría resultar ser un contrato acorde para quien ejecuta contratos a terceros.

En el contrato de obra labor, lo que se refiere a periodo de prueba, prestaciones sociales, seguridad social y vacaciones, la ley no contempla una regulación especial para estos casos, por lo que se debe recurrir a la norma general.

En el caso de las empresas temporales la Corte ha estipulado que: *“El principio de la primacía de la realidad sobre las formas también es aplicable a aquellos contratos laborales que por su naturaleza no pueden ser renovados de manera indefinida por parte del empleador, como ocurre en el caso de los contratos laborales celebrados con las empresas temporales, que se caracterizan porque la duración del mismo hace relación a la obra o labor para la cual fueron contratados.”* (Corte Constitucional, Sentencia T 1058 de 2007). El principio de la primacía de la realidad sobre las formas establecida para efectos de las relaciones laborales, previsto en el artículo 53 de la Constitución colombiana, opera plenamente en aquellos eventos en que se hayan celebrado contratos de diversas modalidades indistintas a la indefinida; en estos casos legalmente la protección del derecho al trabajo y las garantías laborales debe ejercerse plenamente a favor del trabajador.

España

Contrato de puesta a Disposición. La Ley número 14 de 1994 menciona en sus motivos: Es el celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria, artículo 6; teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección queda sometido aquél.

Las Empresas de Trabajo Temporal que dispongan de autorización administrativa podrán poner a sus trabajadores a disposición de empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados pertenecientes al Espacio Económico Europeo (Agrella, 2018).

El Capítulo III, en su literal 2 menciona textualmente; Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición cuando se trate de satisfacer necesidades temporales de la empresa usuaria en los siguientes supuestos: a) Para la realización de una obra o servicio determinado cuya ejecución aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta, b) Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, c) Para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, d) Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección o promoción.

Literal 3: El contrato de puesta a disposición se formalizará por escrito en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Artículo 7. Duración. 1) La duración máxima del contrato de puesta a disposición será de seis meses en el supuesto previsto en la letra b) del artículo anterior y de tres meses en el supuesto previsto en la letra d). En los demás su duración coincidirá con el tiempo durante el cual subsista la causa que motivó el respectivo contrato.

Literal 2) Si a la finalización del plazo de puesta a disposición el trabajador continuara prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará vinculado a la misma por un contrato indefinido.

Literal 3) Será nula la cláusula del contrato de puesta a disposición que prohíba la contratación del trabajador por la empresa usuaria a la finalización del contrato de puesta a disposición.

Artículo 8. Exclusiones. Las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición en los siguientes casos: a) Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria, b) Para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud, se determinen reglamentariamente, c) Cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52, apartado c) del Estatuto de los Trabajadores Documentos de Derecho Social, 1994/3, 1994-ESP 1., excepto en los supuestos de fuerza mayor, d) Para ceder trabajadores a otras empresas de trabajo temporal.

Artículo 9. Información a los representantes de los trabajadores en la empresa. La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los diez días siguientes a la celebración.

Tiempo indefinido o por duración determinada. La ley 14 de 1994, en el Capítulo III describe: 1. El contrato de trabajo celebrado entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador para prestar servicios en empresas usuarias podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada coincidente con la del contrato de puesta a disposición.

Dichos contratos se deberán formalizar por escrito de acuerdo a lo establecido para cada modalidad. Asimismo, la empresa de trabajo temporal deberá de comunicar su contenido a la oficina pública de empleo, en los términos que reglamentariamente se determinen, en el plazo de los diez días siguientes a su celebración.

Contrato temporal en prácticas. Las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos de trabajo en prácticas con los trabajadores contratados para ser puestos a

disposición de las empresas usuarias de acuerdo con lo previsto en la normativa reguladora del citado contrato. El contrato en prácticas tiene por objeto la obtención por el trabajador de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

Las normas que soportan esta información laboran son:

- Artículo 11.1 del Real Decreto Legislativo 2 de 2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto. 488 de 1998, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos.
- Ley 3 de 2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

El Estatuto de los Trabajadores de España hace referencia a los Contratos Formativos como: artículo 11: *El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:*

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursada. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo o grupos profesionales objeto de este contrato.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

Es preciso señalar que, tanto para los empleados como para las empresas, las necesidades y las legislaciones son muy distintas en cada país. Un contrato es un acuerdo legalmente vinculante entre dos partes, la empresa y el empleado, y está diseñado para dar seguridad y protección a ambas partes. Para el empleado, el contrato aporta la seguridad de trabajar en un negocio profesional que ha definido claramente sus obligaciones y el acuerdo respecto a todos los términos del empleo. Para la empresa, permite tener la seguridad de que el empleado es totalmente consciente de sus obligaciones y que ha acordado cumplir los términos establecidos.

Compensación Salarial Empresas de Servicio Temporal, Empresas de Trabajo Temporal.

Tabla 4.

Compensaciones, remuneraciones u/o responsabilidades económicas

Colombia	España
-----------------	---------------

Decreto 4369 de 2006, Artículo 5:

Citado textualmente...

Derechos de los trabajadores en misión. Los trabajadores en misión tendrán derecho a un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de antigüedad vigentes en la empresa. Igualmente, tendrán derecho a gozar de los beneficios que el usuario tenga establecidos para sus trabajadores en el lugar de trabajo, en materia de transporte, alimentación y recreación.

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

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

La ley 14 de 1994, Artículo 11:

Citado textualmente...

La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en los convenios colectivos aplicables a las empresas usuaria vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador.

1. Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

2. Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado, y en los mismos supuestos a que hace referencia el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o a la establecida en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación. La indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato. Artículo 16. Citado textualmente...

España

2. La empresa usuaria es responsable de la protección en materia de seguridad e higiene en el trabajo así como del recargo de prestaciones de Seguridad Social a que se refiere el artículo 93 del Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en su centro de trabajo durante la vigencia del contrato de puesta a disposición y traigan su causa de falta de medidas de seguridad e higiene.

3. La empresa usuaria responderá

subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, así como de la indemnización económica derivada de la extinción del contrato de trabajo. Dicha responsabilidad será solidaria en el caso de que el referido contrato se haya realizado incumpliendo lo dispuesto en los artículos 6 y 8 de la presente Ley.

Nota: Fuente del Decreto 4369 de 2006 & La ley 14 de 1994

Realizando un análisis de lo descrito en la tabla 4, se deduce que normativamente tanto en las leyes laborales Colombianas como en las Españolas, el trabajador temporal cuenta con la garantía y protección frente al tema, en relación de percibir un salario equivalente al de los colaboradores de la empresa usuaria y que además desempeñan la misma actividad.

Ahora bien, con respecto a la seguridad social, todo ciudadano Colombiano y de nacionalidad Española, tiene derecho a ser afiliado y ser pagado la seguridad social, sea parte de una institución privada que cotiza a otras instituciones con previo pago o por parte de los estados quienes en ocasiones proveen gratuitamente. Constitución política de Colombia de 1991; La seguridad social es un conjunto de derechos y responsabilidades que se aplican sobre todas aquellas personas que están dentro del sistema laboral (Sánchez, 2020).

Finalmente, se entiende que esto está compuesto por tres grandes categorías de responsabilidad social: salud, pensión y riesgos laborales.

En España, la Seguridad Social se encuentra alineada en el artículo 41 de la Constitución Española de 1978, el cual dice: "Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad,

especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres".

Como norma de desarrollo más importante, la Seguridad Social ha estado regulada en el Real Decreto Legislativo 1 de 1994, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad social (BOE del 29) hasta su derogación el 2 de enero de 2016.

Circunstancias Bajo las Cuales se Realizan las Vinculaciones del Personal

Las EST en Colombia vinculan laboralmente los trabajadores en misión para cumplir con las tareas o servicios contratados con un usuario, de acuerdo a lo dispuesto en el Código Sustantivo de Trabajo.

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

1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6° del Código Sustantivo del Trabajo: trabajos de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador.

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

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

Ley núm. 14 de 1994, capítulo II, contrato de puesta a disposición, literal 2; Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición cuando se trate de satisfacer necesidades temporales de la empresa usuaria en los siguientes supuestos:

1. Para la realización de una obra o servicio determinado cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta.
2. Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
3. Para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo.
4. Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección o promoción.

En este apartado surge la importancia de realizar un diagnóstico de las convergencias y divergencias que resultan al observar las situaciones en las que se celebran o suscriben contratos en las EST y las ETTs.

Divergencias:

Tabla 5.

Situaciones por las que se celebran contratos con Empresas de Servicio Temporal y Empresas de Trabajo Temporal.

Colombia	España
<ul style="list-style-type: none">• Labores ocasionales• Corta duración y no mayor de un mes• Atender a aumentos significativos en la producción• Reemplazo del personal en vacaciones o inactividades cortas en periodos máximos de 12 meses	<ul style="list-style-type: none">• Realización de una obra o servicio determinado• actividad normal de la empresa.• Tiempo limitado y de duración incierta• Para sustituir a un colaborador con derecho a reserva del puesto de trabajo

Nota: en este escenario se evidencia una divergencia en la labor que desempeñara el colaborador y el tiempo permitido y aceptado para dicho fin, pues sin bien en la legislación laboral Colombiana hace referencia a un contrato de corta duración, que bien pueden ser hasta 12 meses, en España, en el real decreto español, se describe un tiempo limitado o de duración incierta, dejando así, un vacío en relación al tiempo máximo permitido.

Cumplir con actividades normales de la empresa es otra divergencia que se resalta en esta normatividad laboral, pues en Colombia es requisito que la labor por la cual es contratado el colaborador en misión, sean distintas de las actividades normales del empleador

Abrir la posibilidad de contratar a un colaborador con el fin de sustituir a uno que se encuentra ausente con derecho a reserva del puesto de trabajo, resulta una situación que no se revela en la legislación laboral de Colombia, pues si bien se suscriben contratos con el fin de atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses máximo, permite interpretar que si bien el colaborador por el cual se encuentran realizando su proceso de selección para el remplazo puede tardar 6 meses, como tiempo máximo está permitido mantener bajo contrato en la figura de EST, hasta 12 meses.

Ahora bien, el mencionar “reserva del puesto”, presta a interpretar que efectivamente no hay tiempos máximos en las legislaciones laborales españolas, siempre y cuando como bien se ha mencionado hasta ahora, el contrato se encuentre firmado por las partes y con normas, capítulos y literales definidos.

Entidades Gubernamentales Regulan Los Procesos de Contratación Mediados Por Terceros Laborales

Colombia

Es en los artículos que van del 71 al 74 de la Ley 50 de 1990 con actualización en el 2006 donde se asientan las características y normas que deben cumplir las empresas dedicadas a los servicios temporales (EST). En el artículo 2 del decreto 4369 del 2006 se define que una EST es aquella que contrata los servicios de terceros beneficiarios para colaborar de manera temporal con sus actividades. Esto quiere decir que se encargan de contratar personal para que este a su vez labore en la empresa que contrata los servicios de la EST por un periodo de máximo seis meses, o en su caso de un año si se autoriza una prórroga.

1. Es por esto, que toda EST debe estar autorizada para operar por el Ministerio del Trabajo, entidad que otorga la autorización requerida para que una empresa pueda enviar sus empleados con terceros.
2. Empresas usuarias; Dentro de los 10 primeros días de cada mes las EST deben informar a la empresa que los contrató sobre la afiliación y el pago de las cotizaciones a la seguridad social, del personal que estuvo en misión en el mes inmediatamente anterior o los periodos que correspondan.
3. Ministerio de Protección Social, quien tiene la facultad de investigar y sancionar hasta con multas sucesivas hasta de 100 smmlv a los que desarrollen actividades de EST sin la respectiva autorización mientras subsista la infracción.
4. Superintendencia Nacional de Salud en el caso en que se relacione con circunstancias que involucren afiliación, pago y cotización de seguridad social.

Por otra parte, En desarrollo de las disposiciones legales contenidas en el Decreto Ley 1295 de 1994, Artículos 56 y 57, corresponde al Gobierno Nacional expedir las normas reglamentarias técnicas tendientes a garantizar la seguridad de los trabajadores en la prevención de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales; así como, ejercer a través de la Dirección de Riesgos Laborales, la supervisión, vigilancia y fiscalización de la prevención de riesgos profesionales (ahora laborales) en todas las empresas y las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ministerio de trabajo, 2020).

España

En el caso de las empresas de trabajo temporal y el control previsto en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por el que se regulan las empresas de trabajo temporal, por medio de la cual se establece que el trabajador contratado por una empresa de trabajo temporal presta sus servicios en el ámbito organizativo de una empresa distinta, la empresa usuaria, con sus consiguientes efectos en cuanto a su presencia en un ámbito de condiciones de trabajo, y con ello de riesgos laborales, que no es el de su empresario laboral, se establece que las entidades que aquí ejercen vigilancia y control son:

1. Ministerio de Trabajo y asuntos laborales
2. Ministerio de la Presidencia
3. De los Estados miembros de la Unión Europea, parlamento Europeo y Consejo Europeo

Las entidades aquí relacionadas han venido regulando las actividades de las Empresas de Trabajo Temporal, a partir del Convenio núm. 96. La Parte II, el cual ha sido aceptado por Bélgica, España, Francia, Italia, Luxemburgo. La Parte III ha sido aceptada por Irlanda, Países Bajos y Portugal (situación el 31 de diciembre de 1993).

Conclusiones

A continuación, se resumen las siguientes conclusiones obtenidas a partir de la investigación realizada a las empresas de servicios temporales (Colombia) y las empresas de trabajo temporal (España).

La tercerización laboral es un fenómeno jurídico y económico que tiene su génesis posterior al afianzamiento de la sociedad global, configurándose como una consecuencia del cambio de los mercados que repercuten en las dimensiones laborales, como una necesidad de optimizar los medios de producción a partir de la liberación de los procedimientos propios de la gestión humana, para delegar a un tercero que evalúa y provee al personal idóneo en las funciones que requiera la empresa contratante donde se presta la labor.

Legalmente se dispuso que las E.S.T. están destinadas a cubrir ocasionalmente y de forma excepcional el vacío laboral dejado por un trabajador de forma transitoria, el contrato en misión es entonces viable cuando: se trata de labores ocasionales, accidentales o transitorias, cuando se requiera reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad, y para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más. (L. 50, art 77, 1990).

En consecuencia de esto, se concluye que estas empresas han ayudado a sostener gran parte de la economía de los colombianos, sin esta modalidad de contratación, se esperaría, un aumento en los niveles de desempleo en el país.

En España, Se denomina Empresa de Trabajo Temporal a aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter

temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de Empresas de Trabajo Temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en esta ley.

Las Empresas de Trabajo Temporal podrán, además, actuar como agencias de colocación cuando cumplan los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo. Asimismo, podrán desarrollar actividades de formación para la cualificación profesional conforme a la normativa específica de aplicación, así como de asesoramiento y consultoría de recursos humanos.

El artículo 43.1 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la cesión de trabajadores, establece que la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de Empresas de Trabajo Temporal.

Tanto la legislación laboral en Colombia como la de España promueven el trabajo formal y la eliminación de los trabajos informales, con el fin de garantizar una mejor calidad de vida para el empleado, teniendo en cuenta los derechos y deberes tanto del empleador como del empleado, haciendo de estas empresas de servicios temporales eje fundamental para el desarrollo y globalización de la economía, creando la posibilidad y crecimiento con sentido social que enriquecen la organización de cualquier estado, siendo el desempleo porcentualmente importante pero a la vez frágil para el desarrollo económico-social, el porcentaje alto en estos dos países con la problemática de notables índices de población desocupada e inactiva y un porcentaje bajo de población ocupada.

Partiendo de esto, se observa el fenómeno de la tercerización laboral de mano de obra, creando así, un acercamiento al empresario promoviendo en él, ahorro de dinero, tiempo, optimización de la infraestructura, disminución de gastos indirectos y la minimización de riesgos en procedimientos organizacionales que van de la mano con la gran influencia de la tecnología, nuevos procesos y mecanismos por internet como entrevistas virtuales, procesos de selección entre otros, permitiendo realmente presentar

los requerimientos más rápidos para los candidatos y las futuras contrataciones, sin dejar atrás el medio ambiente, ahorro en tiempo, dinero, transportes, viajes, entre otros.

La formalidad del recurso humano, la exigencia de experiencia laboral, la flexibilización de trabajo, las garantías de ley, el personal permanentemente movable, variable, dinámico y el valor humano es la inclusión a la economía mundial de hoy, curiosamente se enriquecen más por la rotación laboral que por la misma estabilidad, esto concluye con el compromiso que tienen estas empresas con los países puesto al crecimiento porcentual en la contratación nacional e internacional, no se debe confundir la tercerización de bienes y servicios, como resultado final a un tercero, con la tercerización de un recurso humano, la intermediación laboral consiste en el envío de trabajadores de servicio a terceros y este tipo de contrato con estas empresas serán restringido para garantizar el derecho del trabajador, con esto queda más que demostrado que por medio de estas empresas se acaban las explotaciones laborales que existían por intermediación de cooperativas e intermediaciones sindicales que tanto daño le han hecho a la formalidad y el personal humano trabajador.

Se ha visto el cambio de contratación campesina y minera que pedía el gremio, labor importante de la economía, pero una de las más informales en estos dos países, La creación de nuevos empleos y la necesidad de la formalidad al trabajador se dan las empresas de servicios temporales y la legislación clara precisa y concisa para el respeto y cumplimiento de sus deberes y derechos o cuyo incumplimiento conlleva a la sanción.

Colombia es líder en contratación temporal en Latinoamérica estando en segundo lugar después de Brasil pero con menos número de habitantes, esto nos hace sentirnos importantes por tener gran acogida por países europeos con menester de personal colombiano como apoyo a las economías sólidas y cumpliendo esos tratados de libre comercio y hermandad entre seres humanos.

El fin de este trabajo investigativo no ha sido diferente al de presentar al lector un escenario jurídico laboral, con el cual permita evidenciar las situaciones y condiciones a las que se enfrentaría ante la decisión de encontrar oportunidades de empleo tanto en el continente Europeo como en Colombia. Para ello, ponemos a disposición la literatura aquí proporcionada.

Hay muchas razones por las que trabajar en el extranjero será una ventaja o desventaja, aunando a lo anterior, se espera que el ciudadano tome como referencia lo jurídico, lo personal y lo familiar. La capacidad de adaptación, la experiencia profesional y la generación de redes de contacto podrían ser variables de estricta evaluación, a la hora de tomar decisiones en relación emplearse en Colombia o en España.

Referencias

Agrella, G. (2018). La evolución de las empresas de trabajo temporal en España durante la etapa de crisis 2.007-2.017.

Basualdo, V. & Esponda, M. A., (2014). Abordajes sobre la tercerización laboral en América Latina: Aportes y perspectivas. In VIII Jornadas de Sociología de la UNLP 3 al 5 de diciembre de 2014 Ensenada, Argentina. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.

Burgos, G. (2017). Empresas de trabajo temporal y su papel en la actividad empresarial. Extremadura: Universidad de Extremadura.

Calle, M., & Vieco, J. (2017). La tercerización laboral en Colombia, una figura problemática en su ámbito de aplicación debido a la normatividad vigente. Medellín: Universidad EAFIT.

DE COLOMBIA, C. C. Sentencia C-823/06. MP Jaime Córdoba Triviño.

Farne, S. (2008). Las cooperativas de trabajo asociado en Colombia: Balance de la política gubernamental 2002 - 2007. *Revista de Economía Institucional*, Vol. 8, No. 18, 261- 285.

Franco, D. F. A. (2010). *Ley 50-Diciembre 28 de 1990. Reforma laboral*. Publicaciones Icesi.

Garzón Muñoz, L. (2021). *La tercerización laboral en Colombia desde la perspectiva de los contratos celebrados con las empresas de servicios temporales*. [Doctoral dissertation, Universidad Santiago de Cali].

López, C. (2018). *La gestión de la temporalidad de las ETTs en España, crisis y recuperación*.

Organización Internacional del Trabajo OIT (2013) *Tercerización Mediante Agencias de Trabajo Temporal en América Latina. Campaña Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Autorreforma Sindical*, 10. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_227991.pdf

Paz Juvinao, K. T., & Serge lario, L. (2019). Aspectos tributarios y financieros de las pequeñas y medians empresas en Colomnia. *Revista Universidad Jorge Tadeo Lozano*, 1 - 53.

Paniza, S. (2016). *La tercerización, ¿futuro del derecho laboral?* Medellín: Universidad de Medellín

Pérez, S. (2019). *Inclusión laboral: acceso al trabajo de personas con discapacidad en Colombia*.

Ramírez, J. V. (2019). Metodología de la Investigación. *Revista Manuela Ramírez*, 38(1), 51-62.

Redondo, J. F. (2017). Prestaciones por desempleo y tasa de paro en España. *Revista de Economía Crítica*, 23, 60-81.

Rivera, Ó. A. B. (2007). Las empresas de servicios temporales en Colombia. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (5), 231-237.

Ruesga, S. M., & Viña, A. I. (2021). Desempleo y ERTes: un dilema para España ante la pandemia de COVID-19/Unemployment and STWS: a Challenge for Spain in Face of the COVID-19 Pandemic. *Economía UNAM*.

Sánchez, E. Y. (2020). Los contratos temporales de servicio en las empresas de Colombia.