



EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES: ¿INTERMEDIACIÓN LABORAL?

El presente ABCES Jurídico tiene como finalidad analizar la figura de las Empresas de Servicios Temporales, como una de las diferentes formas de contratación laboral que existen en nuestro ordenamiento jurídico, viéndolo desde un marco de legalidad y teniendo como punto de referencia la intermediación laboral, una problemática que toca actualmente al sector empresarial del País.

¿Qué es una Empresa de Servicios Temporales?

Según lo establecido en el artículo 71 de la Ley 50 de 1990, son aquellas empresas que contratan la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador.

¿Qué calidad tienen los trabajadores de las empresas de servicios temporales?

Los trabajadores vinculados a las Empresas de Servicios Temporales se dividen en dos categorías: trabajadores de planta y trabajadores en misión.

Los trabajadores de planta son aquellos que desarrollan su actividad en las dependencias propias de las Empresas de Servicios Temporales. Los trabajadores en misión son aquellos que son enviados por la Empresas de Servicios Temporales a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicios contratados por éstos.

¿Cuándo es permitido contratar con Empresas de Servicios Temporales?

El artículo 77 de la mencionada Ley establece los 3 casos en que los usuarios pueden contratar con EST:

- Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6to del Código Sustantivo del Trabajo; aquel de corta duración y no mayor a un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador.
- Cuando se requiera reemplazar a personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
- 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 6 meses prorrogable hasta por 6 meses más.

¿Qué es la intermediación laboral?

Es aquella que se encuentra en cabeza de las empresas de servicios temporales, las agencias de empleo y el simple intermediario, donde el elemento esencial es la contratación de trabajadores para prestar servicios a un tercero por su cuenta; éste tercero no tiene ningún tipo de responsabilidad jurídica frente al contrato de trabajo de la persona que está desarrollando una actividad o tarea para su servicio, toda vez que éste no contrata directamente al trabajador, sino que contrata un servicio con la Empresa de Servicios Temporales a través de la suscripción de un contrato de prestación de servicios de naturaleza comercial. Éste tipo de intermediación es permitida en nuestro ordenamiento jurídico, siempre y cuando se cumplan los preceptos legales establecidos para cada figura.

¿Por qué surge la intermediación laboral como una problemática tanto para los trabajadores como para las empresas?

Si bien la figura de la empresa de servicios temporales en principio resulta beneficiaria para los trabajadores y para las empresas, toda vez que es fuente generadora de empleo (Trabajadores) y proporciona agilidad y productividad (Empresas), también es una realidad que algunas empresas bajo esta forma de contratación laboral han transgredido los derechos de los trabajadores, pues a través del “contrato de prestación de servicios” suscrito con diferentes Empresas de Servicios Temporales, contratan personal por largos períodos de tiempo, disfrazando contratos de trabajo y obviando el pago de las acreencias laborales a las que tienen derecho.

Es en estas circunstancias cuando se empieza a desdibujar la figura de la intermediación laboral, la cual se encuentra autorizada por nuestro ordenamiento jurídico, siempre y cuando sea utilizada para prestar un

servicio **temporal**, es decir, el servicio se presta por un determinado tiempo y con el cumplimiento de los requisitos que la misma Ley les ha otorgado. Ésta figura ha pasado a ser un instrumento utilizado por algunas empresas para el ocultamiento de las obligaciones laborales, que se configuran silenciosamente a través de un contrato realidad, el cual con el paso del tiempo siempre será alegado por el trabajador a través de una demanda que tiene altas posibilidades de terminar en un fallo condenatorio para la empresa usuaria de las Empresas de Servicios Temporales.

No se busca con este ABCES atacar la existencia de las Empresas de Servicios Temporales, pues se considera que son compañías que, a través de la prestación de sus servicios, pueden ser de gran ayuda y avance para desarrollar las actividades de las empresas, siempre y cuando se lleve a cabo dicha contratación de manera responsable, pues de lo contrario la empresa usuaria se verá inmiscuida en un problema que evidentemente lo primero que va a atacar es su economía, pues las demandas de este tipo suelen ser de cuantías muy onerosas.

BIBLIOGRAFÍA.

- Ley 50 de 1990.
- Pérez García Miguel. Contratación Laboral, Intermediación y Servicios.

Elaborado por la estudiante: Nathalia Játiva Guzmán

Revisado por la docente: Marta Bernal Pérez