

PROYECTO DE GRADO

**LOS TRABAJADORES EN MISIÓN, SU ESTABILIDAD LABORAL Y EL SISTEMA DE
GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SGSST**

LUISA JOHANA MURILLO ECHEVERRI

ASESORA EXTERNA: CLAUDIA CARDONA

UNIVERSIDAD DE MANIZALES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN SST

MANIZALES, FEBRERO DE 2020

RESUMEN

El artículo se desarrolla implementando la metodología con enfoque de revisión bibliográfica y de las normas que regulan los trabajadores que son desplazados a diferentes sitios a cumplir sus labores, con esta revisión se logra profundizar en el tema seleccionado que es “Los Trabajadores en Misión, su estabilidad laboral y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo- SG-SST”, que se ve vulnerada por parte de las Empresas Usuarias al omitir los requisitos legales que deben cumplir al momento de celebrar un contrato de trabajo con una Empresa de Servicios Temporales – EST- y la naturaleza jurídica de estas, vinculando a un trabajador en misión a cumplir las actividades que dieron origen a esta necesidad de contratación por periodos superiores a un año, trayendo consigo consecuencias de carácter contractual que afectan al trabajador al momento de reclamar sus prestaciones sociales y hacer uso de los servicios de salud; así como la no inclusión de las EST en los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST. Se concluye del análisis de esta problemática que resulta imprescindible controlar y asesorar a las empresas usuarias sobre la importancia de saber en qué momentos si requiere de una EST y en qué momentos debe realizar un ajuste en su planeación y generar un nuevo cargo en su planta de personal; y, tanto para las EU como para los trabajadores en misión, entender en qué momento el vínculo laboral con la EST finaliza y en qué momento inicia con la EU.

PALABRAS CLAVES

Palabras claves: Trabajador en misión, Empresa de Servicios Temporales, contrato laboral, Empresa Usuaria, derechos laborales, responsabilidad de las Empresas Usuarias, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

INTRODUCCIÓN

El presente artículo se desarrolla a partir de las características y complejidades que traen consigo, por su naturaleza, las Empresas de Servicios Temporales, que desde el ámbito legal se encuentran reguladas, pero con dificultad en su interpretación al momento de evaluar en la ejecución ya que los trabajadores en misión se ven expuestos a diversos atropellos en su contrato laboral y diferentes peligros de acuerdo a los sectores económicos de las empresas usuarias donde ejercen sus actividades y, al momento de implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en las EST dentro del marco de las responsabilidades que a cada actor le compete dentro de la integralidad que reza el Sistema de Seguridad Social en Colombia.

A continuación, se realizará un breve análisis desde el ámbito del Derecho a la actualidad de la Seguridad Social de los trabajadores en misión frente al Sistema de Gestión de la

Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en las Empresas de Servicios Temporales y la estabilidad laboral de los trabajadores frente a las EU.

PREGUNTA PROBLEMA

¿SE VULNERAN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN MISIÓN EN CUANTO A LA ESTABILIDAD LABORAL Y EL SG-SST?

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La iniciativa de realizar este proyecto surge desde el área de seguridad y salud en el trabajo debido a normatividad que regula a las EST, Un trabajador en misión es la persona enviada por la EST a cumplir una “misión” a la empresa de un tercero a prestar un servicio, a desempeñar un cargo o realizar una tarea específica, durante un tiempo determinado. Por regla general se tiene a la empresa de servicios temporales como empleador de los trabajadores en misión, pero esa afirmación no es tan sólida pues la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha determinado que cuando el plazo fijado en el artículo 77 de la ley 50 de 1990 se transgrede se tiene a la empresa usuaria como el verdadero y directo empleador de los trabajadores en misión, con las consecuencias económicas que ello conlleva, es decir, el pago de salarios, prestaciones y eventuales indemnizaciones en favor de los trabajadores, pues cuando el mismo excede de un (1) año la realidad prevalece sobre la formalidad trayendo como consecuencia que la empresa usuaria sea declarada judicialmente como el verdadero empleador del trabajador en misión y a la empresa de servicio temporal como un simple intermediario y específicamente la Ley 50 (1990), señala que los casos en que una EST puede enviar a una EU, trabajadores en misión, son únicamente los siguientes:

- a. Desempeñar labores ocasionales, accidentales o transitorias, esto es, aquellas cuya duración no exceda de un mes y se requieran para cubrir necesidades ajenas a la actividad normal del empresario.
- b. Reemplazar personal en vacaciones, en incapacidad, en licencia ordinaria y en licencia de maternidad.
- c. Atender el incremento de la producción, las ventas, o el transporte
- d. Recolectar cosechas.
- e. Con todo, es claro que la especificidad de contratación con una EST se traduce en una protección a los trabajadores, “
- f. ...para que las empresas no abusen de la posibilidad de contratar trabajadores temporales, haciendo a un lado los permanentes.” (CSJ Sentencia C-330, 1995), protección esta que también se extiende en la temporalidad del servicio.

En el literal a de la norma ibídem, el carácter transitorio del servicio se desprende del mismo Artículo 6 de la obra sustantiva laboral, ya que en ella evidentemente se registra que el ejercicio de actividades ocasionales, accidentales o transitorias no puede ser superior a un mes.

A su turno, es evidente que para el literal b, el tiempo durante el cual se podrá

vincular trabajadores en misión se encuentra condicionado por 15 días o más según si se trata de un trabajador en reemplazo que ha acumulado varios períodos de vacaciones; hasta 540 o 360, según el caso si es por riesgo común o laboral ; 14 semanas, por la licencia de embarazo(Ley 1468, 2011) y por el tiempo que se disponga en el reglamento interno de trabajo de cada empresa, durante el cual se pueden conceder licencias ordinarias a los trabajadores.

En cambio, en el caso c y d, la norma establece que la contratación en este caso entre la EST y la EU debe ser de 6 meses, prorrogables por otros 6 meses, sin que exceda de un año.

JUSTIFICACIÓN

Las empresas temporales nacen como una necesidad económica y una variabilidad en el sistema económico global. La necesidad es fundamentalmente porque las empresas nuevas o buscan la mano de obra segura pero sin someterse a un sistema en el cual tengan que pagar pensiones o indemnizaciones de por vida, además, porque en un tiempo las empresas daban contrato a los trabajadores por determinado tiempo y éstos terminaban por renuncia inclusive antes del proceso de alta en el Seguro Social, en bancos, en los créditos de vivienda y de ahorro, y esto genera gastos para la empresa en materia prima y en pagos de servicios que no se ocupan al final. Por ello es que se crean estas **EMPRESAS TEMPORALES**, destinadas a mitigar la ausencia de trabajo en algunos sitios donde se carece de ello, inclusive no sólo le da la oportunidad a un individuo de un trabajo sino de ingresos a toda una familia. Se puede decir que las EST juegan un papel fundamental en Colombia y en el mundo, especialmente en las principales ciudades, para la oferta laboral y también para la contratación de trabajadores temporales o mejor conocidos como trabajadores en misión, además es esencial exponer que estas también cuentan con un reto constante para ser competentes y competitivas en este mercado que crece cada día. Es por ello que al momento de surgir las EST, nace el concepto de trabajadores en misión que es la persona enviada por la empresa de Servicios Temporales a cumplir una **misión** a las instalaciones de un tercero a prestar un servicio, a desempeñar un cargo o a realizar una tarea específica, durante un tiempo.

La utilidad del proyecto de revisión radica en la oportunidad de mejora que representa para los trabajadores en misión de las empresas de servicios temporales respecto a la responsabilidad que se tiene de estos, si bien estos tienen unos derechos como son subordinación, el legislador creó para ellos un régimen laboral con ciertas particularidades:

Muchas veces se ven vulnerados sus derechos ya que en caso de accidentes las empresas se pasan las responsabilidades, y quedando el trabajador en el medio de la situación.

Después de realizar la revisión del estado del arte no se encuentran investigaciones que tengan en cuenta

La novedad del presente proyecto surge a partir de la disciplina de seguridad y salud en el trabajo, la cual aborda dentro de su jerarquía de controles el control en la persona o trabajador

Esta revisión documental es de gran utilidad ya que las personas en misión se encuentran desprotegidas ya que si bien en Colombia todo esta reglado, se ha encontrado varios casos donde no hay quien responda por personas que con el tiempo van perdiendo su capacidad laboral. Tal es el caso del señor Hernando de Jesús Ocampo Jiménez que laboró durante 20 años para la Chec con diferentes EST, dado a que el señor iba cerrando su ciclo laboral y además de presentar problemas en su columna y manguito rotador que se desencadenó por la labor que realizaba para la Chec que era la lectura de los contadores, la empresa decide retirarlo o despedirlo, al momento del señor Hernando de Jesús reclamar el porque de la decisión, la empresa aduce que debido a sus constantes consultas al médico y ausencias no estaba dando el rendimiento requerido por la empresa; El señor muy desconcertado les solicita que le respondan por su enfermedad laboral ya que la adquirió debido a su trabajo desempeñado para la Chec, la cual le responde que ellos no tienen obligación ya que no existía ningún tipo de contrato a término indefinido y que él había laborado para diferentes contratistas... Por el anterior caso, es donde se evidencia la desprotección que tienen los trabajadores en misión y los riesgos que manejan al desarrollar sus labores y al momento de evidenciarse una enfermedad laboral o un accidente laboral quedan sin el amparo de la ley, debido a que usualmente las empresas Usuarías utilizan la figura de contratar por tercerización para evadir las obligaciones prestacionales de los trabajadores.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Describir los derechos que tienen los trabajadores en misión, su estabilidad laboral y el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo - SST

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar los derechos de los trabajadores en misión frente a la estabilidad laboral
- visualizar mecanismos de solución adecuadas para la entidad y que se puedan ajustar teniendo en cuenta la normativa vigente con respecto a las seguridad y salud en el trabajo.
- Proponer alternativas de protección de este tipo de trabajadores

MARCO TEORICO

Ley 50 de 1990, por medio de la cual se regula la actividad de las Empresas de Servicios Temporales (EST), y determina en el artículo 77 en que eventos puede ser contratada:

“Artículo 77- Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos: 1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6o del Código Sustantivo del Trabajo. 2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad. 3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más.”

Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

El Decreto Ley 1295 de 1994, en sus Artículos 56 y 57, establece que es responsabilidad del Gobierno Nacional expedir las normas reglamentarias necesarias para garantizar la seguridad de los trabajadores en la prevención de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales; Además, de cumplir la labor de vigilancia y fiscalización de riesgos profesionales y el SGSST en todas las empresas a través de la Dirección de Riesgos Laborales.

El Decreto 1072 de 2015 compiló el Decreto 4369 de 2006, por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones; y el Decreto 1443 de 2014, por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). En el Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, establece las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), las cuales deben ser aplicadas por todos los empleadores, haciendo énfasis en las Empresas de Servicios Temporales (EST) y los trabajadores en misión. Este Decreto se encuentra dentro del compendio de normas del Sistema General de Riesgos Laborales que son de obligatorio cumplimiento. Además, de ser las únicas avaladas legalmente para la intermediación laboral únicamente en lo establecido el artículo 2.2.6.5.6, el cual compiló las normas del artículo 6 del Decreto 4369 de 2006 “Por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones”, y dependen del tipo de contrato que le den al trabajador para su vinculación a la empresa, que no podrá ser la misma que cuando ha sido contratado por su perfil o por las necesidades de la empresa usuaria con un contrato a término indefinido o por obra o labor que no podrá superar los seis meses y con una prórroga máximo de seis más prescrito en el Parágrafo del artículo 2.2.6.5.6., señalando puntualmente lo siguiente:

“Artículo 2.2.6.5.6- Casos en los cuales las empresas usuarias pueden contratar servicios con las Empresas de Servicios Temporales. Los usuarios de las Empresas de Servicios Temporales sólo podrán contratar con estas en los siguientes casos:

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

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

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

Parágrafo- Si cumplido el plazo de seis (6) meses más la prórroga a que se refiere el presente artículo, la causa originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales, para la prestación de dicho servicio.”

La contratación

Todo esto no significa que el trabajador no pueda cumplir su función por contratos consecutivos con la EST sin que exceda su tiempo con una EU el tiempo descrito anteriormente, según lo determina la modalidad de contratación por obra o labor el Código Sustantivo de Trabajo. En caso de que la empresa requiera cubrir las tareas que ha contratado con la EST por periodos superiores a un año, debe generar este cargo en su planta de personal y contratar directamente a un trabajador de forma permanente con todas las prestaciones de Ley.

Por su parte, las EST, son las únicas autorizadas para colaborar temporalmente en las actividades misionales de las empresas usuarias según lo establecen los Artículos 71 al 94 de la Ley 50 de 1990. Definiendo así mismo que, las personas naturales que son enviadas para el cumplimiento de estas actividades como Trabajadores en Misión, y las dependencias de la empresa usuaria (Artículo 74, Ley 50 de 1990), para ejecutar el servicio temporal de colaboración (Artículo 77, Ley 50 de 1990 y parágrafo artículo 6, Decreto 4369 de 2006). Por lo cual, según la Ley 50 de 1990, los trabajadores en misión cuentan con los mismos derechos laborales de cualquier trabajador (Artículo 75 Ley 50 de 1990) prestando sus servicios a la empresa usuaria bajo delegación subordinada en lo relacionado con tiempo, modo, lugar y centros de trabajo. Significando que el trabajador en misión durante la ejecución de sus actividades está expuesto a los riesgos y peligros de la empresa usuaria, lo cual queda expresado en el contrato comercial suscrito entre la empresa usuaria y la Empresa de Servicios Temporales.

La Honorable Corte Constitucional se ha expresado en diversas ocasiones sobre la relación contractual que existe entre el trabajador en misión, la Empresa de Servicios Temporales y la empresa usuaria, salvaguardando los derechos del trabajador frente a los siguientes temas: Estabilidad laboral forzada, Permiso del Ministerio de Trabajo y

Causal objetiva de terminación de contrato.

Sentencia T-1058/07, Referencia Expediente T-1678585, sobre Contratos Laborales en Empresas de Servicios Temporales - El trabajador lleva laborando más de once años, encubriéndose una relación laboral que se debió desarrollar a través de otro tipo de contrato. Magistrada Ponente Dra. Clara Inés Vargas Hernández, expresó:

“CONTRATOS LABORALES EN EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES-El trabajador lleva laborando más de once años, encubriéndose una relación laboral que se debió desarrollar a través de otro tipo de contrato.

De acuerdo con las manifestaciones hechas por el actor, las que además no fueron desvirtuadas por la parte accionada, se extrae que el señor laboró por once años al servicio de la empresa Aseo Capital S.A., lapso de tiempo durante el cual, dicha sociedad, se limitó a rotar las empresas de servicios temporales, situación ésta que desnaturaliza los contratos celebrados entre el trabajador, la empresa de servicios temporales y la empresa usuaria, pues como se dijo, los mismos fueron concebidos a fin de ser desarrollados de manera temporal y como se evidencia en el presente asunto, esta figura ha perdurado a través de un número considerable de años, disfrazando de esta manera una relación laboral que se debió desarrollar a través de otro tipo de contrato laboral, máxime si se tiene en cuenta que la materia y las causas que dieron origen al respectivo contrato aún subsisten. En consecuencia, es claro que en este caso no se trata de un trabajador en misión, sino de uno que desarrolla una labor permanente, por lo que su vinculación no debió corresponder a uno de aquellos temporales, pues es evidente que puede tratarse de una relación laboral permanente encubierta, lo que no permite al trabajador tener derecho a una estabilidad en el empleo”.

Toda empresa, sea de carácter público o privado, cuenta con un esquema organizacional que determina la planta de personal y sus perfiles que son requeridos para garantizar el óptimo funcionamiento de la organización y el presupuesto para cubrirlos; no obstante, por la naturaleza misma de esta se presentan requerimientos de personal con perfiles distintos a los ya identificados o el aumento de personas en uno ya existente para cubrir necesidades puntuales por un espacio corto de tiempo a través de cualquiera de las modalidades de contratación legales existentes, entre las cuales está la utilización de los servicios que las EST presta a través de un contrato comercial con periodo de duración de seis meses prorrogables por una sola vez por seis meses más. La EU debe contar con los soportes jurídicos que sustenten la necesidad temporal de celebrar un contrato con una EST.

Sentencia T 503/15, Referencia: expediente T-4838844, Magistrada Ponente Doctora María Victoria Calle Correa, la H. Corte menciona los aspectos fundamentales con respecto al contrato laboral en empresas de servicios temporales, cuando a la letra dice:

“CONTRATO LABORAL EN EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES-Regulación legal

La relación laboral entre el trabajador y la empresa de servicios temporales subsiste mientras el usuario necesite de los servicios del trabajador o se haya finalizado la obra para la cual fue contratado. Sin embargo, es claro que de acuerdo con la ley, este tipo de relación laboral no puede exceder de un año, porque indudablemente se debe evitar que los contratos con las empresas de servicios temporales en la práctica se conviertan en permanentes ya que de este modo se desconocerían los derechos prestacionales de los trabajadores. Así las cosas, en el evento de que la necesidad del usuario por el servicio de los trabajadores en misión sea permanente, debe acudir a otra forma de contratación distinta a la que se cumple a través de las empresas de servicios temporales. Es claro que en este caso no debería tratarse de un trabajador en misión, sino de uno que desarrolla una labor permanente, por lo que su vinculación no debió corresponder a una contratación temporal. Así las cosas, presuntamente, podemos estar en presencia de una relación laboral permanente encubierta, que no le permite al trabajador tener derecho a una estabilidad en el empleo.

Cabe recordar que se debe evitar que persista la tendencia de sustituir trabajadores permanentes por temporales, pues como se señaló, siempre que subsistan las causas y la materia que dieron origen a la relación laboral, la misma no se puede dar por terminada y se debe propender por la estabilidad laboral de aquellos trabajadores que han cumplido a cabalidad con las labores encomendadas”.

La intermediación

Sentencia C-690/11.- Referencia: expediente D-8393; Magistrado Ponente, Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, la H. Corte destaca la prohibición de la intermediación a través de cualquier modalidad contractual, que no se ajuste a los parámetros legales establecidos sobre esta, retomando algunos aspectos de la Ley 1429 de 2010, cuando en uno de sus apartes expresa:

“En este inciso lo que el legislador hizo no fue otra cosa que llevar a prohibición legal lo que la jurisprudencia de las Altas Cortes ha venido reiterando en relación con la primacía del contrato realidad, al señalar que ni los entes públicos ni las personas privadas pueden encubrir las relaciones laborales caracterizadas por la subordinación, a través de distintas modalidades de contratación o de figuras como las cooperativas de trabajo asociado.”

La estabilidad laboral

Sentencia SU 049 de 2017, Referencia: expediente T-4632398, Magistrada Ponente, Doctora María Victoria Calle Correa, hace énfasis en los alcances y similitudes de la estabilidad laboral reforzada y la estabilidad ocupacional reforzada, resaltando su importancia desde la constitucionalidad:

“5. Segunda cuestión: la estabilidad ocupacional reforzada en los contratos de prestación de servicios, y la aplicación de las prestaciones de la Ley 361 de 1997, interpretada conforme a la Constitución 5.1. La jurisprudencia constitucional ha usado de forma dominante la expresión “estabilidad laboral reforzada” para hacer alusión al derecho fundamental antes caracterizado. En nuestro medio jurídico, la locución ‘laboral’ se asocia legislativamente a las relaciones de trabajo dependiente, caracterizadas por la prestación de servicios personales bajo subordinación jerárquica. No obstante, esta Corte ha señalado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada aplica no solo a quienes tienen un vínculo de trabajo dependiente estrictamente subordinado y sujeto al derecho laboral, sino también a quienes están insertos en relaciones ocupacionales divergentes, originadas por ejemplo en un contrato de prestación de servicios o en un contrato de aprendizaje.

En efecto, desde la sentencia T-1210 de 2008 la Corte ha sostenido que “aún en el seno del contrato de prestación de servicios, puede predicarse ciertas garantías de la que gozan las relaciones laborales, al cobrar importancia los principios de estabilidad laboral a ciertos sujetos”. Luego esta posición se ha reiterado en distintas ocasiones, como por ejemplo en las sentencias T-490 de 2010, T- 988 de 2012, T-144 de 2014 y T-310 de 2015. En la sentencia T-040 de 2016, la Sala Tercera de Revisión de la Corte tuteló el derecho a la estabilidad reforzada de una persona a quien se le terminó sin causa justificable y sin autorización de la oficina del Trabajo su contrato de prestación de servicios, mientras estaba en condiciones de debilidad manifiesta. Sostuvo entonces que “la estabilidad laboral reforzada para personas en situación de debilidad manifiesta por su estado de salud aplica a todas las alternativas productivas, incluyendo al contrato de prestación de servicios”.

Además, menciona,

5.2. En las relaciones de prestación de servicios independientes no desaparecen los derechos a “la estabilidad” (CP art 53), a una protección especial de quienes “se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta” (CP arts. 13 y 93), a un trabajo que “en todas sus modalidades” esté rodeado de “condiciones dignas y justas” (CP art 25) y a gozar de un mínimo vital (CP arts. 1, 53, 93 y 94). Tampoco pierden sentido los deberes que tienen el Estado y la sociedad de adelantar una política de “integración social” a favor de aquellos que pueden considerarse “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (CP art 47), o de “obrar conforme al principio de solidaridad social” (CP arts. 1, 48 y 95). Por este motivo, más que hablar de un principio de estabilidad laboral reforzada, que remite nominalmente por regla a las relaciones de trabajo dependiente, debe hablarse del derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada, por ser una denominación más amplia y comprehensiva. Esta garantía tiene, como se dijo, arraigo constitucional directo y aplica a quienes estén en condiciones de debilidad manifiesta, incluso si no cuentan con una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Este proceso, sin embargo, provoca una pregunta: (i) por una parte, si en el contexto de relaciones originadas en contratos de prestación de servicios la vulneración de la estabilidad ocupacional reforzada activa las prestaciones de la Ley 361

de 1997; y, en caso afirmativo, (ii) si aplica, en tales hipótesis, incluso a quienes sin tener calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda están en circunstancias de debilidad manifiesta por sus problemas acreditados de salud. Sobre estas materias hay diferencias jurisprudenciales, que la Corte en primer lugar (a) identificará, y luego (b) resolverá.

La Ley 361 de 1997, por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con en situación de discapacidad o vulnerabilidad, en su artículo 26 reza,

“Artículo 26 – No discriminación a persona en situación de discapacidad- En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.

Operación de la EST

Sentencia SL3520-2018/69399 de agosto 15 de 2018, de la Corte Suprema de Justicia, en la Sala de Casación Laboral, Magistrada Ponente: Dr. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, definió los lineamientos sobre los cuales pueden operar las EST:

1. La ejecución de las labores ocasionales, transitorias o accidentales de las que trata el artículo 6º del Código Sustantivo del Trabajo.

2. Para remplazar 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 periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios por un término de meses prorrogables hasta por un periodo igual.

4. Solo puede acudir a esta figura de intermediación laboral para el desarrollo de labores netamente temporales, sean o no del giro ordinario de la empresa determinadas por circunstancias excepcionales tales como trabajos ocasionales, reemplazos de personal ausente o incrementos en la producción o en los servicios.

5. Señala la Alta Corte, que las EST se ubican dentro de los mecanismos de flexibilidad organizativa, no obstante, no pueden considerarse estrictamente como una manifestación de la descentralización, porque en principio no pueden cubrir necesidades permanentes de la empresa y no pueden sustituir personal permanente.

Las EU suelen utilizar los servicios de las EST como el mecanismo legal más sencillo para suplir estos requerimientos transitorios, además de evitar legalmente una relación contractual con un trabajador adicional y su respectiva carga prestacional, dejando según la legislación vigente como único empleador del trabajador en misión a la EST. La Sentencia 9435/1997 del Magistrado Ponente Francisco Escobar Henríquez afirma:

“al usuario le corresponde ejercer la potestad de subordinación frente a los trabajadores en misión de manera que está facultado para exigirles el cumplimiento de órdenes, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo. Pero esta facultad se ejercita no por derecho propio sino en virtud de delegación o representación de la E.S.T, pues el personal enviado depende exclusivamente de ella. En otros términos, la usuaria hace las veces de representante convencional del patrono E.S.T, con el alcance previsto por artículo 1, inciso 1 del Decreto 2351 de 1965 (C.S.T art 32) esto es que lo obliga frente a los trabajadores, al paso que ante éstos los representantes (usuarios para el caso) no se obligan a título personal, sino que su responsabilidad se contrae tan solo frente al representado, en caso de incumplir lo estipulado en el respectivo convenio que autoriza la representación.”

El trabajador en misión

El trabajador en misión es aquella persona contratada por la Empresa de Servicios Temporales y enviada por esta a cumplir una misión a la infraestructura de un tercero, conocido como Empresa Usuaria a prestar un servicio, realizar una tarea específica o desempeñar un cargo, durante un espacio de tiempo inferior a un año. Se identifica como factor común la omisión por parte de las EU de los requisitos que están establecidos para la celebración de un contrato con una EST para suplir necesidades puntuales.

En todo caso, el trabajador en misión puede hacer parte de la EST en la modalidad de contratación de planta o por término fijo, y al cumplir labores de subordinación bajo las instrucciones de la EU, a nivel legal tiene beneficios similares a todo empleado de planta como: Un salario ordinario en igualdad de condiciones al de los trabajadores de la EU según las escalas de antigüedad que esta maneje; ser incluido en la implementación del SGSST como un elemento activo y participar de forma activa de este y su respectiva cotización a la ARL según corresponda el nivel de riesgo de su labor ; tiene derecho a la liquidación de sus prestaciones sociales (prima, vacaciones) proporcional al tiempo laborado, sin importar cuanto sea este; derecho a disfrutar de los beneficios que la EU tenga implementados para sus trabajadores como alimentación, transporte, salud preventiva, recreación, entre otros.

Causal de despido

Para las EST como en toda empresa, podrá existir una causal objetiva para la terminación del contrato de trabajo, que deberá demostrar ante la Oficina de Trabajo del Ministerio de Trabajo que la razón para tal desvinculación laboral no corresponde al estado de salud del trabajador, sino a la existencia de una causal objetiva de despido y terminación del contrato de forma unilateral, según lo establece el artículo 62 del Código

Sustantivo del Trabajo.

La Honorable Corte Constitucional, en Sentencia T-320/16, Referencia: expediente T-5.187.233, Magistrado Ponente, Doctor Alberto Rojas Ríos, expresó sobre el significado de la estabilidad laboral reforzada:

“ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Concepto El derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: “ (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz ...”

Así mismo, manifiesta para los casos en que el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad originada por su discapacidad o estado de salud,

“DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE QUIENES SE ENCUENTRAN EN CIRCUNSTANCIAS DE DEBILIDAD MANIFIESTA O INDEFENSIÓN-Reglas jurisprudenciales Cuando un trabajador sufra de una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente.

La jurisprudencia constitucional ha reconocido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada también es aplicable a las relaciones laborales surgidas a partir de la suscripción de un contrato a término definido, motivo por el cual, el vencimiento de su término de duración no es razón suficiente para darlo por terminado cuando el empleado se encuentra en estado de debilidad manifiesta. En este sentido, si el trabajador es un sujeto de especial protección constitucional, en los contratos a término fijo también es imperativo que el empleador acuda ante la oficina del Trabajo con el fin de obtener la autorización correspondiente para dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo pactado.”

A la luz de la Constitución Política, esta Sentencia también hace una importante referencia sobre el despido con causa justa:

“4. Precedente judicial sobre estabilidad laboral reforzada. Reiteración de jurisprudencia. El artículo 53 de la Constitución Política consagra el derecho a la estabilidad laboral como principio que rige todas las relaciones laborales y que se manifiesta en “la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como “justa” para proceder de tal manera

o, que descrito cumplimiento a un procedimiento previo”.

Teniendo en cuenta el estado de debilidad manifiesta en que se pueden encontrar aquellos trabajadores discapacitados o con afecciones en su salud, y con el objeto de brindarles una protección especial que les garantice la permanencia en su trabajo, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado a partir del principio de estabilidad en el empleo, el derecho a la estabilidad laboral reforzada; conforme al cual, el empleador sólo podrá desvincular al trabajador que presente disminución física o psíquica, cuando medie autorización del inspector del trabajo y por causa distinta a la de su padecimiento.”

En todo caso, es el empleador quien debe aportar todas las pruebas y evidencias que son causales ante el Ministerio de Trabajo para obtener el permiso para realizar la terminación unilateral del contrato de trabajo, distinta al estado de salud del trabajador.

Cuando el empleador decide dar por terminado de forma unilateral el contrato de trabajo sin justa causa, cumplir con lo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo sobre la indemnización de perjuicios:

“Artículo 64. TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA

En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.”

Se debe considerar también, lo expresado en Sentencia, SL 1360-2018, Radicación número 53394 de 11 de abril de 2018, Magistrada Ponente, Doctora Clara Cecilia Dueñas Quevedo, que establece una nueva postura ante la existencia de una justa causa para la terminación de un contrato de trabajo, no se requiere del trámite de permiso ante el Ministerio de Trabajo ya que no está irrespetando el fuero que cubre al trabajador por vulnerabilidad o por discapacidad, sin tener esto relación alguna con su estado de salud, expresando:

“Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se Radicación n.º 53394 17 dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación», lo que, contrario sensu,

quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera. Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.

Para el empleador, el trabajador está dentro del fuero de estabilidad laboral cuando este se encuentra en incapacidad laboral por un evento de contingencia de origen laboral o común, y cuando a raíz de estas se ha determinado su disminución de capacidad laboral previo al agotamiento de todas las etapas y recursos de salud que esta requiere. Este fuero de estabilidad laboral tiene como origen el artículo 13 de la Constitución Política, que dice:

“Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”

EI SGSST

Una de las herramientas que permite a las EST y EU salvaguardar el bienestar de los trabajadores en misión y mitigar los daños colaterales a los que se ven expuestos legalmente en lo relacionado con la relación contractual, es reconocer que ellas son solidarias por obligación a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en misión y cumplir entre otras, con las siguientes obligaciones: Incluir en la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo expresamente el alcance y compromiso de cada una de ellas frente a los trabajadores en misión; definir los roles y responsabilidades teniendo en cuenta las obligaciones de las EST, las EU y las de los trabajadores en misión; realizar una rendición de cuentas detallada y difundirla a la totalidad de los trabajadores en misión haciendo énfasis en aspectos como los índices de accidentalidad, ausentismo, condiciones de los ambientes de trabajo, matriz de riesgos y peligros, entre otros; realizar la gestión de riesgos y peligros; gestionar la participación de los trabajadores en misión de forma articulada con COPASST o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo; suministrarle a los trabajadores en misión los equipos de protección personal que se requieran según el puesto de trabajo.

Las EU tienen la obligación particular de incluir al trabajador en misión en todas las actividades de promoción y prevención, y de las actividades de prevención de accidentes y enfermedades laborales que se realicen, de tal forma que sean verificables en su aplicación por parte de las EST. También la EU debe realizar con el trabajador en misión

y generar las evidencias requeridas la inducción de este a la empresa, su puesto de trabajo y los riesgos y peligros a los que estará expuesto, entrega de equipos de protección personal, y los controles que la EU maneja para controlar los riesgos desde la medicina preventiva. Además, la EU es quien selecciona los riesgos para el trabajador en misión libremente ya que es quien ha definido su actividad económica y debe asumir el deber de controlarlos y mitigarlos, exonerando así a las EST de las consecuencias que estos traigan a la EU, ya que estas son independientes en su actividad económica de la relación que tiene con la EST.

La EST debe adquirir una póliza de amparo sobre los riesgos para garantizar el cumplimiento de las obligaciones sobre los derechos laborales de los trabajadores en misión en caso de presentarse una insolvencia para el pago de salarios y prestaciones sociales. Mientras que la EU solo es responsable de generar los espacios para el cumplimiento de las labores asignadas al trabajador en misión en igualdad de condiciones que las del personal existente. En lo relacionado con la seguridad social, está establecido que las EST deben reportar los primeros diez días de cada mes a la EU, las planillas de seguridad social pagada de los trabajadores en misión que están a su servicio, en caso de que algún trabajador no esté registrado, la EU deberá presentar una queja ante la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la recepción de estas planillas. No hacerlo convierte a la empresa usuaria en solidariamente responsable por los pagos correspondientes a la afiliación y mora de dichos aportes; de presentarse esta situación, la EU no solo será la responsable del pago de los aportes y sus intereses de mora, sino también del pago de las prestaciones económicas, incapacidades e indemnizaciones en caso de un accidente o laboral o enfermedad.

MARCO LEGAL

En Colombia todo empleador tiene la obligación de cumplir y dar respuesta a la normatividad legal vigente con el fin de velar y preservar la salud e integridad física y mental de sus trabajadores, entre esta normatividad se contemplan:

La Ley 9 de 1979, por la cual se dictan medidas Sanitarias. Esta Ley da origen a todo el Sistema de Salud y Riesgos Laborales actual. Resolución 2400 de 1979, por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

Resolución 1016 de 1989, por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

Ley 50 de 1990, por medio de la cual se regula la actividad de las Empresas de Servicios Temporales (EST), y determina en el artículo 77 en que eventos puede ser contratada.

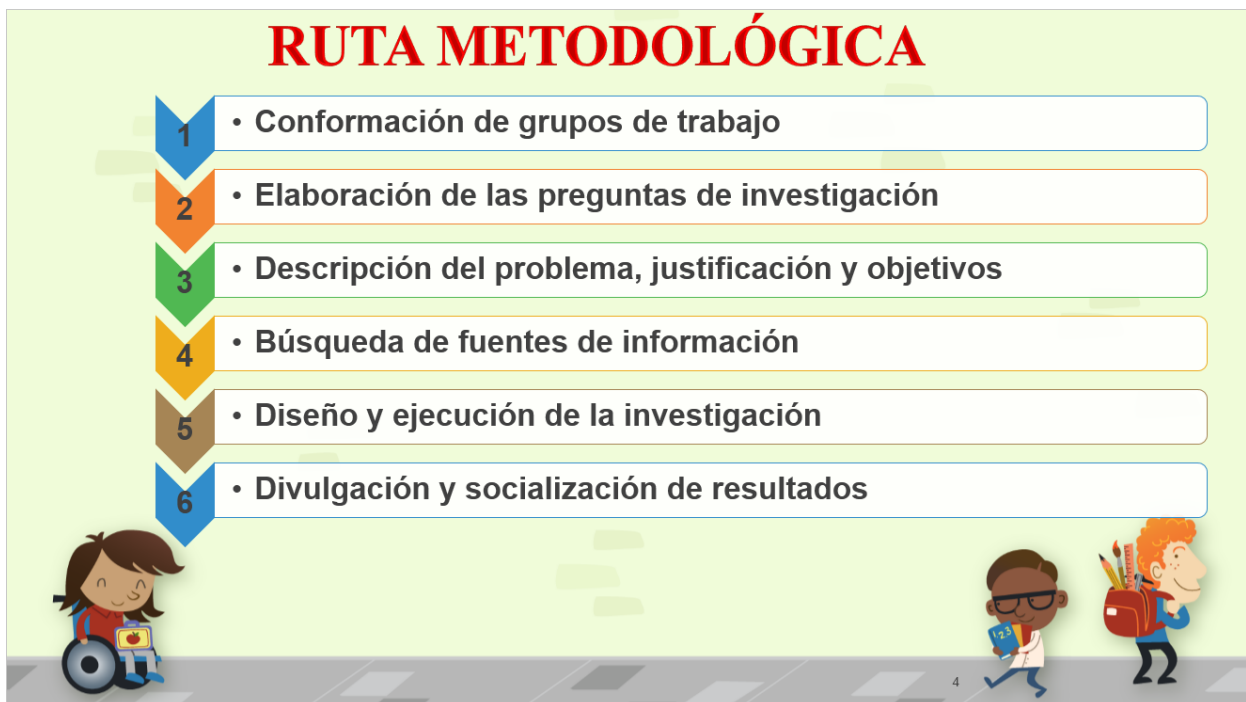
Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

El Decreto Ley 1295 de 1994, en sus Artículos 56 y 57, establece que es responsabilidad del Gobierno Nacional expedir las normas reglamentarias necesarias para garantizar la seguridad de los trabajadores en la prevención de accidentes de

trabajo y de enfermedades laborales

Decreto 1072/2015, capítulo 6: Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, en este capítulo se definen las directrices de obligatorio cumplimiento al momento de implementar el sistema de seguridad y salud

RUTA METODOLÓGICA



Fuente: <http://www.investigonypreguntina.appcotecnova.es/index.php/ruta-metodologica/>

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación tiene una metodología de investigación que enmarca el Método de análisis-síntesis. - El cual se basa en realizar un análisis de la jurisprudencia y casos que se han presentado a raíz de la tercerización laboral con la el Sistema de Gestión en la Seguridad y Salud en el Trabajo y permite arrojar una conclusión general del tema que se investiga.

DISCUSIÓN

A pesar de ser la EST responsable de la relación contractual con el trabajador en misión, el desgaste de la salud que él tenga durante el cumplimiento de su labor no la beneficia ya que su relación es realmente solo jurídica, ya que no recibe ningún beneficio de la fuerza laboral de este, mientras que la EU si recibe estos beneficios y es la responsable del desgaste de la salud.

Desde el SGSST, los factores de riesgo son directamente responsabilidad de la EU ya que es la propietaria del espacio de trabajo donde se va a desempeñar el trabajador en misión, así como la asignación de sus labores. Por lo tanto, tiene la obligación de controlar y mitigar las fuentes de riesgos; y monitorear, intervenir y controlar los factores de riesgo asociados para prevenir accidentes y enfermedades laborales en el trabajador en misión.

Para las EST es desventaja jurídica y económica ser la única responsable en el cuidado del trabajador en misión, porque esto puede generar incrementos en los índices de accidentabilidad y morbilidad laboral, y en consecuencia el aumento de probabilidad de procesos jurídicos relacionados con solicitud de indemnizaciones cuando haya lugar a estos y se compruebe que la EU no asignó ni ejecutó los recursos físicos y financieros pertinentes para garantizar la salud y seguridad del trabajador en misión.

Es obligación de las EST y de las EU reclamar a las ARL la capacitación de los integrantes de los COPASST y Vigías del SGSST de forma amplia y suficiente para realizar la implementación de este de forma adecuada, además de brindarles asesoría permanente y asistencia técnica tanto para ellos como para los trabajadores en misión. De esta forma, se mitigarán accidentes y enfermedades laborales, así como procesos jurídicos por inadecuado manejo del SGSST.

En Colombia es permitida la tercerización laboral a través de las EST bajo el estricto cumplimiento de los requisitos de ley para su funcionamiento, y realicen los procesos de contratación según los parámetros señalados a través del artículo 2.2.6.5.6 del Decreto 1072 de 2015. Es responsabilidad de las EST no funcionar como fachadas para ocultar la verdadera relación laboral que la EU del servicio contratado tenga con un trabajador en misión donde resulte ser la verdadera empleadora, ya que esta deberá responder por todas las obligaciones que tiene con el trabajador y someterse a las sanciones y multas a las que el Ministerio de Trabajo la obligue.

Los trabajadores en misión tienen igualdad de derechos salariales que los trabajadores de planta que desempeñen la misma función de la EU a donde sean asignados, así como de todos los beneficios que se les brinden (alimentación, transporte, recreación).

Al revisar diversos casos y sus sentencias sobre el tema seleccionado, se puede concluir que es común encontrar que exista omisión de cumplimiento en términos del tiempo que debe durar un contrato de relación comercial entre una EST y una EU en su ejecución, superando los doce permitidos por la Ley y ocasionando así procesos jurídicos cuando el trabajador en misión experimenta situaciones como un despido, un accidente o enfermedad laboral y al buscar quien responda por sus prestaciones sociales, ninguna de las partes (EST y EU) se hace responsable. Para esto, las EST deben adquirir una póliza que ampare los riesgos en caso de insolvencia sobre lo que corresponda al pago

de salarios y prestaciones sociales.

CONCLUSIONES

A pesar de ser la EST responsable de la relación contractual con el trabajador en misión, el desgaste de la salud que él tenga durante el cumplimiento de su labor no la beneficia ya que su relación es realmente solo jurídica, ya que no recibe ningún beneficio de la fuerza laboral de este, mientras que la EU si recibe estos beneficios y es la responsable del desgaste de la salud.

Desde el SGSST, los factores de riesgo son directamente responsabilidad de la EU ya que es la propietaria del espacio de trabajo donde se va a desempeñar el trabajador en misión, así como la asignación de sus labores. Por lo tanto, tiene la obligación de controlar y mitigar las fuentes de riesgos; y monitorear, intervenir y controlar los factores de riesgo asociados para prevenir accidentes y enfermedades laborales en el trabajador en misión.

Para las EST es desventaja jurídica y económica ser la única responsable en el cuidado del trabajador en misión, porque esto puede generar incrementos en los índices de accidentabilidad y morbilidad laboral, y en consecuencia el aumento de probabilidad de procesos jurídicos relacionados con solicitud de indemnizaciones cuando haya lugar a estos y se compruebe que la EU no asignó ni ejecutó los recursos físicos y financieros pertinentes para garantizar la salud y seguridad del trabajador en misión.

Es obligación de las EST y de las EU reclamar a las ARL la capacitación de los integrantes de los COPASST y Vigías del SGSST de forma amplia y suficiente para realizar la implementación de este de forma adecuada, además de brindarles asesoría permanente y asistencia técnica tanto para ellos como para los trabajadores en misión. De esta forma, se mitigaran accidentes y enfermedades laborales, así como procesos jurídicos por inadecuado manejo del SGSST.

En Colombia es permitida la tercerización laboral a través de las EST bajo el estricto cumplimiento de los requisitos de ley para su funcionamiento, y realicen los procesos de contratación según los parámetros señalados a través del artículo 2.2.6.5.6 del Decreto 1072 de 2015. Es responsabilidad de las EST no funcionar como fachadas para ocultar la verdadera relación laboral que la EU del servicio contratado tenga con un trabajador en misión donde resulte ser la verdadera empleadora, ya que esta deberá responder por todas las obligaciones que tiene con el trabajador y someterse a las sanciones y multas a las que el Ministerio de Trabajo la obligue.

Los trabajadores en misión tienen igualdad de derechos salariales que los trabajadores de planta que desempeñen la misma función de la EU a donde sean asignados, así como de todos los beneficios que se les brinden (alimentación, transporte, recreación).

Al revisar diversos casos y sus sentencias sobre el tema seleccionado, se puede concluir que es común encontrar que exista omisión de cumplimiento en términos del tiempo que debe durar un contrato de relación comercial entre una EST y una EU en su ejecución,

superando los doce permitidos por la Ley y ocasionando así procesos jurídicos cuando el trabajador en misión experimenta situaciones como un despido, un accidente o enfermedad laboral y al buscar quien responda por sus prestaciones sociales, ninguna de las partes (EST y EU) se hace responsable. Para esto, las EST deben adquirir una póliza que ampare los riesgos en caso de insolvencia sobre lo que corresponda al pago de salarios y prestaciones sociales.

RECOMENDACIONES

- **Para la empresa**

Se recomienda estructurar la forma de objetivar la identificación, de los riesgos que los trabajadores en misión se ven sometidos en sus lugares de trabajo.

Se recomienda incluir un análisis permanente de las incapacidades de los trabajadores en misión y la responsabilidad del área de seguridad y salud en el trabajo de ambas partes.

- **Para la universidad – Especialización**

Se recomienda incluir dentro del programa de formación un espacio que pueda brindar herramientas a los profesionales su conocimiento de la norma de los trabajadores en misión de forma tal que no se vulneren sus derechos. Adicional este tipo de observación será de utilidad mas adelante al ser insumo para establecer controles en la persona no solo desde los EPP y la capacitación sino desde la individualidad atendiendo necesidades especificas de cada trabajador y aportando valor a la sinergia entre las áreas de seguridad y gestión humana.

REFERENCIAS

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

República, C. d. (1979). *Ley 9*.

República, C. d. (1989). *Resolución 1016*.

República, C. d. (1990). *Ley 50*. Bogotá.

República, C. d. (1991). *Constitución Política*.

LOS TRABAJADORES EN MISIÓN, SU ESTABILIDAD LABORAL Y EL SISTEMA DE GESTIÓN
DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SGSST

República, C. d. (1994). *Decreto Ley 1295*.

República, C. d. (1997). *Ley 361*.

República, C. d. (2010). *Ley 1429*.

República, C. d. (2012). *Ley 1562*.

Sentencia 9435/1997 (1997).

Sentencia C-330/95 (1995).

Sentencia C-690/11, D-8393 (2011).

Sentencia SL3520-2018, 69399 (15 de 08 de 2018).

Sentencia SU 049, T-4632398 (2017).

Sentencia T 503/15, T-4838844 (2015).

Sentencia T-1058/07, T-1678585 (2007).

Sentencia T-320/16, Expediente T-5.187.233 (2016).

Sentencia, SL 1360-2018, 53394 (13 de 04 de 2018).

Trabajo, M. d. (1950). *Código Sustantivo del Trabajo*. Bogotá.

Trabajo, M. d. (2015). *Decreto 1072* .

Congreso de Colombia. (28 de diciembre de 1990). Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. [Ley 50]. Disponible en <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281>

Congreso de Colombia. (30 de junio de 2011). Por la cual se modifican los Artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. [Ley 1468]. Diario Oficial 48116 de junio 30.

Consejo de Estado. (10 de agosto 2006). Sentencia 4096–03 [MP: Alejandro Ordoñez Maldonado]

Consejo de Estado de Colombia - Sección Segunda. (19 de febrero de 2014). Sentencia 1096-07 [M.P. Gerardo Arenas Monsalve]

Consejo de Estado - sección segunda. (27 de noviembre de 2014). Sentencia 3222-2013 [MP: Gerardo Arenas Monsalve].

Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral. (12 de marzo de 1992). Sentencia 4812 [M.P. Carlos Ernesto Molina Monsalve].

Corte Constitucional de Colombia. (27 de julio de 1995). Sentencia C-330. Protección de los trabajadores, para que las empresas no abusen de la posibilidad de contratar trabajadores temporales. [M.P. Jorge Arango Mejía].

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-004. (13 de enero de 2014). Acción de tutela para pago de incapacidad laboral [MP: Mauricio González Cuervo. Bogotá: Gaceta de la Corte Constitucional de Colombia].

Corte Suprema de Justicia, Sala de casación laboral. Sentencia 8978. (12 de marzo de 1997). Sentencia No. 8978 [M.P. Jose Roberto Herrera Vergara].

Corte Suprema de Justicia - Sala de casación laboral. (24 de abril de 1997). Sentencia 9435. Derechos de los trabajadores en misión [M.P. Francisco Escobar Henríquez].

Corte Suprema de Justicia. (22 de abril de 1998). Trabajadores en misión laboral. Sentencia 10400 [MP: Francisco Escobar Henríquez].

Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral. (31 de mayo de 2000). Responsabilidad en accidentes de trabajo. Sentencia 12382 [MP: Luis Gonzalo Toro Correa].

<https://doi.org/10.18041/1794-7200/criteriojuridico.2017.v14n2.1634>

Criterio Libre Jurídico-2017;14(2):114-126

Corte Suprema de Justicia. (21 de febrero de 2006). Sentencia 25717 [MP: Carlos Isaac Náder].

Corte Suprema de Justicia, Sala de casación laboral. (2 de septiembre de 2008). Sentencia 31701 [Mp: Isaura Vargas Díaz].

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (5 de mayo de 2010). Sentencia 32198 [M.P. Yesid Ramírez Bastidas].

Corte Suprema de Justicia, Sala de casación laboral. (29 de mayo de 2012). Sentencia 40079 [M.P. Carlos Ernesto Molina Monsalve].

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (13 de marzo de 2013). Sentencia 39874 [M.P. Carlos Ernesto Molina Monsalve]

Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral. (7 de mayo de 2014). SL6107. Obligación de la empresa con un trabajador subcontratado [M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo].

Presidencia de la república de Colombia. (26 de mayo de 2015). Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector trabajo. [Decreto 1072]. Diario Oficial: N°:49523 de mayo 26.

Presidencia de la república de Colombia. (4 de julio de 1991). Por el cual se reglamentan los Artículos 71 a 94 de la Ley 50 de 1990 (Derogado por el decreto 24 de 1998). [Decreto

LOS TRABAJADORES EN MISIÓN, SU ESTABILIDAD LABORAL Y EL SISTEMA DE GESTIÓN
DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - SGSST

1707]. Diario Oficial No. 39.888, del 4 de julio.

Presidencia de la república de Colombia. (6 de enero de 1998). Por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las empresas de servicios temporales (derogado por el decreto 4369 de 2006). [Decreto 24]. Diario Oficial N°:43213 de enero 13.

Presidencia de la república de Colombia. (4 de diciembre de 2006). Por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones. [Decreto 4369]. Diario Oficial 46472 del 4 de diciembre.

Iriarte, E., & Otros. (2009). Outsourcing y Tercerización. Respuestas desde los trabajadores. México, D.F.: Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical.– CILAS.

Pérez García, M. (2012). Contratación Laboral, Intermediación y Servicios. Bogotá, Colombia: Legi