

# EL TRABAJO TEMPORAL EN COLOMBIA Y LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

**Héctor Vásquez Fernández**  
**Escuela Nacional Sindical**  
**Noviembre de 2012.**

## 1. Trabajo Decente y trabajo temporal.

Colombia presenta una estructura del mercado laboral en la que apenas el 32% de la población ocupada tiene condiciones de trabajo decente, en los términos en que la OIT ha concebido este concepto, esto es, “trabajo productivo con remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para el trabajador y su familia, mejores perspectivas para el desarrollo personal y social, libertad para que manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de decisiones que afectan a sus vidas así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres” (OIT, 2007).

**Cuadro 1. Indicadores de protección Social (promedios para cada año).**

	2009	2010	2011	Variación % 2010- 2011
Población ocupada	18.420.15 1	19.213.32 2	20.017.00 0	4.2%
Población ocupada contribuyente al régimen de salud	6.771,389	7.073,209	7.550,466	6.7
Participación en el empleo total (%)	36.8	36.8	37.7	
Total afiliados cotizantes pensiones (ISS y fondos privados)	5.700.161	5.859.503	6.134.247	4%
Participación en el empleo total (%)	30.9%	30.4%	30.6%	
Trabajadores afiliados sistema riesgos profesionales	6.630.517	6.693.315	7.162.658	7.0
Participación en el empleo total (%)	36.0	34.8	35.8	
Trabajadores afiliados fondos de cesantías (faltan fondo nacional del ahorro)	4.651.967	5.056.173	5.542.342	9.6
Participación en el empleo total (%)	25.3	26.3	27.7	
Trabajadores afiliados cajas de compensación familiar	5.781.793	6.054.970	6.476.811	12.0
Participación en el empleo total (%)	31.4	31.5	32.4	

Fuente: DANE, SUPERFINANCIERA, ASOCAJAS

Esto es así, primero, porque la mayor parte de la población ocupada lo está en el sector de la economía informal, 60% para todo el país y el 51% en las 13 áreas

metropolitanas. La mayor parte de estos trabajadores está excluido del sistema de protección social, pues según el DANE, al régimen contributivo de salud se encuentran afiliados el 11.96%, y a pensiones apenas el 0.8%<sup>1</sup>.

Y en segundo lugar, porque no todos los trabajadores del sector formal de la economía cuentan con una relación de trabajo que les asegure estabilidad en el empleo, y protección social para todos de manera permanente, como lo ilustramos en el cuadro 1.

El nivel más alto de protección social se da en salud, al que están afiliados como contribuyentes el 37.7% de la población ocupada. Le sigue la afiliación al sistema de riesgos profesionales, con el 35.8%; al sistema de subsidio familiar está afiliado el 32.4%; a pensiones, el 30.6% figuran como afiliados cotizantes; y a los fondos de cesantías, apenas el 27.7%.

Los cuatro indicadores son claves dentro del concepto de trabajo decente que promueve la OIT, pues suponen la existencia de una relación laboral formal, regulada por la legislación laboral, con protección social y con estabilidad en el empleo.

Estas disparidades que en materia de afiliación al sistema de protección social presentan los trabajadores y trabajadoras del sector formal de la economía, tienen que ver, entre otros, con el fenómeno del trabajo temporal e indirecto, que en Colombia muestran una tendencia creciente, y que tiene una consecuencia directa en el sistema de protección social, como lo es la disparidad entre trabajadores afiliados y trabajadores cotizantes, y entre estos últimos, las fluctuaciones que se presentan todos los años, pues permanentemente está entrando y saliendo una proporción considerable de trabajadores del sistema, con consecuencias muy graves respecto a los derechos que garantiza la afiliación como cotizantes a este sistema, como la pérdida del derecho a la atención en salud un mes después de que se suspende la relación laboral y se deja de cotizar, o a largo plazo, la incapacidad de acumular el número de semanas necesarias para acceder al derecho a una pensión.

Al respecto, una publicación de la principal ONG del empresariado, colombiano indicaba que “el empleo temporal ha crecido considerablemente en los últimos 12 años, llegando a representar el 41% del empleo en la industria manufacturera. Este porcentaje resulta elevado en comparación con estándares internacionales ya que en España representa el 34%, en Francia el 13%, en reino Unido el 7% y en el promedio de la Unión europea representa el 12%. El trabajo indirecto no se ha quedado atrás: en el caso de las CTA, (cooperativas de trabajo asociado), el

---

<sup>1</sup> DANE, medición del empleo informal y seguridad social trimestre móvil enero – diciembre de 2011.

número de asociados se ha multiplicado por cuatro en la última década, alcanzando 407 mil en 2010 según cifras de la SUPERSOLIDARIA. De acuerdo a registros administrativos del Ministerio de Protección social (ahora Ministerio del Trabajo), existen 509 empresas de servicios temporales (EST), con 172 sucursales, que cubrieron a más de 1'100.000 trabajadores en 2010<sup>2</sup>.

En el 2008, los trabajadores vinculados a través de EST representaban el 4.76% del total de la población ocupada en ese año, en tanto que en el 2010 representaban el 5.7%., Para el 2011, según datos del Ministerio del Trabajo<sup>3</sup>, existían alrededor de 625 empresas de servicios temporales, que vinculaban alrededor de 1.300.000 trabajadores, representando el 6.5% del total ocupado, y según los datos del Ministerio del Trabajo, desde el 2003 los trabajadores temporales contratados a través de esta figura han estado creciendo a una tasa anual del 9%.

Este incremento lo ratifica la propia SUPERSOCIEDADES, que para el 2011 publicó información de los estados financieros de 191 empresas de servicios temporales (ver anexo). Estas empresas presentaron ventas o ingresos operacionales por 5.6 billones de pesos (3 mil, 020 millones de dólares), con un incremento del 30.25% con respecto a 2010, lo que indica un mayor uso de la intermediación laboral en el país.

---

<sup>2</sup> FEDESARROLLO. Trabajo temporal e indirecto: ¿Quiénes son? ¿dónde están? ¿Cuáles son sus condiciones laborales? En: Tendencia Económica, Informe mensual de FEDESARROLLO, 115, NOVIEMBRE DE 2011. [Consultado en Septiembre de 2012] [Online] Disponible en: <http://www.fedesarrollo.org.co/wp-content/uploads/2011/08/T.E.-114.pdf>

<sup>3</sup> Ministerio del Trabajo, Dirección General de Inspección, vigilancia y control de Trabajo. Informe final de seguimiento a las visitas de las direcciones territoriales a las EST, abril 12 de 2011.

## **La regulación del trabajo temporal y de las empresas de servicios temporales.**

En Colombia, la subcontratación de trabajadores, o el trabajo indirecto y temporal, puede hacerse por varias vías. Las empresas pueden contratar de manera directa trabajadores con contratos temporales de hasta tres años, y tenerlos en esta condición durante todo el tiempo que los requieran. O pueden subcontratarlos a través de empresas especializadas en el suministro de personal.

Históricamente la contratación de trabajadores temporales se había hecho principalmente a través de empresas de servicios temporales (EST), pero a partir del año 2000 se creó la figura de las cooperativas de trabajo asociado (CTA), promovidas por las mismas empresas como una estrategia de reducción de costos laborales, que supuestamente estaban reguladas por la Superintendencia del sector de la economía solidaria, las que durante el gobierno de Uribe (2002-2010), tuvieron un protagonismo creciente en la subcontratación de trabajadores. Sin embargo, ante la denuncia que el sindicalismo hizo de la ilegalidad de esta figura, en cuanto que ni eran cooperativas, ni su misión podía consistir en hacer intermediación laboral, y ante el afán del actual gobierno de que los Estados Unidos le aprobara por fin el tratado libre comercio, el gobierno expidió un decreto prohibiendo la intermediación laboral por parte de estas cooperativas.<sup>4</sup>

Hoy, ante la prohibición que estableció este decreto, en el sentido de que las CTA no pueden hacer intermediación laboral, estas falsas cooperativas se están transformando en sociedades de acciones simplificadas SAS para seguir haciendo intermediación laboral, o también, en falsos sindicatos, como ha quedado en evidencia en el informe que el Ministerio del Trabajo ha entregado sobre la evolución de la contratación colectiva, que muestra un incremento del 105.7% de los contratos sindicales<sup>5</sup>: en el 2010 se firmaron 53, frente a 109 en el 2011, el 95% firmados entre hospitales y falsos sindicatos que a última hora abandonaron la figura de la cooperativa de trabajo asociado cuando entró en vigencia la ley que prohibía la subcontratación a través de esta figura.

Como lo anotamos arriba, la subcontratación a través de ese tipo de empresas ha estado en constante crecimiento. Una gran mayoría de las contrataciones a través

---

<sup>4</sup>El decreto 2025 de 2011, reglamentó la ley 1233 de 2008 y el Artículo 63 de la Ley 1429 de 2010. En su artículo 1° dice específicamente: “Para los efectos de los incisos 1° y 3° del artículo 63 de la *Ley 1429 de 2010*, cuando se hace mención a intermediación laboral, se entenderá como el envío de trabajadores en misión para prestar servicios a empresas o instituciones. Esta actividad es propia de las empresas de servicios temporales según el artículo 71 de la Ley 50 de 1990 y el Decreto 4369 de 2006. Por lo tanto esta actividad no está permitida a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado”.

<sup>5</sup> El contrato sindical es una de las tres clases de convenios colectivos de trabajo que regula la legislación laboral colombiana. A través de este tipo de contrato, son los sindicatos los que acuerdan con las empresas el suministro de mano de obra para la realización de ciertas actividades, con la condición de que tales trabajadores deben estar afiliados al sindicato.

de estas empresas violan la regulación que la ley establece para tal efecto, pues las empresas contratantes utilizan este tipo de contratos para cubrir sus necesidades de personal en las labores habituales, misionales y normales propias de su actividad, o para remplazar trabajadores antiguos vinculados directamente a través de contratos a término indefinido, por trabajadores temporales o “en misión”, lo que en muchas ocasiones conduce a una situación en que en una misma planta, oficina o lugar de trabajo, encontramos dos clases de trabajadores: unos vinculados directamente por las empresas, con todos los derechos que se derivan del contrato de trabajo a término indefinido, y otros, contratados de manera temporal a través de agencias de trabajo temporal, con salarios y beneficios inferiores, y con el agravante de que no pueden sindicalizarse por la naturaleza del contrato que tienen.

Frente esta situación, el Ministerio del Trabajo ejerce un control que apenas se limita a la revisión de los pagos a la seguridad social, a la verificación de la existencia de las pólizas que aseguren el pago de la nóminas, y a constatar que en efecto las empresas de servicios temporales tengan el respectivo programa de salud ocupacional, sin verificar que el suministro de mano de obra por parte de estas empresas se ajuste a lo establecido por la legislación laboral y no sea una simple estrategia de reducción de costos laborales<sup>6</sup>.

En Colombia el trabajo temporal y las empresas de servicios temporales están regulado por la ley 50 de 1990, que estableció la figura del “trabajador en misión”. Más tarde, el gobierno nacional expidió el decreto 4369 de 2006, con el fin de desarrollar los artículos 71 a 94 de la ley 50, y que tendría como objeto de su aplicación todas las personas naturales o jurídicas involucradas en la actividad de servicio temporal.

En el artículo 74 de la ley 50 de 1990, se establece que las empresas de servicios temporales cuentan con dos categorías de trabajadores: los Trabajadores de planta y los trabajadores en misión. “Los trabajadores de planta son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de las empresas de servicios temporales. Trabajadores en misión son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos”.

La ley 50 de 1990 dejó establecido los casos en los cuales los usuarios de las empresas de servicios temporales pueden contratar trabajadores en misión (artículo 77):

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

---

<sup>6</sup> Al respecto, consultar “Actas de visita a empresas de servicios temporales”. Ministerio 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 prorrogable hasta por seis (6) meses más.

Por su parte, el artículo 6° del decreto 4369 de 2006, agregó un párrafo respecto a la prórroga de los contratos que se deriven de estos casos y ante el abuso recurrente de esta figura por parte de los empleadores, indicando que, “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”. Agregó además, (artículo 80), que “las empresas de servicios temporales no podrán prestar sus servicios a usuarias con las que tengan vinculación económica en los términos de que trata el Capítulo XI del Libro Segundo del Código de Comercio”, una limitación que sin embargo no incluyó la contratación con empresas cuyos dueños sean personas con relaciones de consanguinidad, o socios y propietarios de las empresas usuarias, lo que resulta una falla que limita la intervención del Estado, pues muchas de estas empresas son creadas como estrategia para hacer negocios de manera rápida y segura.

Señala la ley 50 de 1990, que los contratos de trabajo con estas empresas deberán hacerse por escrito, y en ellos dejar constancia de que la empresa de servicio temporal se sujetará a lo dispuesto por la ley para efectos del pago de salarios, prestaciones sociales, horas extras, recargos diurnos y nocturnos, dominicales y festivos; se deberá además especificar la existencia de una póliza con la cual se garantiza el cumplimiento de las obligaciones laborales de las empresas de servicios temporales con los trabajadores en misión; y contendrá también la forma de atención de las obligaciones que en materia de salud ocupacional se tiene para con los trabajadores en misión,

Respecto de los derechos laborales de los trabajadores en misión, la ley 50 de 1990 dejó consignado que “se les aplicará, en lo pertinente, lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas del régimen laboral. Así como lo establecido en la presente ley”. Que además (Artículo 76) “tienen derecho a la compensación monetaria por vacaciones y primas de servicios proporcional al tiempo laborado, cualquiera que éste sea”.

Esta consideración fue ampliada por el Artículo 79 de la misma ley, indicando que “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”.

Por su parte, el artículo 12 del decreto 4369 de 2006, estableció que “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”.

Respecto de la salud ocupacional, la ley 50 de 1990 en el artículo 78, indicó que las empresas de servicios temporales son “responsables de la salud ocupacional de los trabajadores en misión, en los términos de las leyes que rigen la materia para los trabajadores permanentes.

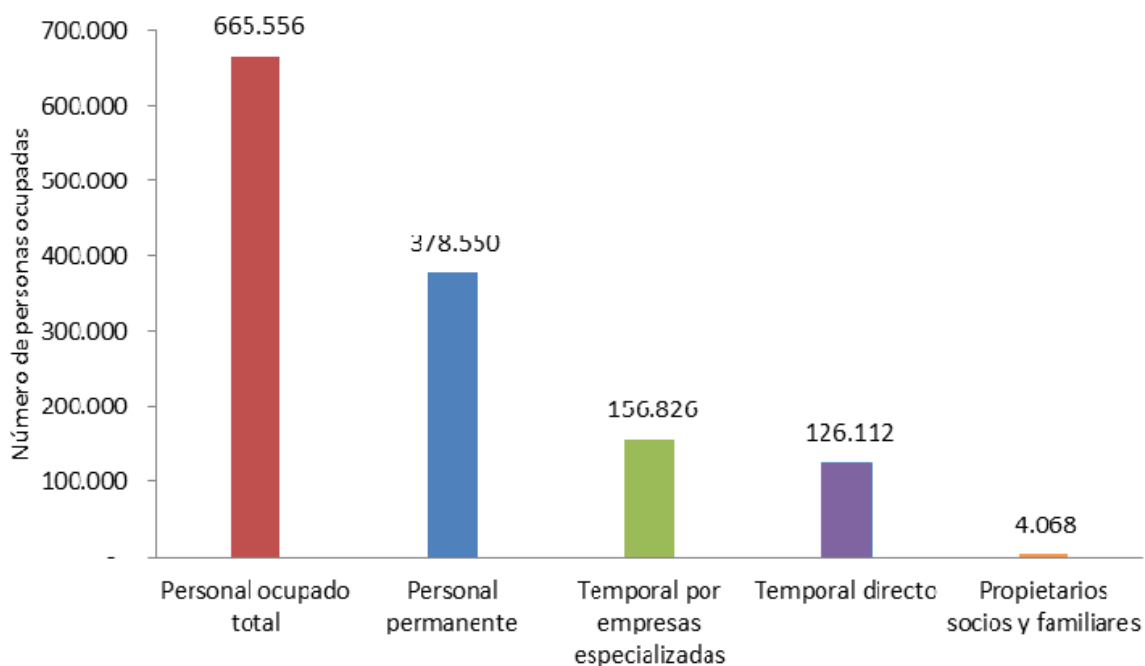
Y respecto al papel que debe cumplir el Ministerio del Trabajo en la aplicación de la ley, el artículo 82 establece que corresponde a esta entidad “regular todo el funcionamiento de estas empresas, lo cual incluye la aprobación de las solicitudes de autorización de funcionamiento, las mismas que deben acompañar los siguientes requisitos: escritura pública; acreditación de un capital social pagado igual o superior a trescientas (300) veces el salario mínimo legal mensual vigente en el momento de la constitución; el reglamento interno de trabajo; allegar los formatos de los contratos de trabajo que celebren con sus trabajadores y con los usuarios del servicio; constituir la póliza de seguros por una cuantía no inferior a quinientas (500) veces el salario mínimo mensual vigente”.

El artículo 94 de esta ley excluyó un conjunto de empresas que están siendo utilizadas para tercerizar muchas de las actividades que antes las empresas asumían de manera directa, como las de suministro de alimentación y las que realizan labores de aseo.

## 2. La magnitud del trabajo temporal en Colombia.

### 2.1 El trabajo temporal en la industria manufacturera.

**Gráfico 1. Personal ocupado en la industria, por tipo de contratación 2010**



Como lo indica el gráfico 1, en la industria manufacturera colombiana 42.5 de cada 100 trabajadores son temporales, de los cuales el 55.42% están vinculados a través de empresas de servicios temporales.

Esta proporción tan alta, lo que están indicando es un uso ilegal del trabajo temporal, que escapa completamente a la regulación que la ley 50 de 1990 establece respecto del trabajadores misión, y que se explica más como una estrategia de reducción de costos laborales, en un contexto de fuerte competencia interempresarial, como la que impusieron las reformas de desregulación y aperturas económicas iniciadas a partir de los años 90 en Colombia, y con la negociación de los tratado de libre comercio en el siglo actual.



## Cuadro 2. Subsectores industriales con mayor proporción de trabajo temporal (%)

Subsector	Proporción de trabajadores temporales
Total industria manufacturera	24,61
Fabricación de otros tipos de equipo eléctrico ncp	63,86
Curtido y preparado de cueros	61,49
Fabricación de vehículos automotores y sus motores	50,53
Fabricación de prendas de vestir, excepto prendas de piel	49,27
Acabado de productos textiles no producidos en la misma unidad de producción	45,41
Fabricación de calzado	43,71
Fabricación de tejidos y artículos de punto y ganchillo	41,64

Fuente: DANE, Encuesta Anual Manufacturera 2010<sup>7</sup>.

El cuadro 2 ilustra en relación con los subsectores que más uso del trabajo temporal tienen, en los que del total de la nómina de trabajadores remunerados, más del 40% en están en esta condición.

Aquí lo que sorprende es que no haya ninguna intervención del Ministerio del Trabajo en cumplimiento de las facultades que le otorga la ley, con el fin de verificar la legalidad de semejantes niveles de trabajo temporal, lo cual, resulta evidente, es un abierto abuso de esta figura, y que sólo se puede explicar como una estrategia de reducción de costos, mediante la aplicación de una política de flexibilización de la contratación de trabajadores que le da a estas empresas toda la libertad de enganchar y desenganchar trabajadores, de acuerdo con sus necesidades y sin ninguna sujeción a la ley.

## 2.2 El trabajo temporal en el comercio.

### Cuadro 3. Trabajo permanente y temporal en el comercio

	Total personal ocupado	Personal remunerado total	Personal remunerado permanente	Personal remunerado temporal	PRTem/PRT* %	Por agencias
<b>TOTAL NACIONAL</b>	<b>808.774</b>	<b>594.160</b>	<b>476.513</b>	<b>117.647</b>	<b>19.8</b>	<b>74.767</b>
Automotores, combust. y lubricantes	85.803	68.180	57.919	10.261	15.05	7.825
Comercio mayorista	246.669	194.727	171.685	23.042	11.83	33.202
Comercio minorista	476.302	331.252	246.909	84.344	25.46	33.740

\*PRTem/PRT: personal remunerado temporal/personal remunerado total.

Fuente: DANE, Encuesta Anual de Comercio<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> Esta encuesta la realizó el DANE sobre un total de 9.946 establecimientos.

En promedio, el 19.8% de los trabajadores vinculados al sector del comercio, son trabajadores temporales, de los cuales el 63.55% son trabajadores vinculados a través de empresas de servicios temporales.

La mayor proporción de trabajo temporal, la tiene el subsector de comercio minorista, con el 24.46%, de los cuales el 40% son contratado a través de empresas de empleo temporal.

### 2.3 El trabajo temporal en el sector de los servicios.

El 8.11% del total del empleo en las diversas actividades clasificadas dentro del sector de los servicios, es empleo subcontratado a través de empresas de servicios temporales.

**Cuadro 4. Personal temporal contratado a través de agencias en el sector de los servicios (2010).**

Descripción actividad económica	Empresas	%	Personal ocupado Total directo	Personal temporal contratado a través de agencias	
				Número	%
Actividades de radio y televisión y agencias de noticias	280	5,24	20.250	5.799	28,64
Expendio de alimentos y bebidas	342	6,40	48.120	6.440	13,38
Actividades complementarias y auxiliares al transporte	324	6,06	30.874	8.513	27,57
Actividades de agencias de viajes	103	1,93	7.197	121	1,68
Actividades de postales y correos	65	1,22	8.947	10.103	112,92
Telecomunicaciones	186	3,48	42.267	10.771	25,48
Actividades inmobiliarias	227	4,25	9.524	1.117	11,73
Informática y actividades conexas	271	5,07	28.160	4.675	16,60
Actividades empresariales	1.217	22,8	807.193	2.808	0,35
Publicidad	151	2,83	9.491	682	7,19
Otras actividades empresariales	994	18,6	155.302	21.719	13,99
Educación superior privada	154	2,88	59.109	3.717	6,29
Actividades relacionadas con la salud humana - privada	815	15,2	116.983	30.955	26,46
Actividades de radio y televisión y agencias de noticias	54	1,01	5.202	1.426	27,41
Otras actividades de servicios	160	2,99	15.690	1.864	11,88
<b>Total</b>	<b>5.343</b>	<b>100,</b>	<b>1.364.309</b>	<b>110.710</b>	<b>8,11</b>

<sup>8</sup> Los resultados de la Encuesta Anual de Comercio (EAC) para el año 2010 se refieren a 9.254 fuentes que representan un total de 115.890 empresas del sector comercio.

Fuente. DANE Encuesta anual de servicios 2010<sup>9</sup>.

Las mayores proporciones de personal subcontratado a través de esta modalidad se presentan en la actividades de postales y correos, donde el 112.9% del personal es suministrado por empresas de servicios temporales, una proporción que a todas luces indica un uso completamente ilegal de esta forma de contratación. Le siguen las Actividades de radio y televisión y agencias de noticias, con el 28.64%; las Actividades complementarias y auxiliares al transporte, con el 27.57%; las Actividades de radio y televisión y agencias de noticias, con el 27.41%; y el sector de las telecomunicaciones, con el 25.48%.

Como se deduce de los datos que arroja la encuesta anual de servicios que realiza el DANE, existe un abuso generalizado de la subcontratación de personal a través de empresas de servicios temporales, abuso que viola completamente la regulación que al respecto establece la ley 50 de 1990. Al respecto, la ENS ha podido constatar, a través de entrevistas con trabajadores que se encuentran subcontratados bajo esta figura, que su vinculación no se hace en los términos que lo define la ley, sino que su trabajo es permanente, con contratos a término fijo de un año, o por obra, contratos que se renuevan periódicamente, trabajando en las mismas labores que sus pares vinculados de manera directa, pero en condiciones de inferioridad en relación con la remuneración y otras prestaciones extralegales, y sin que puedan ejercer los derechos de libertad sindical que les daría la posibilidad de incidir en las condiciones de su contratación.

De acuerdo con los datos que el Ministerio del Trabajo le entregó a la ENS sobre la regulación que esta entidad ejerce sobre las empresas de servicios temporales, del total de trabajadores sobre los que estas empresas disponen, el 2.5% corresponde a trabajadores de planta, vinculados directamente por estas empresas para realizar las labores propias de su actividad, y el resto son trabajadores en misión, de los cuales, el 90% tenían un contrato por obra

---

<sup>9</sup> La Encuesta Anual de Servicios correspondiente al año 2010 investigó un total de 5.343 empresas.

### **3. Características socioeconómica de los trabajadores temporales y tipos de contratos.**

La investigación que sobre el trabajo temporal en Colombia realizó FEDESARROLLO<sup>10</sup>, permite identificar algunas características socioeconómicas de los trabajadores subcontratados a través de las empresas de servicios temporales, que pueden resultar útiles para el diseño de políticas sindicales y de incidencia en la política pública y en la negociación colectiva.

Respecto a los rangos de edades, el 59% de los permanentes son hombres y el 41% mujeres, en tanto que en el caso de los temporales el 55% son hombres y el 45% mujeres. Adicionalmente, el trabajo temporal se concentra en los rangos de edades de 12 a 25 años y en los mayores de 60. Por su lado, los indirectos contratados por EST se concentran en el rango de 12 a 25 años, mientras que los contratados por CTA y EAT (empresas asociativas de trabajo), se sitúan en el rango de 26 a 59 años.

Por estrato socioeconómico, se aprecia que los asalariados de estratos bajos son más propensos a ser temporales e indirectos. De otra parte, los trabajadores directos tienen mayor nivel educativo: el 41% cuentan con educación superior en comparación con el 34% de los contratados por CTA, el 26% de los contratados por EST y el 25% de los contratados por EAT.

Respecto de la tipificación del contrato de trabajo, se encuentra que la mayoría de contratos temporales son de prestación de servicios (49,9%), estacionales o de temporada (17,5%) y por obra o labor determinada o a destajo (12,6%). De otra parte, el 71% de los temporales trabaja como tal en razón a no haber encontrado trabajo a término indefinido y sólo el 3,8% de los temporales lo son por preferencia.

Sin embargo, revisando las copias de los reportes de inspección del trabajo realizadas por el Ministerio del Trabajo a estas empresas, se encuentra que la mayor parte de los contratos que tienen con los trabajadores que envían en misión a otras empresas (alrededor del 90%), son contratos por obra, con un agravante, como lo hemos podido constatar a través de entrevistas con trabajadores subcontratados a través de EST, y es el de que el trabajador firma un contrato en blanco, que luego llenan la empresa de acuerdos con sus propias necesidades.

---

<sup>10</sup> FEDESARROLLO. Trabajo temporal e indirecto: ¿Quiénes son? ¿dónde están? ¿Cuáles son sus condiciones laborales? En: Tendencia Económica, Informe mensual de FEDESARROLLO, 115, NOVIEMBRE DE 2011. [Consultado en Septiembre de 2012] [Online] Disponible en: <http://www.fedesarrollo.org.co/wp-content/uploads/2011/08/T.E.-114.pdf>

En relación con la duración del contrato temporal, los temporales con contratos menores a 4 meses son aún más vulnerables que sus contrapartes con contratos entre 4 y 12 meses; el 80,3% de los primeros afirma no haber podido conseguir un contrato a término indeterminado frente a un 69% de los segundos.

El otro fenómeno identificado por la investigación de FEDESARROLLO, es el de que los trabajadores temporales tienen menores posibilidades de movilidad laboral y solamente el 13,3% de éstos ha sido ascendido en su trabajo actual, frente al 23,1% de sus contrapartes permanentes. En cuanto a las medidas de subordinación laboral, se encuentra que los trabajadores subcontratados tienen que cumplir con un horario y un código/reglamento de trabajo casi en igual proporción que los trabajadores directos, por lo que su subordinación es prácticamente completa con la empresa que contrató sus servicios.

#### **4. Las condiciones de remuneración y los derechos de libertad sindical de los trabajadores temporales**

En una encuesta realizada por la ENS sobre las condiciones de remuneración en una empresa productora de papel, se encontró que los trabajadores temporales, pese a desarrollar las mismas actividades que sus pares contratados de manera directa, o de trabajar dentro de la misma cadena de producción, recibían un salario que en promedio apenas representaba el 39% del salario de los trabajadores directos.

Este mismo resultado lo encontró la investigación de FEDESAROLLO. En términos de remuneración por hora trabajada, se encontró que los temporales y los indirectos tienen una remuneración horaria menor a la percibida por sus contrapartes permanentes y directos. Los resultados de esta investigación pudo constatar que los trabajadores temporales reciben menores prestaciones (tanto en vacaciones, primas recibidas, cesantías, subsidios de transporte y vestuario), que sus contrapartes permanentes. La investigación señala, que existen además diferencias marcadas en prestaciones recibidas entre temporales al desagregar por duración del contrato: aquellos con menor duración de contrato reciben menores beneficios (Gráfico 1).

Estas diferencias son una abierta violación a la ley 50 de 1990, que en el artículo 79 indica que “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”.

En cuanto a salud y pensiones, los trabajadores permanentes gozan de mayor cobertura que los temporales, hecho que se refleja en brechas significativas en términos de afiliación entre estos grupos: de 7 y 12 puntos porcentuales en salud y pensiones respectivamente.

Las diferencias son mayores cuando los trabajadores directos se benefician de algún convenio colectivo de trabajo (pacto o convención colectiva), que vincula al contrato de trabajo otro tipo de beneficios superiores a los establecidos en la ley, y que en su conjunto constituyen una remuneración mayor al del salario básico promedio de la empresa.

Respecto de los derechos de libertad sindical, los trabajadores temporales son en la práctica, ciudadanos de segunda clase, que no se pueden sindicalizar pues si lo hacen, no les vuelven a renovar el contrato, con un resultado todavía más grave, y

es, que dada la cultura antisindical que prevalece en Colombia, son normales las “listas negras” que elaboran las empresas para excluir todos aquellos trabajadores que puedan tener alguna orientación sindical.

Algunas experiencias de sindicalización entre trabajadores temporales desarrolladas, por ejemplo en el sector de la minería, por parte de sindicatos fuertes en este sector, han terminado con la desaparición de las organizaciones sindicales, pues una vez concluido el término del contrato, las empresas no les han renovado a los sindicalizados los contratos de trabajo, incluidas las juntas directivas de estos sindicatos.

Lo que ocurre en la realidad con el trabajo temporal y con el uso de las empresas de servicios temporales para subcontratar trabajadores, es la extensión de formas de trabajo precarias, que colocan a un número cada vez más amplio de trabajadores en condiciones inferiores a las que tienen aquellos con una forma de contratación directa y a término indefinido.

Aquí la precariedad está definida por los niveles de estabilidad, que no se tiene, por los ingresos laborales que se perciben, que están por los niveles del salario mínimo, por la continuidad al aseguramiento a los sistemas de protección social, como salud y pensiones, que se interrumpen como consecuencia del carácter temporal del contrato de trabajo; y por la falta de derechos de libertad sindical, que no dan ninguna posibilidad de tener voz y capacidad de incidencia en la definición de las condiciones de trabajo.

Como lo analiza un trabajo reciente de la Red Lat<sup>11</sup>, estas formas de contratación, “ha producido unos efectos sobre la situación de los trabajadores que, por su profundidad y gravedad, se han llegado a considerar, conjuntamente con la pobreza, como la *“cuestión social”* de nuestra época. Han venido deteriorando prácticamente todas las dimensiones o componentes básicos, comúnmente señaladas, del llamado trabajo decente. Pero afectan en especial aquellas relacionadas con el desempleo, la remuneración, estabilidad y discriminación en el trabajo, la seguridad social, y el derecho de asociación y acción colectiva, debilitando por lo demás la organización sindical en razón en especial de la segmentación de la clase trabajadora y su identidad”, incorporando, además, graves riesgos a estos colectivos de trabajadores, como los siguientes:

- El riesgo de deslaboralización o informalización laboral.
- El riesgo de bajos ingresos laborales

---

<sup>11</sup> Situación de la subcontratación en América Latina y perspectivas para su regulación, Julio Puig Farrás, Nathalia García Guzmán, Juan Diego González. Red Lat, ENS, julio de 2010.

- El riesgo de desprotección social
- El riesgo de discriminación laboral
- El riesgo de insolvencia del empleador formal
- El riesgo de desempleo recurrente
- El riesgo de pérdida de derechos colectivos.

Todos estos trabajadores y trabajadoras se encuentran en una situación de permanente incertidumbre y de completa inseguridad; incertidumbre en relación a sus empleos y a sus ingresos, sin la posibilidad de planificar siquiera en el corto plazo sus planes de vida. Para ellos, el derecho a la protección social, a la salud, la vivienda, la educación y a unos ingresos a lo largo de la vida que los protejan de caer en la indigencia, dependen de la manera como se vinculen al mercado de trabajo y de las garantías que el empleo que encuentren allí les aseguren esos derechos, una situación que como vemos, no la tienen para nada asegurada.



## **Anexo:**

### **LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE LOS SERVICIOS TEMPORALES.**

La SUPERSOCIEDADES publica información de 191 empresas dedicadas al suministro de personal, o empresas de servicios temporales.

En el 2011, las empresas de servicios temporales tenían inversiones en Colombia por un valor de 867 mil, 330 millones (468 millones de dólares). La más grande por activos es la empresa ACCION S. A., con el 11.8% del total de los activos. Le sigue ACTIVOS S. A., con el 6.58% del total. Manpower Profesional y Manpower de Colombia, aparecen en los lugares 8 y 10 de la lista, con activos que representan el 2.8% y el 2.6% del total de los activos, respectivamente.

En relación con las ventas o ingresos operacionales, en el 2011 estas empresas vendieron 5.6 billones de pesos (3 mil, 020 millones de dólares), con un incremento del 30.25 con respecto a 2010, lo que indica un mayor uso de la intermediación laboral en el país. La empresa ACCION S.A., ocupó también el primer lugar en cuanto a ventas, con el 7.65% del total, seguida también del ACTIVOS S.A., con el 6.46%. En esta lista, Manpower de Colombia ocupa el quinto lugar, con una participación del 2.64%, y Manpower Profesional, el séptimo, con el 2.19% del total de los ingresos operacionales.

Y respecto de las utilidades o ganancias netas, 176 empresas, el 91.6% del total de las empresas, obtuvieron utilidades por 54 mil 878 millones (30 MILLONES DE DÓLARES), y 15 empresas, el 8.4% del total, presentaron pérdidas por 1.976 millones (un millón de dólares, aproximadamente). Las dos empresas del grupo ADECO, ADECCO COLOMBIA S.A., y ADECO SERVICIOS COLOMBIA, fueron las empresas con el mayor volumen de ganancias, con el 6.25% y el 5.69% del total, respectivamente, seguidas de ACTIVOS S.A., con el 5.9%. Manpower Profesional y Manpower de Colombia presentaron utilidades netas que representan el 1.12% y el 4.15% del total, respectivamente.

1854,02

En este sector se puede decir que no existen empresas dominantes, que controlen la mayor parte de las inversiones, los ingresos y las utilidades, como lo muestra el cuadro anterior.

#### **Las Principales empresas de servicios temporales.**

<b>Servicios temporales (cifras en millones de \$)</b>	<b>Activos</b>	<b>Part. %</b>	<b>Ingresos O</b>	<b>Part. %</b>	<b>Utilidades</b>	<b>Part. %</b>
ACCION S.A.	102.062	11,77	421.567	7,51	2.415	4,40
ACTIVOS S.A.	56.929	6,56	355.623	6,34	3.051	5,56
OPTIMIZAR SERVICIOS TEMPORALES S A	41.944	4,84	67.212	1,20	836	1,52
GENTE ESTRATEGICA S A	31.088	3,58	60.980	1,09	142	0,26
SERVIOLA S.A.	28.032	3,23	142.939	2,55	1.500	2,73
ADECCO COLOMBIA S.A.	27.762	3,20	184.368	3,28	3.429	6,25

EXTRAS S.A.	27.280	3,15	165.038	2,94	2.077	3,78
<b>MANPOWER PROFESSIONAL LTDA</b>	<b>24.201</b>	<b>2,79</b>	<b>120.465</b>	<b>2,15</b>	<b>612</b>	<b>1,12</b>
VISION & MARKETING S.A.S.	22.449	2,59	71.409	1,27	967	1,76
<b>MANPOWER DE COLOMBIA LTDA</b>	<b>22.441</b>	<b>2,59</b>	<b>145.349</b>	<b>2,59</b>	<b>2.279</b>	<b>4,15</b>
TIEMPOS S. A.	21.024	2,42	81.016	1,44	106	0,19
SERVICIOS ASOCIADOS LTDA	19.898	2,29	40.290	0,72	196	0,36
LISTOS S.A.S.	18.628	2,15	106.981	1,91	1.100	2,00
MISION TEMPORAL LTDA.	17.141	1,98	99.824	1,78	560	1,02
EMPLEAMOS S.A	16.091	1,86	80.142	1,43	1.066	1,94
PROMOTORA GRAN VELERO LTDA	15.455	1,78		0,00		0,00
SERVICIOS TEMPORALES Y PROFESIONALES BOGOTA S.A.	15.330	1,77	131.248	2,34	1.248	2,27
ORGANIZACION SERVICIOS Y ASESORIAS S.A.S.-	14.721	1,70	108.470	1,93	489	0,89
TALENTUM TEMPORAL LTDA	12.514	1,44	83.298	1,48	1.144	2,08
SYA SERVICIOS Y ASESORIAS S.A	12.399	1,43	58.638	1,04	254	0,46
JIRO S.A	11.387	1,31	74.106	1,32	120	0,22
SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.	10.796	1,24	111.705	1,99	1.468	2,68
P T A SAS	10.406	1,20	50.881	0,91	844	1,54
MULTIEMPLEOS LIMITADA	10.313	1,19	56.855	1,01	107	0,19
LABORALES MEDELLIN S.A.	10.297	1,19	38.516	0,69	25	0,05
TYS TEMPORALES Y SISTEMPORA	9.872	1,14	73.390	1,31	299	0,54
ADECCO SERVICIOS COLOMBIA	2.181	0,25	104.191	1,86	3.124	5,69
<b>Total (191 empresas)</b>	<b>867.330</b>	<b>100</b>	<b>5.612.822</b>	<b>100</b>	<b>54.878</b>	<b>100</b>

Fuente: SUPERSOCIEDADES, cálculos de la ENS.

