

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

12

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación 1933 (núm. 34)

Martha Elisa MONSALVE CUELLAR*

RESUMEN: La globalización trae como consecuencia que el derecho laboral tenga que adaptarse a un mundo lleno de cambios, en donde confluyen nuevos sistemas, mecanismos que permiten que la cobertura para los trabajadores, sea completa y ajustada a las necesidades de los mismos. Es por ello, que a partir de 1933 la OIT promulga el convenio 34, relativo a las agencias retribuidas de colocación, creando de esta manera la figura de la intermediación laboral la cual en Colombia años más adelante empezara a ser implementada como una medida cuyo propósito es hacer más eficiente y rentable la actividad económica de una empresa utilizando la figura de la empresa de servicios temporales o la bolsa de empleo. En el caso de Latinoamérica, específicamente en Colombia se tiene que la figura de la intermediación laboral ha tenido un buen tratamiento normativo, que de manera muy específica se ha tratado de encargar de los principales aspectos para regular tan importante tema. Sin embargo numerosas han sido los cuestionamientos acerca de esta figura, ya que mientras para unos, resulta ser un alivio en materia de gastos y que podría llegar a considerarse un generador de empleo, para otros el verdadero problema está en la estabilidad laboral, debido al poco tiempo que debe cumplir el trabajador en determinada empresa.

Palabras clave: Intermediación laboral, OIT, empresa de servicios temporales.

SUMARIO: 1. Inicios de las Agencias Retribuidas de Empleo. 2. La Intermediación Laboral en Colombia. 3. Conclusiones. 4. Bibliografía.

* Doctora en Derecho y Ciencias Políticas, Consejera Técnica Asesora del Grupo Empleador en la Conferencia Internacional del Trabajo desde 1989, Negociación Colectiva U de Harvard, U Castilla la Mancha, Presidenta ILTRAS e ILERA Colombia Docente Invitada a Universidades Latinoamericanas y Europeas, Conferencista Nacional e Internacional.

Fee-Charging Employment Agencies Convention 1933 (No. 34)

ABSTRACT: The consequence of globalization is that labour law has to adapt to a world full of changes, where new systems converge, mechanisms that allow coverage for workers to be complete and adjusted to their needs. For this reason, in 1933, the ILO promulgated agreement 34 on paid employment agencies, thus creating the figure of labour intermediation, which in Colombia years later began to be implemented as a measure whose purpose is to make the economic activity of a company more efficient and profitable by using the figure of the temporary service company or the employment exchange. In the case of Latin America, specifically in Colombia the figure of labour intermediation has had a good normative treatment, which in a very specific way has tried to deal with the main aspects to regulate this important issue. However, there have been numerous questions about this figure, since while for some, it turns out to be a relief in terms of expenses and could be considered a generator of employment, for others the real problem is in job stability, due to the short time that the worker must comply in a certain company.

Key Words: labour intermediation, ILO, temporary services company.

1. Inicios de las Agencias Retribuidas de Empleo

Se ocupó la Organización Internacional del Trabajo de este tema para regular el trabajo que venía siendo suministrado de actividades no reguladas y dando el carácter de lucro a las agencias que se dedicaran al suministro de personal temporal pero a través de un empleador que le otorgara las garantías y derechos laborales consagrando la figura de la intermediación laboral pues estos trabajadores son enviados a un tercero que demanda de tales servicios y que paga por ellos a la agencia.

Hizo la diferenciación con las simples colocadoras de trabajo sin fines lucrativos que con el carácter de servicio social se adscribieran a organizaciones que se denominaron Bolsas de Empleo ya que quienes estuvieran en búsqueda de trabajo podían acudir allí y eran ubicados sin costo alguno al servicio de un empleador quien entraba a contratarlo directamente.

Consideramos que este Convenio se ocupó de una problemática que ya en esos tiempos se venía presentando y era la de ubicar una fuerza laboral al alcance de quien la necesitara diferenciando la actividad entre lucrativa y no lucrativa y la vinculación directa del trabajador a la agencia para ser enviado a un tercero con la figura de la triangulación y la de simplemente poner al trabajador en contacto con un empleador que lo vincularía a su servicio.

Estaba orientado en primer término a los estibadores que ejercían el descargue de los buques y que obedeciendo a una temporalidad no eran contratados directamente por el Capitán de la nave con lo cual a través de esas Agencias Privadas de Empleo contrataban esa labor con la compañía naviera, enviaban su personal contratado por ellos a ejecutar esas labores específicas y recibían por este servicio una contraprestación, un lucro con el cual pagarían a los trabajadores contratados por la Agencia.

2. La Intermediación Laboral en Colombia

Por haber sido Colombia uno de los países líderes en la reglamentación de esta actividad que se desprendió del Convenio OIT 34 nos referiremos a su aplicación en el marco de la legislación colombiana.

Es precisamente el fenómeno de la globalización que habiendo existido siempre, ha influido grandemente en el tránsito a las relaciones laborales exigiéndolas más flexibles y la constante evolución de la oferta y mercado laboral, generados por esa globalización en aumento por los grandes y constantes cambios económicos en el mundo y de los cuales Colombia,

no ha sido ajeno y han generado que varias empresas adapten su modelo a unos mecanismos formas de ofertar el trabajo que permitan suprimir costos, disminuir riesgos, y poder seleccionar una mano de obra capacitada que sea más competitiva y genere mayor productividad atendiendo a las exigencias de la gran competencia de mercados de bienes y servicios y adaptándose a la evolución del mundo del trabajo que viene presentándose desde mediados del siglo pasado.

De lo anterior, surgen figuras como la intermediación, las comúnmente denominadas empresas de trabajo temporal en desarrollo de las Agencias Privadas de Empleo establecidas en el Convenio 34 que en otras palabras han diseñado un modelo de relación laboral entre la EST como verdadero empleador y el trabajador a su servicio con los derechos y garantías conferidas en la ley pero que es enviado como trabajador en misión a prestar sus servicios personales en beneficio de un tercero que suscribe con la EST un contrato comercial de prestación de servicios temporales siempre bajo la figura de la triangulación que consagra el Convenio 34/33 pero con los derechos y garantías de los trabajadores amparados por la legislación nacional viniendo a suplir las necesidades de la temporalidad y de unos servicios especializados diferentes a los ordinarios de la empresa contratante por circunstancias especiales reguladas en la misma ley.

Los primeros antecedentes de esto se remontan a la década de los años sesenta, ya que en ejercicio de la libertad de empresa, surge como una modalidad en la cual un empresario suministra de manera independiente trabajadores a otra empresa usuaria, para que presten servicios subordinados al usuario¹ y con esto se hace especial mención del Decreto Ley 2351 de 1965 artículo 3. Que dio a Colombia el carácter de pionera en la iniciativa de la actividad de empresas de servicios temporales al establecer la figura del Contratista Independiente con la cual empezaron estas empresas a desarrollar su actividad lucrativa y consagrando igualmente la actividad de las Bolsas de Empleo de carácter no lucrativo la cual fue reglamentada por el Decreto 2676 de 1971.

El empleo de la figura del Contratista Independiente bajo la cual proliferaron en Colombia Empresas dedicadas al suministro de personal temporal obligó al gobierno a expedir el Decreto 1433 de 1983 que regule esta actividad pues para la época existían ya más de 600 empresas con carácter lucrativo suministrando trabajadores temporales y se hacía precisa esta regulación ante los muchos abusos que se estaban cometiendo por esas empresas no reglamentadas en su actividad real.

¹ O.A. BLANCO RIVERA, *Las empresas de servicios temporales en Colombia*, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 2007, n. 5, pp. 231-237.

Se destaca el alcance principal de la norma regulatoria que «señaló la condición de verdadero empleador o patrono de los trabajadores a la empresa suministradora de mano de obra, la cual se obligaba a constituirse como persona jurídica y garante de los salarios, prestaciones e indemnizaciones de los trabajadores enviados al usuario para la prestación de un servicio»².

El mundo entero clamando por la flexibilización de la relación laboral para ajustarse a las necesidades de un mundo globalizado de una internacionalización de las economías y porque no decirlo, de la urgente necesidad de vigilar los costos laborales de una mano de obra costosa frente a la de países orientales que empezaron a vulnerar seriamente las empresas en el mundo occidental y que llevaron a Colombia a proponer una reforma laboral.

Conforme con lo anterior con la Ley 50 de 1990 por primera vez se le da una definición clara de las empresas de servicios temporales, de la misma manera se encargó de suplir los vacíos que se habían visto en el tiempo de utilización de esta modalidad de trabajo³, en esa misma línea, esta Ley, pretendió regular de manera formal a las empresas de servicios temporales con el propósito de que dichas empresas se encuentren dentro de la legalidad, siempre que cumplan con unos requisitos, como lo son el respeto absoluto de los derechos de los trabajadores, como deben funcionar, como se puede contratar con este tipo de empresa, etc.

De la misma manera se reglamentó la manera en que estas empresas, podían celebrar un contrato de prestación de servicios, se establecieron las obligaciones a cargo del empleador así como los derechos del trabajador en misión. De esta manera el fin de las EST (empresas de servicios temporales) no es más que la de servir de apoyo en las actividades de un empresa beneficiaria, colaborando con el talento humano necesario y la mano de obra calificada que para este caso se les denomina trabajadores en misión, pues el hecho de que dichos trabajadores laboren para la empresa beneficiaria no quiere decir que este sea su verdadero empleador, pues siempre es la EST la verdadera responsable legalmente del trabajador en misión.

Las EST deben cumplir las mismas formalidades como cualquier otra empresa, como constituirse en el registro mercantil, poseer un capital mínimo de 300 veces el salario mínimo legal vigente para la fecha de su constitución, su RIT (reglamento interno de trabajo) debe contener parámetros especiales para los trabajadores en misión y lo más importante

² *Ibidem*, p. 231.

³ *Ibidem*, p. 232.

de todo, la empresa debe contar con un permiso para su funcionamiento por parte del Ministerio del trabajo que debe ser renovado periódicamente.

Sin embargo, no basto la promulgación de la Ley 50, ya para el año de 2006, casi 15 años después se sanciono el decreto 4369 que hizo claridad en los casos en los cuales única y especialmente pueden ser utilizadas las empresas de servicios temporales EST a saber: «1) Cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6° del Código Sustantivo del Trabajo. 2) Cuando se requiera, 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 periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis meses, prorrogable hasta por seis meses más»⁴.

Lo pretendido inicialmente con el anterior decreto fue fijar los casos en los cuales pueden las empresas usuarias contratar los servicios temporales únicamente enfatizado por la Sala de casación laboral de la Corte Suprema de justicia que ha señalado que estas empresas tienen a su cargo la prestación de los servicios temporales en la empresa cliente, en actividades propias o ajenas al negocio habitual de la misma por tiempo limitado y en los casos establecidos en la ley puntualmente.

Dentro de lo implementado, se trata de agregar algunas condiciones entre las que están el plazo máximo del contrato entre la Empresa Usuaría y la EST que no puede exceder de un año, con la finalidad de que no se excedan los términos de la temporalidad o la eventualidad del servicio.

Con ello hemos tomado como desarrollo del Convenio 34 de 1933 ratificado por Colombia como país miembro todas las normas promulgadas para dar cumplimiento a la obligación generada por la ratificación pero a la vez habiendo servido de guía a muchos países que ratificaron en Convenio y entraron a regular la actividad de las Agencias Privadas de Empleo tomando como base la legislación colombiana entre ellos España con su ley de 1993.

3. Conclusiones

Dicho lo anterior, es clara evidencia que desde la década del sesenta Colombia ha estado a la vanguardia en regular lo que atañe a «labores

⁴ Decreto 4369 de 2006, por medio del cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de servicios temporales y se dictan otras disposiciones.

ocasionales o transitorias, de reemplazar temporalmente el personal en vacaciones o en uso de licencia, de atender el incremento de la producción, el transporte o las ventas o de otras actividades análogas»⁵, pues es abiertamente claro que Colombia ha cumplido plenamente con los compromisos adquiridos con la firma del Convenio 34 de 1933. A su vez, el desarrollo de esta figura ha contribuido a que se unifique la relación empleado/trabajador, así como de buscar trabajadores que cumplan las condiciones necesarias y requeridas por parte del empleador.

Colombia camina a la par con las grandes transformaciones del mundo laboral, ajustando sus modelos de cara a la estabilidad laboral y el trabajo de decente, con la generación de nuevas oportunidades de empleo que cumplen con unas condiciones de trabajo digno. Si bien es cierto en Colombia se han creado los outsourcing, las empresas de servicios temporales, las bolsas de empleo, creando condiciones como las ya mencionadas, pero por otra parte existe que para muchos aquellos que se dedican a este tipo de actividades están dejando en detrimento el futuro del trabajo al no estar ofreciendo las suficientes garantías y condiciones de trabajo que cumplan los criterios de “trabajo estable”.

4. Bibliografía

BLANCO RIVERA O.A., *Las empresas de servicios temporales en Colombia*, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 2007, n. 5, pp. 231-237

BRONSTEIN A.S., *La flexibilidad del trabajo: panorama general*, en *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas*, 1990, vol. 35, n. 75, pp. 372-413

FEDESARROLLO, *Evolución de la figura de tercerización laboral en Colombia*, Informe Mensual del Mercado Laboral, marzo 2017

GÓMEZ VÉLEZ M.A., *Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo*, en *Diversitas*, 2014, vol. 10, n. 1, pp. 103-116

IBARRA USTARIZ M.D., *Desventajas de la contratación de trabajadores a través de Empresas de Servicios Temporales*, Universidad Santo Tomás, 2017

JARAMILLO JASSIR I.D., *Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia*, en *Opinión Jurídica*, 2010, vol. 9, n. 18, pp. 57-74

Las empresas de servicios temporales y el trabajo temporal, en *Semana*, 20 abril 1987

MINISTERIO DE SALUD, *Servicios de intermediación laboral*

⁵ *Las empresas de servicios temporales y el trabajo temporal*, en *Semana*, 20 abril 1987.

MONSALVE G.A., [La contratación de trabajadores a través de Empresas de Servicios Temporales](#), en [Precedente – Anuario Jurídico, 2002](#), pp. 207-222

Textos legales

[Decreto 4369 de 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](#)

[Ley 50 de 28 de diciembre de 1990, por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones](#)

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo