

DERECHOS LABORALES E INTERMEDIACIÓN LABORAL

Marely Cely

CONCEPTO DE TRABAJO DECENTE

CONFERENCIA OIT 1999

TRABAJO DECENTE =

Oportunidades
de empleo e
ingreso

Derechos de los
trabajadores

Protección
social

Diálogo Social

TRABAJO DIGNO Art 25 y 53 CPC

Derecho Individual

1

- Igualdad de oportunidades para los trabajadores

2

- Remuneración mínima, vital y móvil

3

- Estabilidad en el empleo

4

- Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos

5

- Interpretación más favorable de las normas laborales

6

- Primacía de la realidad sobre las formas

7

- Garantía de la seguridad social, capacitación, adiestramiento y descanso

8

- Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

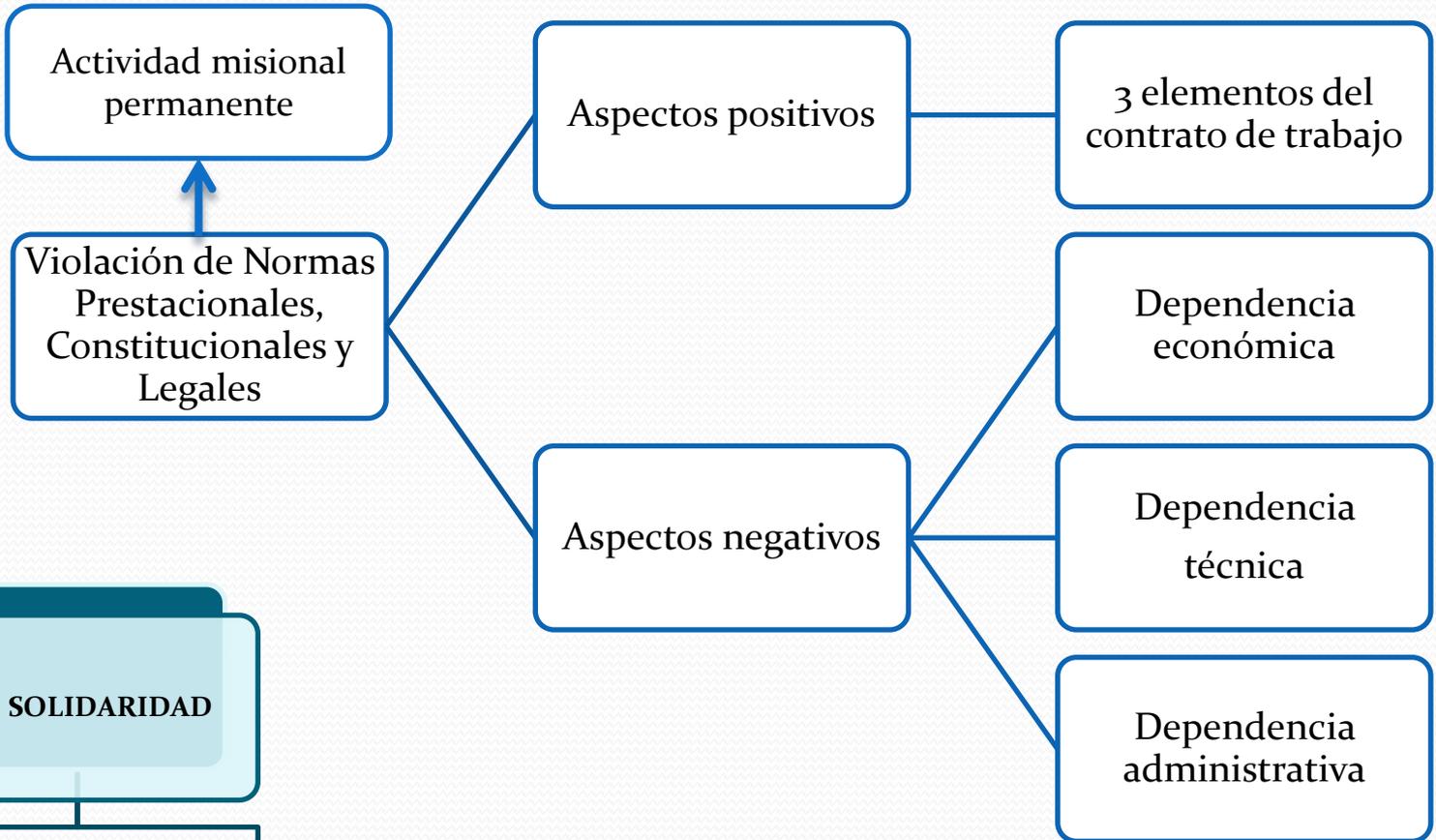
Art 39 y 55 CPC Derecho Colectivo

Derecho
colectivo

Derecho de
asociación sindical

Derecho a la
negociación colectiva

Aspectos importantes



Fundamentos constitucionales

Conceptos y características

Trabajo Decente

trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social. Se destacan como atributos

Trabajo productivo y seguro
Con respeto a los derechos laborales
Con ingresos adecuados
Con protección social
Con diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación

Trabajo digno

El trabajo digno es el que se realiza en condiciones propicias que garanticen al trabajador la satisfacción más plena posible de todos sus derechos.

(Pilares sentencia T-457 de 1992)

Otros conceptos

Estabilidad en el empleo

- «la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido».. C-470 de 1997 y C-023 de 1994

Primacía de la realidad sobre las formas

- “en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”
- Los procesos de tercerización son ajustados a la Norma Superior, siempre y cuando no se utilicen como herramientas para disfrazar una verdadera relación laboral.

Tips importantes



El trabajo como un derecho y obligación social que se realiza a través de **diferentes modalidades.**

Protección de los **derechos fundamentales** en todas estas modalidades con base en la interpretación que se realiza sobre los principios y valores constitucionales

El Estado Social de Derecho donde los fines y cometidos estatales están orientados a la prevalencia de la realidad y la justicia social en la interpretación y alcance de los contenidos jurídicos.

Los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, **no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.**



**Recomendación
198 de 2006
sobre la relación
de trabajo**



Identificar el **contrato realidad** independientemente de la forma como se establezcan las diferentes modalidades de trabajo.

En ocasiones se utilizan figuras constitucional y legalmente válidas pero que en la práctica esconden verdaderas relaciones laborales

Inspección Vigilancia y Control

Ley 1429/10
art 63

El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.

Decreto
2025 de
2011, Art. 4
incisos 1 y 3

Al tercero que contrate con una Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado que incurra en intermediación laboral o que esté involucrado en una o más de las conductas descritas en el artículo anterior o que contrate procesos o actividades misionales permanentes, se le impondrá una multa hasta de cinco mil (5.000) smlmv, a través de las Direcciones Territoriales del Ministerio de la Protección Social. Lo anterior, sin perjuicio de lo señalado en el numeral 4 del artículo 7° de la Ley 1233 de 2008, con base en el cual el inspector de trabajo reconocerá el contrato de trabajo realidad entre el tercero contratante y los trabajadores.

Inspección Vigilancia y Control

JURISPRUDENCIA C-614 DE 2009

- deberá averiguarse si las formas legales como las cooperativas de trabajo, o los contratos de prestación de servicios, o los contratos celebrados por empresas de servicios temporales realmente tuvieron como verdadero objeto social o finalidad contractual el desarrollo de las actividades permitidas en la ley o si fueron utilizadas como instrumentos para disimular relaciones de trabajo.”

JURISPRUDENCIA C-171 de 2012

- Finalmente, esta Corporación encuentra necesario advertir nuevamente a las autoridades administrativas y empleadores del sector público, así como también a las empresas privadas y empleadores del sector privado, la necesidad de que respeten el vínculo laboral para el desempeño de funciones permanentes y propias del objeto de las entidades contratantes, de manera que se garantice el contrato laboral y se protejan los derechos laborales de los trabajadores. A este efecto, la Sala recuerda que el desconocimiento del vínculo laboral y de los derechos laborales de los trabajadores acarrea graves consecuencias administrativas y penales. Por lo anterior, la Corte reitera en esta nueva oportunidad, la exhortación que se le hiciera en la sentencia C-614 de 2009 a la Contraloría General de la República, a la Procuraduría General de la Nación y al Ministerio de la Protección Social, y la hace extensiva especialmente al hoy creado Ministerio de Trabajo “Mintrabajo”,

Diferencia conceptuales

1

- Contrato de Trabajo

2

- Intermediación Laboral

3

- Tercerización

Formas de contrato

PRINCIPIO GENERAL:

Toda relación de trabajo personal está regida por un Contrato de Trabajo (Art. 22, 23 y 24 C.S.T.).

Contrato de trabajo a término fijo: Art. 46 del C.S.T.

Contrato de trabajo por tiempo indefinido: Art. 47 del C.S.T.

Contrato de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor contratada

Contrato de trabajo ocasional, accidental o transitorio: Art. 6 del C.S.T.

EXCEPCIÓN: Empresas de Servicios Temporales (EST) Contratos de Trabajo de trabajadores en misión (Ley 50 de 1990, Art. 71 a 94 y Decreto 4369 de 2006).

Contrato de trabajo

VERDADERO
EMPLEADOR



Necesito que
cumpla las
siguientes
funciones

Subordinación
laboral



Trabajador
con derechos
laborales

Relación
laboral
directa

Empresas de servicios temporales

Persona jurídica que presta servicios temporales de colaboración en la actividad de una unidad beneficiaria. Los medios de labor son de propiedad de la unidad beneficiaria del servicio, el trabajador en misión no es socio, ni dueño, sino que realiza un trabajo o labor temporal en favor de un tercero que es el empresario beneficiario.

Conductas permitidas



Labores ocasionales, accidentales o transitorias: Podrá contratarse por 30 días, prorrogables por otros dos periodos, esto es, hasta 90 días (Art. 6 del C.S.T.).

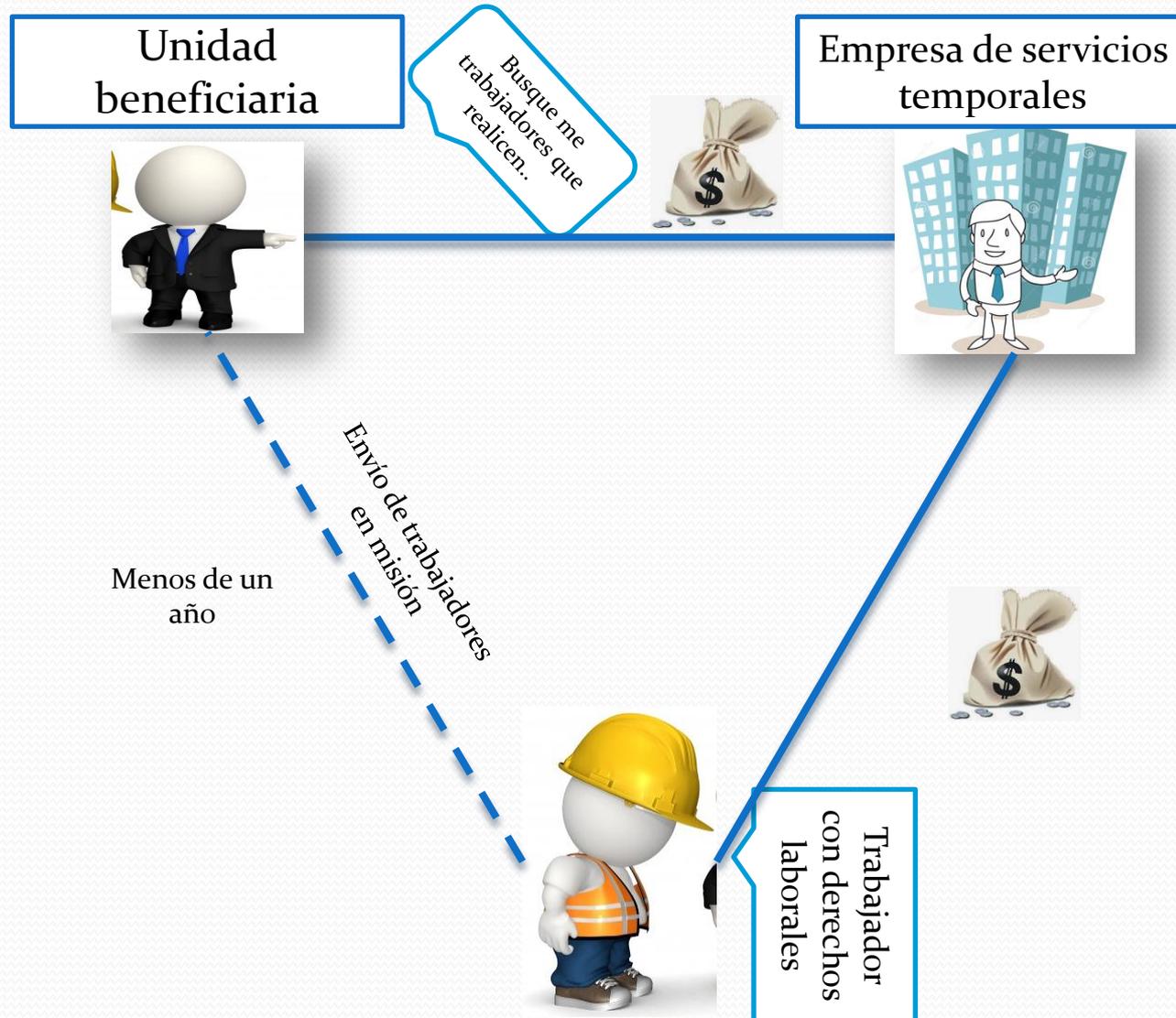


Reemplazos (vacaciones, licencias, incapacidades o maternidades): Si se trata para reemplazos en vacaciones, licencias o incapacidad, el servicio contratado durará lo que dure la novedad respectiva (Art. 77 de Ley 50 de 1990).

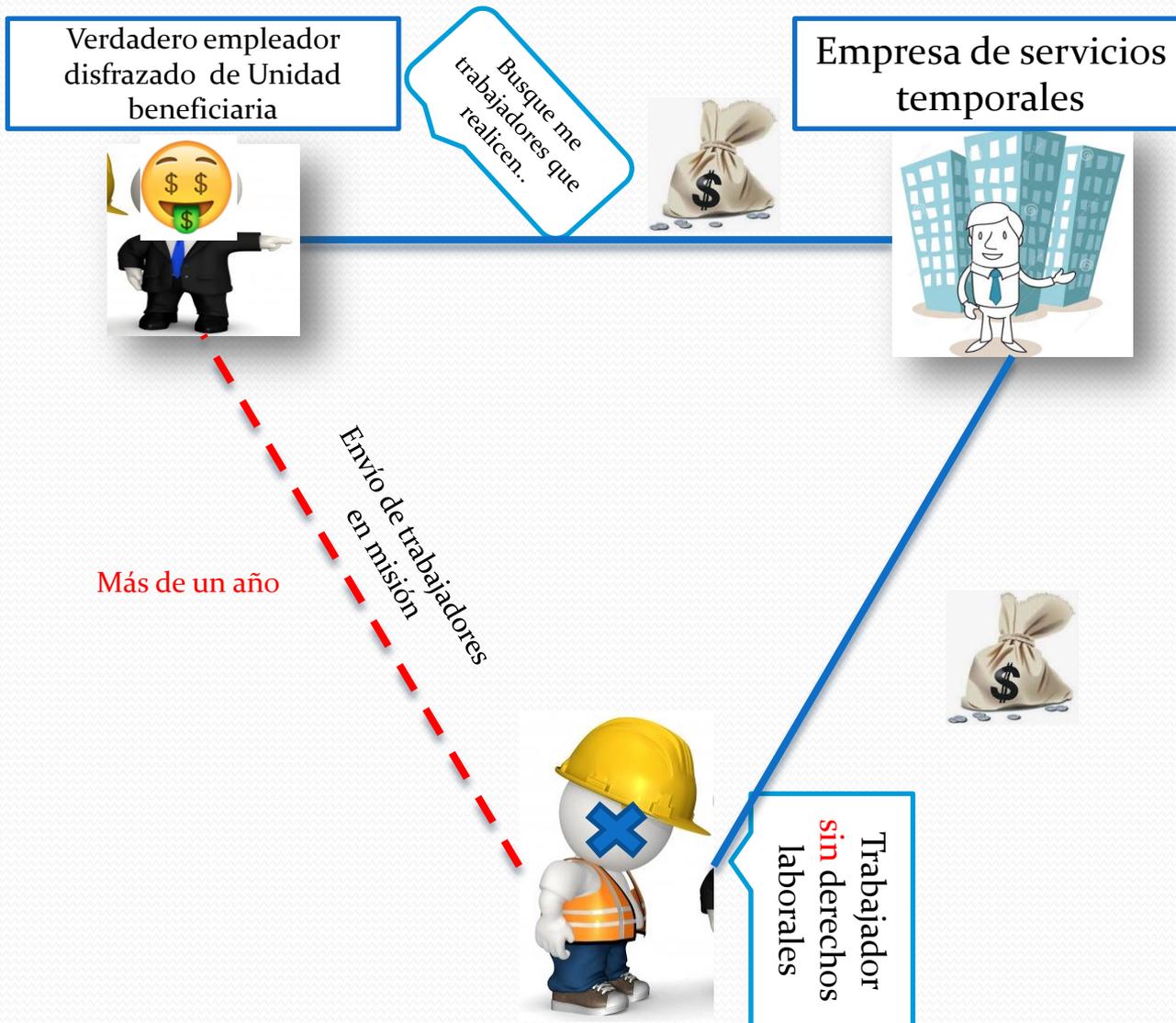


Incrementos (producción, ventas, cosechas), periodos estacionales de cosechas y servicios: Dichos servicios se ejecutan a través del envío de trabajadores en misión (Art. 71 y 74 de Ley 50 de 1990). La duración del servicio será de 6 meses, prorrogables hasta por 6 meses más.

Empresas de servicios temporales



Empresas de servicios temporales prohibida



Intermediación Laboral

**LA
INTERMEDIACIÓN**

```
graph TD; A[LA INTERMEDIACIÓN] --- B[SIMPLE INTERMEDIARIO]; A --- C[INTERMEDIACIÓN LABORAL PERMITIDA]; A --- D[INTERMEDIACIÓN LABORAL PROHIBIDA];
```

**SIMPLE
INTERMEDIARIO**

**INTERMEDIACIÓN
LABORAL
PERMITIDA**

**INTERMEDIACIÓN
LABORAL
PROHIBIDA**

Simple intermediario

Verdadero
empleador



En mi nombre necesito que me
Busque trabajadores que
realicen..



Simple
intermediario

En su nombre busco
trabajadores con este perfil..

Subordinación
laboral



Trabajador
con derechos
laborales

Intermediario permitido

Yo sólo artículo



Necesito
trabajadores



Necesito empleo



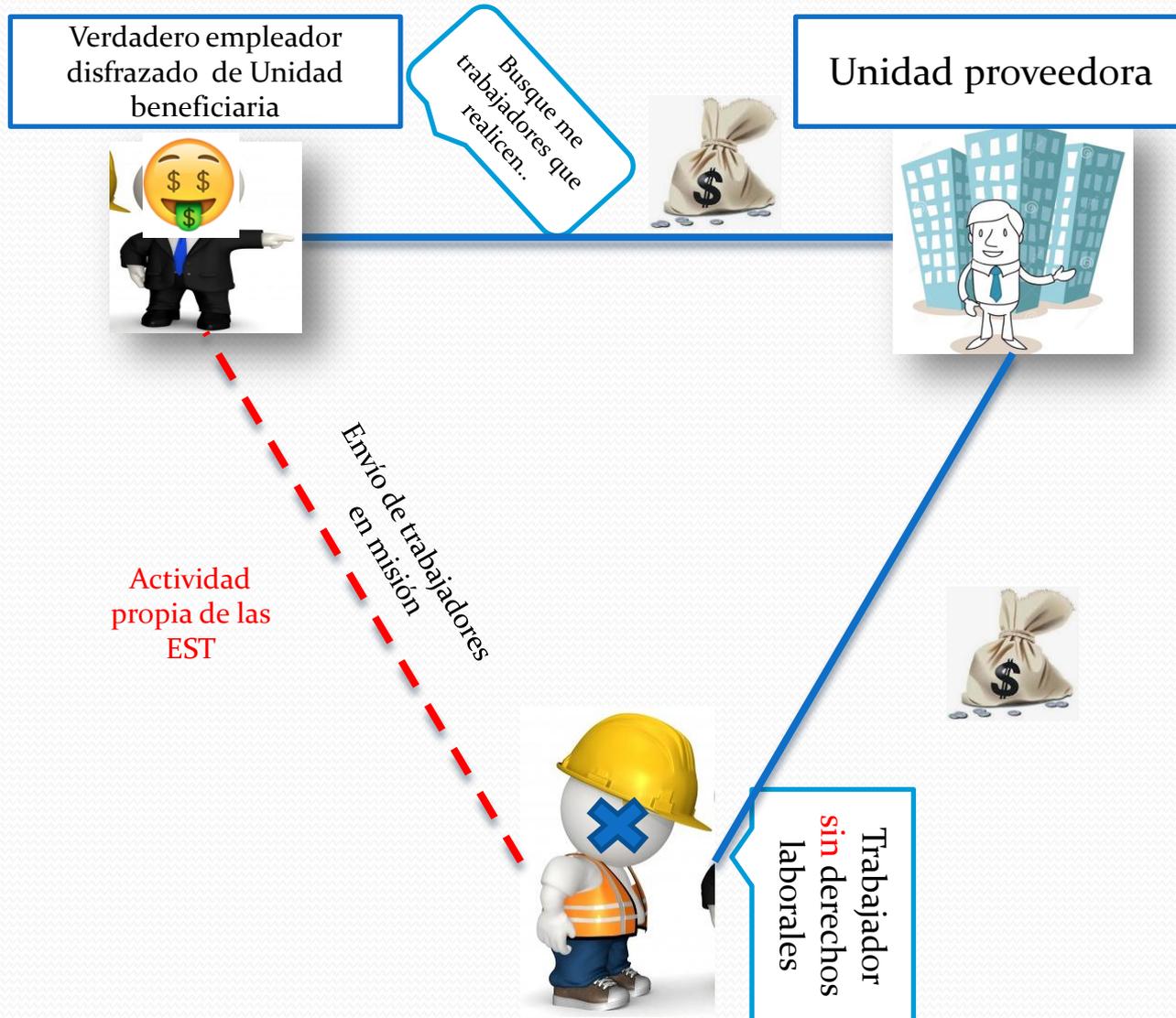
Verdadero
empleador



Trabajador
con
derechos
laborales



Intermediación laboral prohibida



Simple intermediario

Características



Son simples intermediarios aquellas personas jurídicas o naturales que contratan servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un empleador (Numeral 1º, Art. 35, C.S.T.)
Representación.



El servicio se ejecuta cuando se contrata directamente para un tercero quien ejerce su calidad de empleador, ya que el simple intermediario no contrata el trabajador para sí, no imparte instrucciones ni órdenes, no percibe beneficio alguno por la labor del trabajador, no es receptor directo de los servicios personales del empleado y por ende no es responsable del salario del trabajador enviado al tercero.



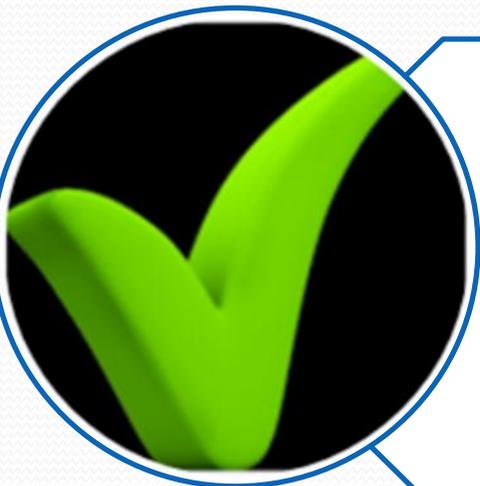
El simple intermediario deberá hacer constar expresamente su calidad y debe manifestar el nombre del empleador o se convierte en SOLIDARIO de las obligaciones (Numeral 3º, Art. 35, C.S.T.).

Intermediario permitido

Características



Es la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo que permitan vincular oferta y demanda laboral, sin que ello implique el surgimiento de un contrato de trabajo entre la agencia de colocación o bolsas de empleo y las personas que se inscriben como oferentes a ocupar un empleo, en las Agencias de Gestión y Colocación de Empleo, las Agencias Privadas Lucrativas de Gestión y Colocación de Empleo y en las Agencias Privadas No Lucrativas de Gestión y Colocación de Empleo, se encuentran definidas y reguladas en los Arts. 95 y 96 de la Ley 50 de 1990, el Decreto 722 de 2013 y la Ley 1636 de 2013 y sus Decretos Reglamentarios.

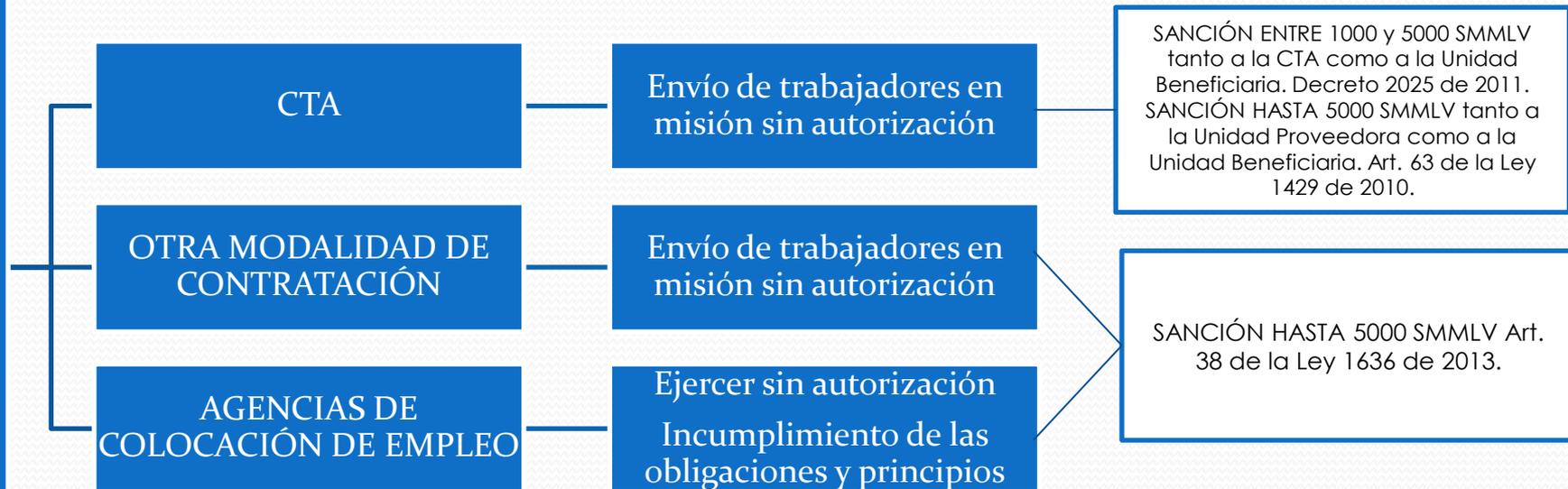


Articulación oferta y demanda (Ley 1636 de 2013 y Decreto 722 de 2013):

- . Agencia Publica de Colocación de Empleo (SENA) – Servicio Nacional de Empleo
- . Agencias Privadas de Colocación de Empleo (Cajas de Compensación Familiar)
- . Bolsas de Empleo

Intermediación laboral Prohibida

INTERMEDIACIÓN



Intermediación laboral Prohibida

Ley 1636 de 2013 y Decreto 722 de 2013

- En ejercicio de la actividad de vincular la oferta y demanda laboral...
- Quienes ejerzan la actividad de gestión y colocación de empleo sin la previa autorización otorgada por el Ministerio del Trabajo, se les aplicará una multa hasta de 5.000 SMLMV.
- Quienes estando autorizados como agencias de gestión y colocación de empleo o bolsas de empleo, incumplen los principios y obligaciones establecidos para la prestación del servicio público de Empleo o incurran en conductas prohibidas, se les aplicará una multa hasta de 5.000 SMLMV.

Tercerización

JURISPRUDENCIA C-614 DE 2009

Factores a tener en cuenta:

La
voluntariedad
con la que las
partes acuden a
la forma
contractual

La finalidad con
la que se acude
a la forma
contractual.

La prestación
directa del
servicio y el
ánimo con el
que el
beneficiario del
trabajo lo recibe

Elementos tercerización ilegal

Que se contrató la unidad proveedora para hacer las mismas o sustancialmente las mismas laborales que se realizaban en la unidad beneficiaria y los trabajadores no aceptaron voluntariamente su traslado.

Que la unidad proveedora no tenga independencia financiera respecto de la unidad beneficiaria.

Que la unidad proveedora tenga vinculación o dependencia económica de la unidad beneficiaria.

Que la unidad proveedora no tenga capacidad financiera para garantizar el pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones de sus trabajadores.

Que la unidad proveedora no tenga la propiedad y la autonomía en el uso de los medios de producción, ni en la ejecución de los procesos o subprocesos que le sean contratados.

Elementos tercerización ilegal

Que la unidad proveedora no imparta las instrucciones de tiempo, modo y lugar para la ejecución de la labor de sus trabajadores, o no ejerza frente a ellos la potestad reglamentaria y disciplinaria.

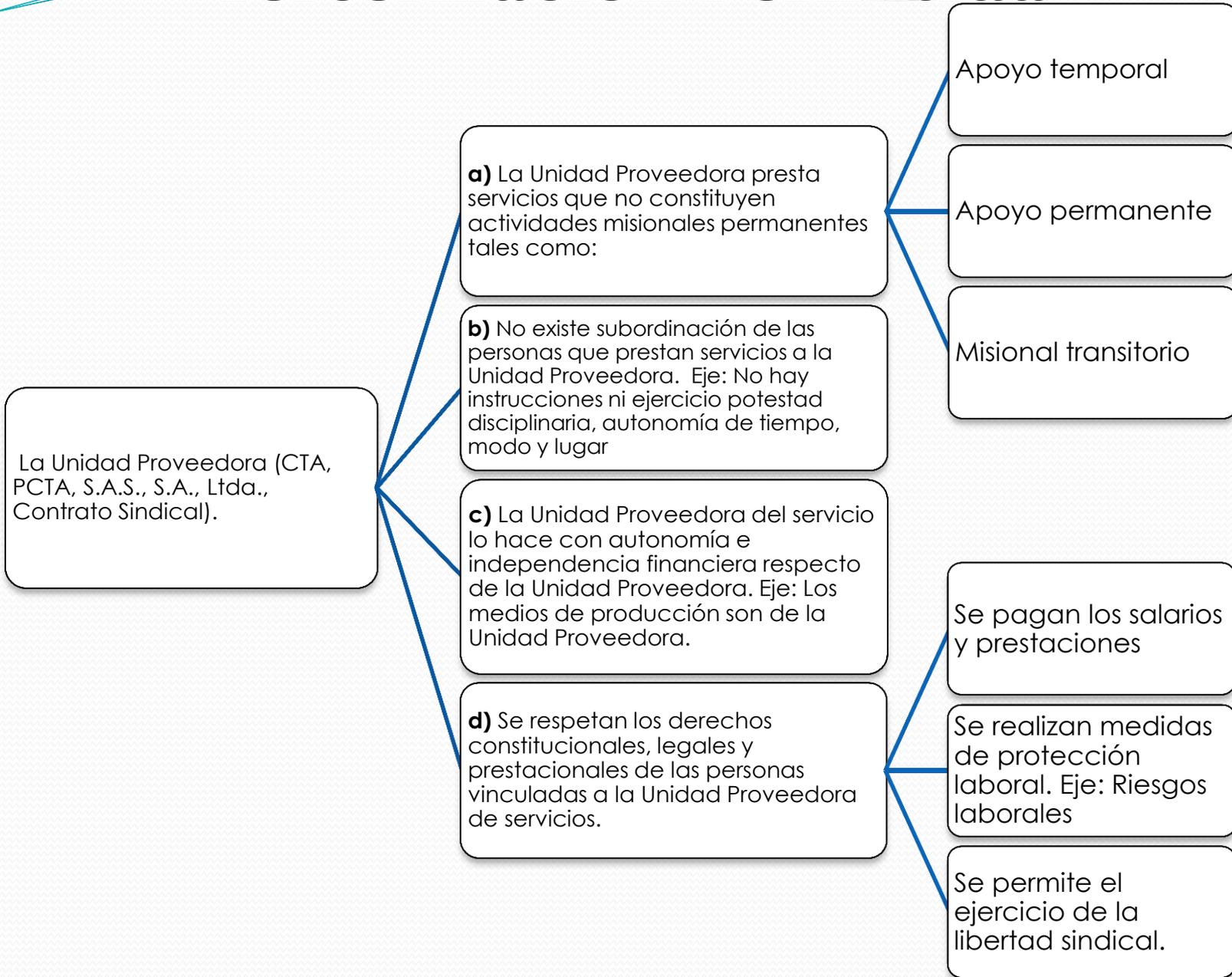
Que la unidad proveedora no realice el pago de las compensaciones extraordinarias, ordinarias o los aportes a la seguridad social correspondientes a sus trabajadores.

Que la unidad beneficiaria fraccione o divida, mediante una o más unidades proveedoras, a trabajadores afiliados a un sindicato inscrito o a trabajadores que hayan realizado la asamblea de constitución o la reunión inicial de constitución de un sindicato.

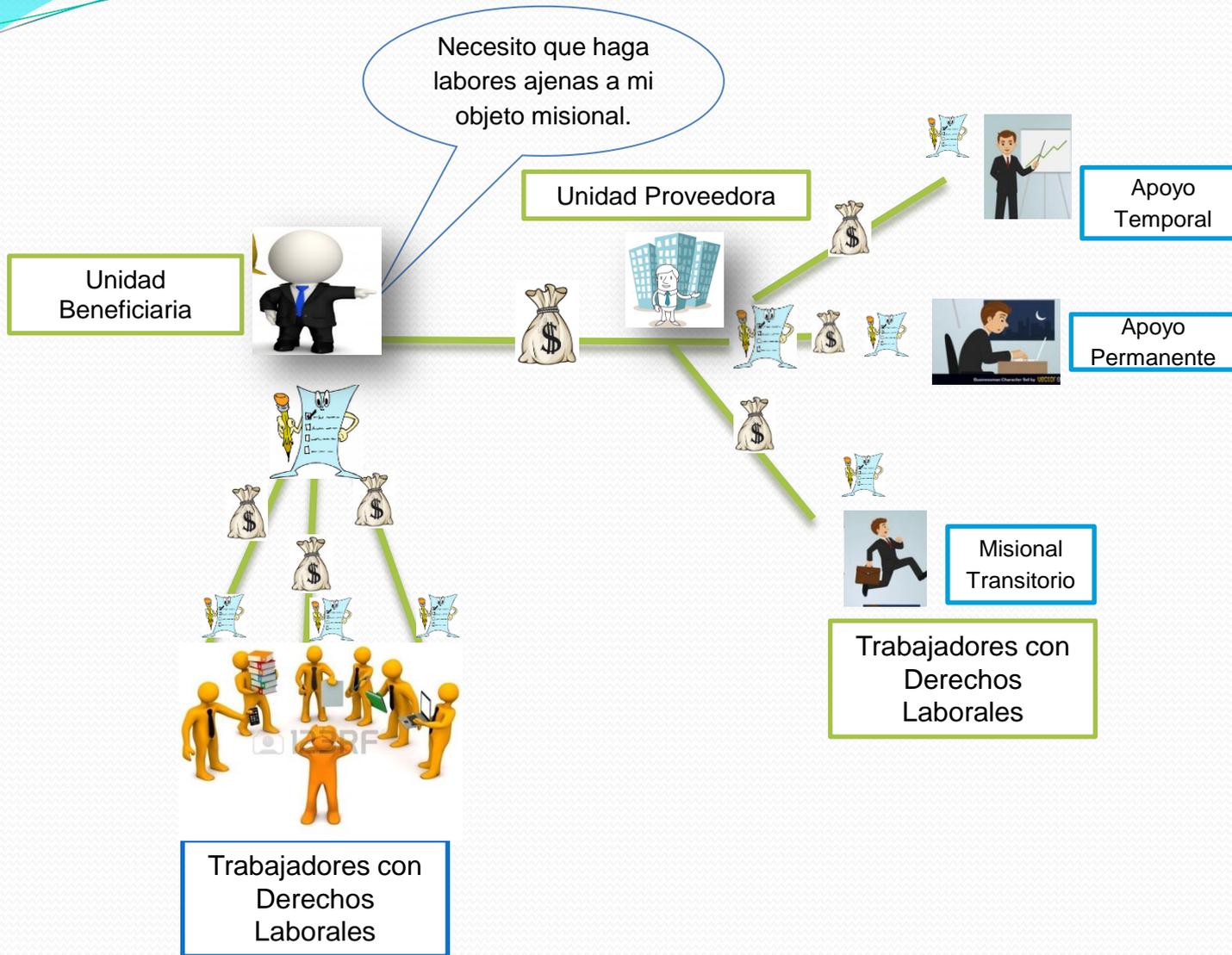
Que la unidad proveedora no otorgue a sus trabajadores iguales derechos que los trabajadores contratados directamente por la unidad beneficiaria para el desarrollo de las mismas o sustancialmente las mismas actividades.

Que la unidad beneficiaria y la unidad proveedora incurran en conductas violatorias de los principios y normas laborales.

Tercerización Permitida



Tercerización Permitida



Tercerización Prohibida

La Unidad Prestadora (CTA, PCTA, S.A.S., S.A., Ltda., Contrato Sindical.

a) La unidad proveedora presta servicios que SI constituyen actividades misionales permanentes.

b) Existe subordinación de las personas que prestan servicios a la unidad beneficiaria. Eje: Les dan instrucciones, les aplican sanciones, son seleccionados por la unidad beneficiaria.

c) La Unidad Proveedora depende financieramente de la Unidad Beneficiaria. Eje: Los medios de producción o herramientas son de la unidad beneficiaria.

d) En caso de CTA y Contrato Sindical no hay reparto de excedentes, ni reuniones que cumplan con la finalidad para la cual fue constituida esa forma de organización.

e) La finalidad es la vulneración de los derechos constitucionales, legales y prestacionales de las personas vinculadas a la empresa prestadora de servicios.

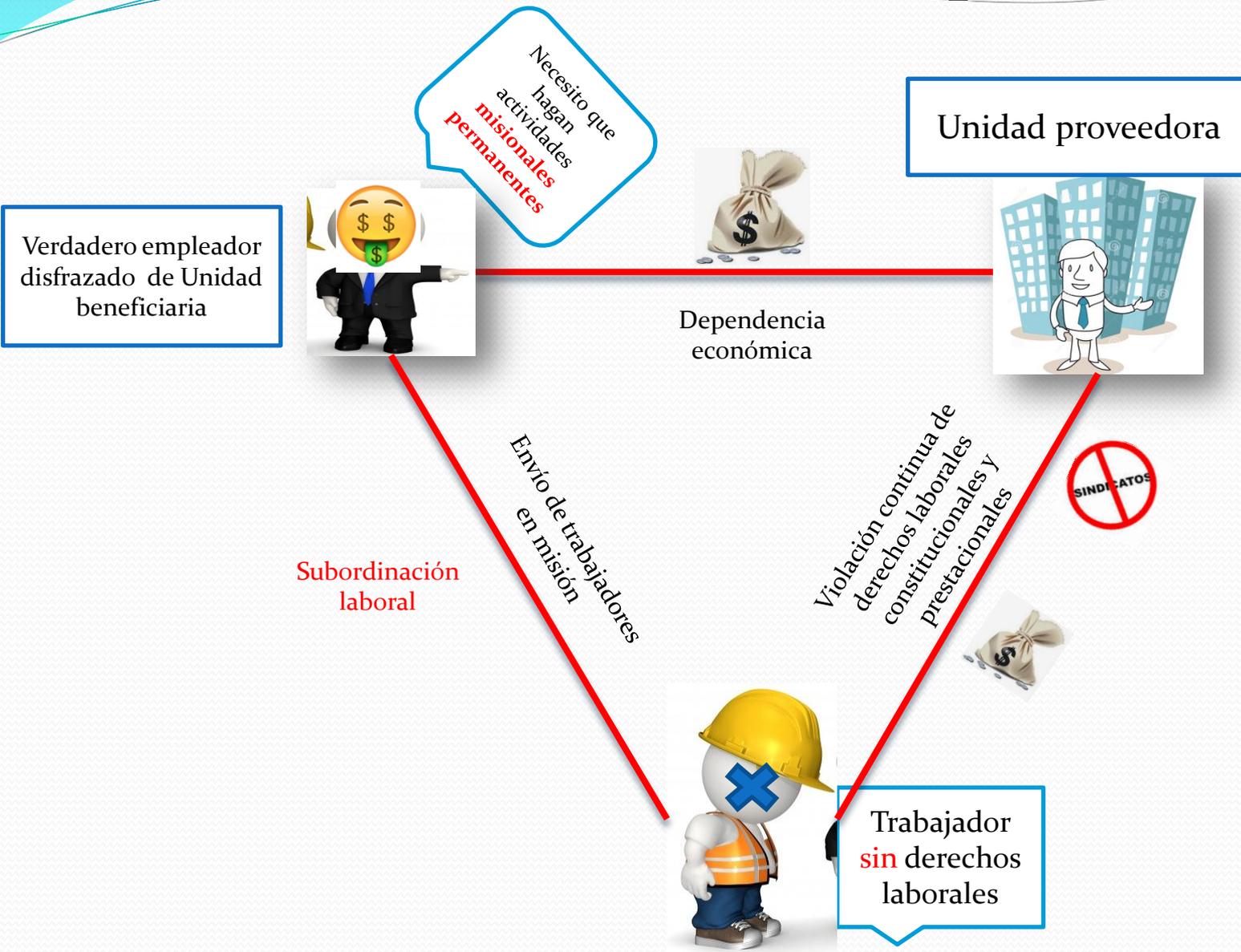
No se remunera en las condiciones equivalentes al C.S.T. o se buscó el recorte de nómina y salarios.

Las actividades son de largo aliento, para no ofrecer estabilidad en el empleo.

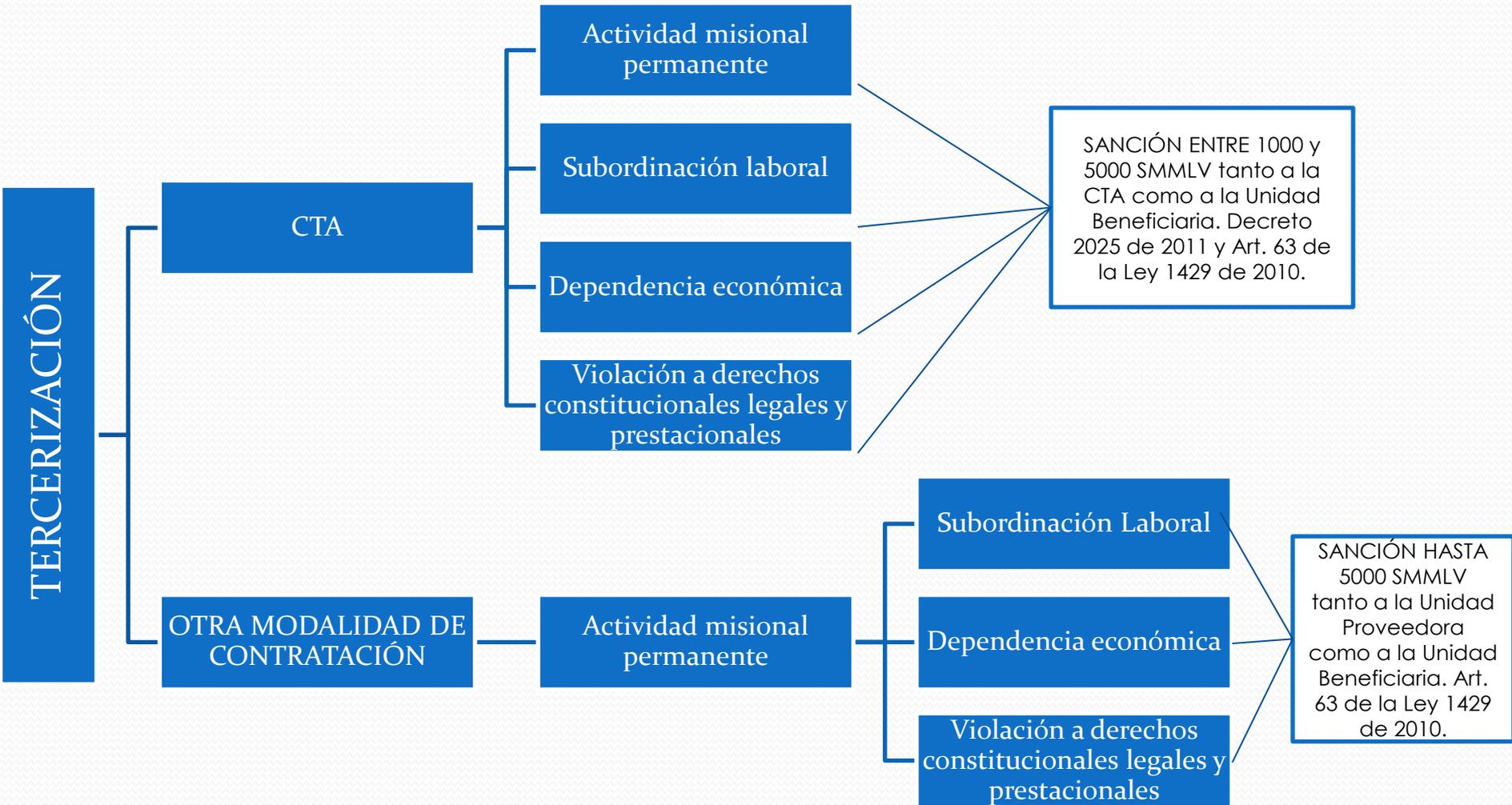
Se desconocen normas de seguridad y protección laboral.

La tercerización buscó vulnerar el ejercicio de la libertad sindical, la negociación.

Intermediación laboral prohibida



Tercerización Prohibida



Actividad misional permanente

Actividades Misionales Permanentes: Son aquellas actividades o funciones directamente relacionadas con la producción de bienes o servicios característicos de la unidad empresarial.

Se evidencian actividades misionales permanentes:

En virtud del objeto social de la unidad empresarial beneficiaria, su misión, visión y objetivos corporativos.

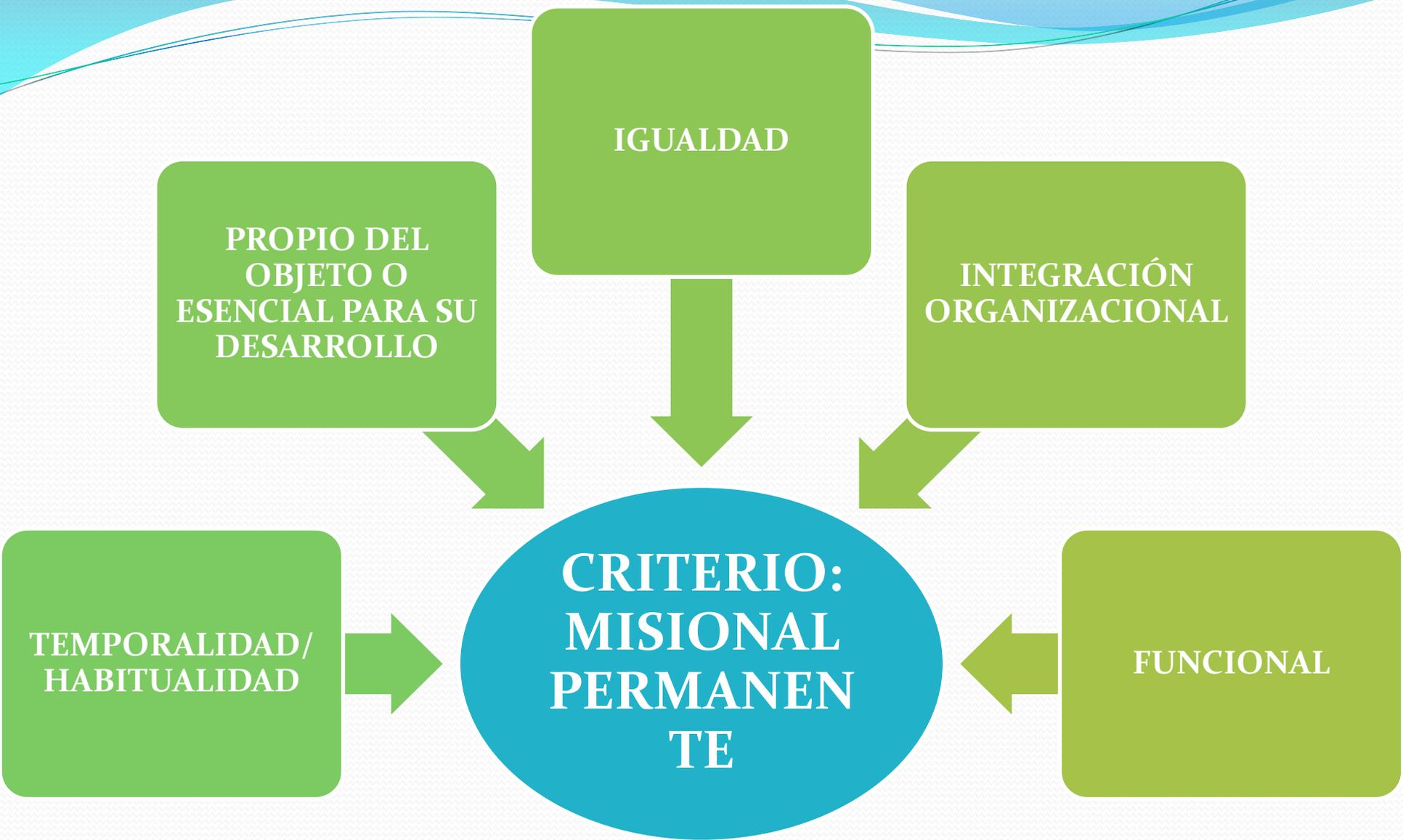
“En caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.

En virtud de la práctica de la unidad empresarial beneficiaria, cuando se advierta que las actividades son esenciales, necesarias, requeridas, continuas, habituales, y/o parte del giro ordinario de los negocios de la unidad empresarial beneficiaria.

RELACIONES
LABORALES
INDIRECTAS
ILEGALES
(TERCERIZACIÓN
ILEGAL)



CRITERIOS PARA TENER EN
CUENTA



INDICADORES



TEMPORALIDAD/ HABITUALIDAD

Si la actividad es requerida de manera continua o habitual por el ente público o privado, es de carácter misional permanente.

**PROPIO DEL OBJETO O
ESENCIAL PARA SU
DESARROLLO** Engloba los indicadores de construcción, preparación o mantenimiento de maquinaria esencial, etapa de proceso industrial y conexidad.



IGUALDAD

Si una actividad externalizada es desarrollada en sus mismas características por empleados directamente vinculados con el ente público o privado, es una función misional permanente.

Si

FUNCIONAL

Si la función o actividad consta como propia de la entidad pública en el reglamento, la ley o la constitución, o en la plataforma corporativa o los estatutos de una entidad privada, esta es misional permanente.



INTEGRACION ORGANIZACIONAL

Si se desarrolla una actividad que es parte integrante de la estructura organizacional y administrativa de la entidad beneficiaria del servicio, la misma es misional permanente.



FUNCION DE DIRECCION

Si la labor realizada consiste en dar órdenes o emitir directrices sobre el desarrollo de actividades misionales y permanentes es, será esta en sí misma misional permanente.

Las funciones administrativas propias de la entidad deberían estar previstas en la planta de personal.



CRITERIO: SUBORDINACION



INDICADORES

SUPERVISION

Si la organización tiene la posibilidad o realiza supervisión efectiva sobre la ejecución de la actividad, es indicio de que la misma es relevante para el desarrollo de su objeto y en esta medida, puede ser misional permanente. De esta manera, respecto de quien supervisa las condiciones de trabajo sería posible determinar la existencia de una relación laboral directa.



SUMINISTRO DE HERRAMIENTAS

Si el beneficiario del servicio proporciona herramientas, materiales o maquinaria para la realización de la actividad, podría ésta ser misional permanente.



EXCLUSIVIDAD MATERIAL

Si la actividad desarrollada representa una proporción importante o la totalidad de tiempo e ingresos del trabajador, podría esta ser misional permanente en tanto requiere de manera continuada la disponibilidad exclusiva de la fuerza de trabajo.

- Si el ente económico ha podido desarrollar la actividad por sí mismo y haciendo uso de sus recursos pero la externaliza, que sea el beneficiario del servicio implica el desarrollo de actividades misionales y permanentes.

BENEFICIARIO
DEL SERVICIO

- Si la actividad realizada consiste en la preparación o construcción de maquinaria y equipos necesarios para realizar una función misional permanente, aunque sean excepcionales, o en realizar mantenimiento de los mismos, son estas labores misionales o permanentes.

PREPARACION
DE
MAQUINARIA
ESENCIAL

CRITERIO: BENEFICIARIO DEL SERVICIO

ETAPA DE
PROCESO
INDUSTRIAL

- Si la actividad desarrollada se comprende dentro del proceso industrial, es misional permanente, entre ellas, las funciones de distribución y mercadeo.

CONEXIDAD

- Si las actividades realizadas son conexas a las claramente misionales permanentes, son parte integrante de las mismas en tanto adquieren vocación de permanencia.

CRITERIO: CONTROL POR EL OBJETO

Si el empleador tiene una mayor posibilidad de ejercer control sobre las actividades, puede que estas sean el de misionales permanentes.

El empleador tiene una mayor posibilidad de ejercer control sobre actividades misionales y permanentes, en virtud de sus capacidades técnicas, los protocolos fijados y su experticia

CRITERIO: INJERENCIA EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL

Si el beneficiario del servicio tiene la posibilidad de intervenir en la selección del personal requerido en razón al campo o especialidad de su objeto, las actividades que serán desarrolladas son misionales y permanentes.

Las posibilidades del ente productivo para testear conocimientos técnicos y especializados por sí misma solamente puede derivarse de que se trate de una función misional y permanente.

CRITERIO: CONTRASTE DE OBJETOS

SIMILITUD DE OBJETOS

Si los objetos sociales del ente beneficiario del servicio y de aquel a través del cual se externalizó la función presentan una igualdad total o parcial formal, las realizadas por el segundo se corresponden con actividades misionales o permanentes.

REALIDAD EN EL OBJETO

Las actividades pueden ser misionales permanentes por identidad de objetos sociales vistos estos en la realidad; por ello deben examinarse las actividades realmente desarrolladas más allá de las estrictamente establecidas en los objetos sociales.

CRITERIO: USO ILEGAL DE EST'S

Si una función se desarrolló por una EST superando el límite del tiempo por el cual el usuario puede hacer uso de esta figura legal en los casos expresamente señalados por la ley, se tratará de actividades misionales y permanentes en tanto el ente económico tiene una necesidad constante de tales servicios.

CONTINUIDAD

Que el empleado en misión desarrolle por orden del ente beneficiario del servicio labores no incluidas en el contrato, es un indicio de que puede estar haciendo uso de esta figura para realizar intermediación ilegal y externalizar funciones misionales y permanentes.

ACTIVIDADES PARALELAS

EXCEPCIONALIDAD

Si la actividad externalizada no es nueva o de carácter excepcional para la entidad pública o privada

AUSENCIA DE AUTONOMIA (SUBORDINACION)

TEMPORALIDAD / HABITUALIDAD

Si la actividad se desarrolló haciendo uso de la contratación sucesiva, es misional permanente en tanto se demuestra su requerimiento continuo.

CRITERIO: USO ILEGAL DEL CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS

CONTINUIDAD CONTRACTUAL

En el caso del sector público, cuando se permite la externalización temporal por redistribución de funciones debido a la excesiva carga laboral del personal de planta, la entidad está obligada a crear el cargo.

CRITERIO: USO ILEGAL DE OTROS CONTRATOS CIVILES Y COMERCIALES

Ante la utilización ilegal de otras formas contractuales para eludir responsabilidades y cargas prestacionales con los trabajadores o afectar sus derechos laborales colectivos, es pertinente utilizar algunos de los criterios con sus indicadores y algunos indicadores adicionales analizados como aplicación del principio de primacía de la realidad.

SIMILITUD DE OBJETOS

Si los objetos sociales del ente que ejerce control y de aquel subordinado presentan una igualdad total o parcial formal, las actividades desarrolladas son “similares”.

USO DE RECURSOS

Si una de las entidades hace uso de recursos, redes y sistemas de información de la otra entidad o su talento humano, las actividades por estas desarrolladas son de carácter “conexo” y “complementario”.

CRITERIO: VIOLACION DE LA IGUALDAD POR UNIDAD DE EMPRESA

CONDICION EN EL OBJETO

Si el carácter de conexas o complementarias de las actividades desarrolladas por las entidades materialmente subordinadas es un requisito estipulado por la compañía para constituir o participar económicamente

EXCLUSION DE LA PROHIBICION

Así la ley prohíba la realización de ciertas funciones y se cree o contrate con otra empresa para desarrollarlas, no se excluye por esta prohibición el carácter de similares, complementarias o conexas que puedan tener sus actividades.



**SIMILITUD DE
OBJETOS**

**CONDICIÓN
EN EL
OBJETO**



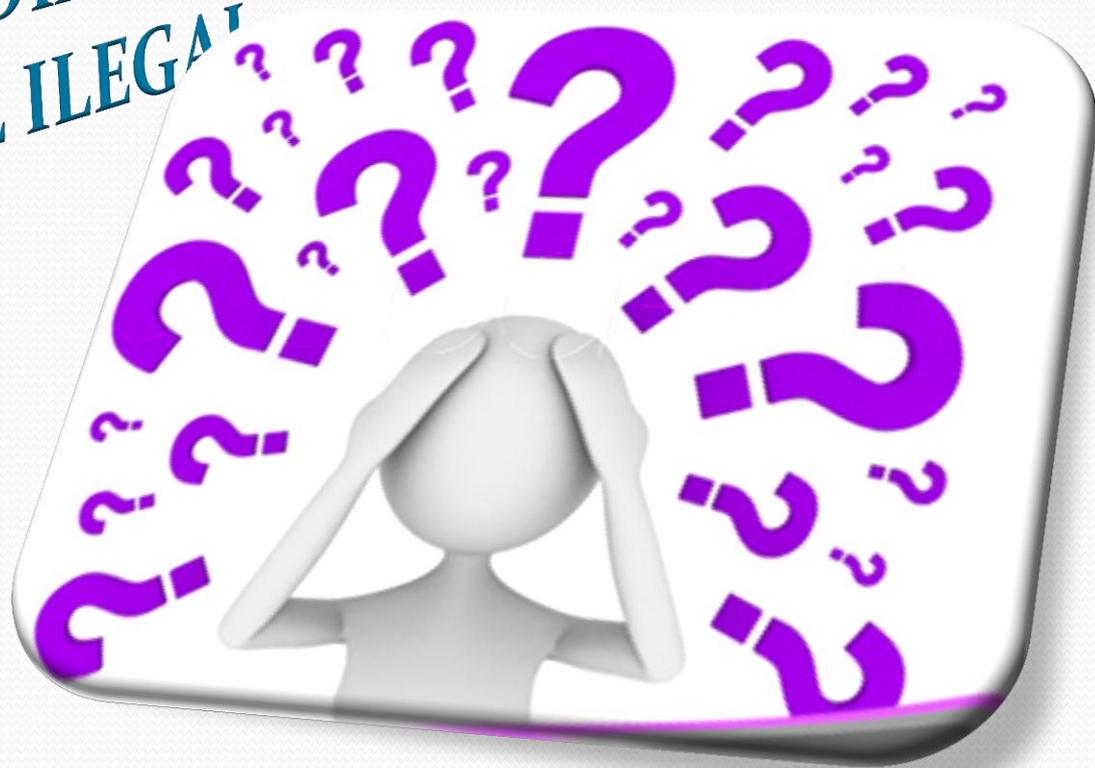
**CRITERIO:
GRUPO
EMPRESARIAL
(ECONOMICO O
CONTRACTUAL)**

**REALIDAD
EN EL
OBJETO**



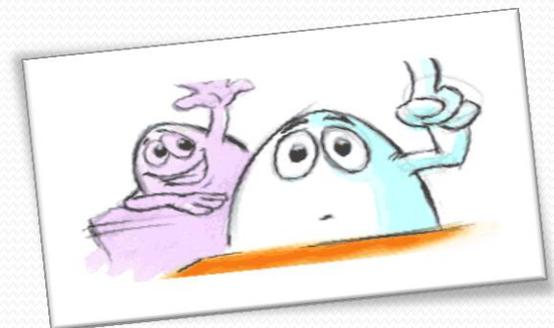
**USO DE
RECURSOS**

**PREGUNTAS PARA
DETERMINAR SI EXISTE
INTERMEDIACION
LABORAL ILEGAL**





ITEM	PREGUNTA	SI	NO	N/R
1	¿Los trabajadores de la empresa intermediaria, laboran en procesos o actividades misionales permanentes del tercero contratante?			
2	¿La vinculación a la empresa intermediaria es voluntaria?			
3	¿La empresa intermediaria, tiene independencia financiera frente al tercero contratante?			
4	¿La empresa intermediaria, tiene la propiedad y la autonomía en el uso de los medios de producción, y en la ejecución de los procesos o subprocesos que se contraten?			
5	¿La empresa intermediaria, tiene vinculación económica con el tercero contratante?			
6	¿Las instrucciones para la ejecución de la labor de los trabajadores indirectos en circunstancias de tiempo, modo, lugar no sean impartidas por la empresa intermediaria?			





7 ¿La empresa intermediaria, ejerce frente al trabajador la potestad reglamentaria y disciplinaria?



8 ¿La actividad desarrollada se encuentra expresada o se deriva del contenido de la plataforma corporativa de la empresa o de la disposición constitucional, legal, en la ordenanza o acuerdo a partir del cual se crea?



9 ¿El beneficiario del servicio tiene la posibilidad de realizar control especializado sobre la actividad desarrollada?



10 ¿La empresa intermediaria realiza el pago de las compensaciones extraordinarias, ordinarias o de seguridad social?



11 ¿Existe alguien contratado directamente que realice la misma función que un trabajador vinculado a través de la empresa intermediaria?



12 ¿Algún trabajador fue contratado directamente para realizar labores similares con esta empresa, antes de tener contratado indirecto?





13

¿Tiene el trabajador vinculado a través de la empresa intermediaria la facultad de dar órdenes o de emitir directrices sobre el desarrollo de actividades misionales permanentes?



14

¿El beneficiario del servicio supervisa las condiciones de trabajo?



15

¿El beneficiario del servicio tiene la posibilidad de intervenir en la selección del personal en la evaluación de conocimientos y competencias especializadas o en relación directa con su objeto o misión?



16

¿El cargo que desarrolla hace parte de la estructura jerárquica de la compañía?



17

¿Los trabajadores indirectos figuran en la nómina de la empresa beneficiaria del servicio?



18

¿La actividad desarrollada representa una proporción importante de tiempo y de ingresos los trabajadores indirectos?



19

¿La contratación para la realización de la misma actividad se presenta de manera sucesiva, así quien se contrate no sea el mismo trabajador?





20

¿El beneficiario de la actividad dicta cursos para el desarrollo de la misma a trabajadores vinculados a través de la empresa intermediaria ?



21

¿El beneficiario del servicio suministra herramientas, materiales o maquinaria para la realización de la actividad?



22

¿El beneficiario del servicio es quien soporta el riesgo financiero de la actividad desarrollada por los trabajadores indirectos?



23

¿La actividad desarrollada por los trabajadores indirectos se encuentra integrada a la estructura administrativa u organizacional de la entidad?



24

¿Los trabajadores indirectos debe acatar órdenes o directrices emitidas por el órgano de supervisión y control del ramo de la actividad al que se circunscribe la entidad?



25

¿La actividad ejercida por trabajadores indirectos es requerida por la entidad de manera continua o habitual para el desarrollo de su objeto?



26

¿La labor desarrollada por los trabajadores indirectos se trata de una actividad excepcional o nueva?



✓	27	¿La actividad desarrollada es una etapa integrante del proceso industrial o de la prestación del servicio?			
✓	28	¿Las actividades desarrolladas por trabajadores indirectos son complementarias a las misionales permanentes?			
✓	29	¿La labor desarrollada por trabajadores indirectos consiste en preparar o construir maquinaria y equipos necesarios para el desarrollo de una actividad misional permanente?			
✓	30	¿Existe similitud entre los objetos sociales de las entidades (la empresa intermediaria y la beneficiada del servicio)?			
✓	31	¿Las actividades desarrolladas por la entidad son más amplias o más restringidas a las que establece su objeto social?			
✓	32	¿Una de las entidades hace uso de los recursos técnicos o se sirve del talento humano de la otra para el desarrollo de sus actividades?			
✓	33	¿Se expresa en el objeto de una de las entidades la necesidad de que la otra presente un objeto social similar, conexo o complementario para participar económicamente de la misma?			
✓	34	¿Los medios de producción que utilizan los trabajadores indirectos pertenecen al tercero contratante?			
✓	35	¿El mantenimiento, reparación, y/o seguros de los medios de producción son pagados por el Beneficiario del servicio?			



Derecho fundamental a la libertad sindical



UNICA
EMPRESA

MUCHAS
EMPRESAS

EMPRESA

EMPRESA

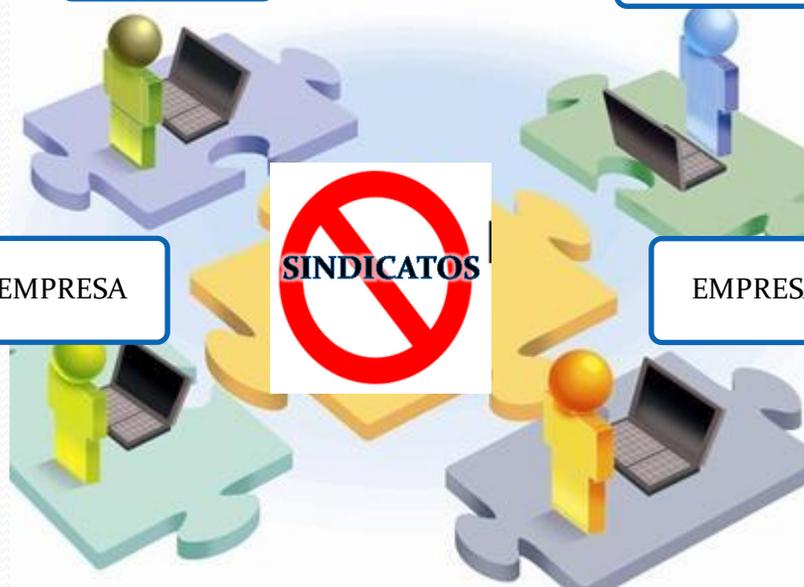
EMPRESA

SINDICATOS

EMPRESA



SINDICATO DE
EMPRESA



libertad sindical

**ASOCIACIÓN
SINDICAL**



**DERECHO DE
NEGOCIACIÓN
COLECTIVA**

**DERECHO
A LA
HUELGA**

I.

DERECHO A LA
ASOCIACIÓN
SINDICAL

DERECHO DE ASOCIACIÓN

NORMAS INTERNACIONALES

- Convenios 87 - Ley 26/76
- Artículo 16 de la Convención Americana de Derechos Humanos
- Artículo 8º numeral 1 literal b) del Protocolo de San Salvador

DERECHO DE ASOCIACIÓN

NORMAS NACIONALES

➤ Artículo 39 Constitución Nacional

“los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado”



DERECHO DE ASOCIACIÓN

NORMAS NACIONALES

- Artículo 53 Constitución Nacional

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

DERECHO DE ASOCIACIÓN

NORMAS NACIONALES

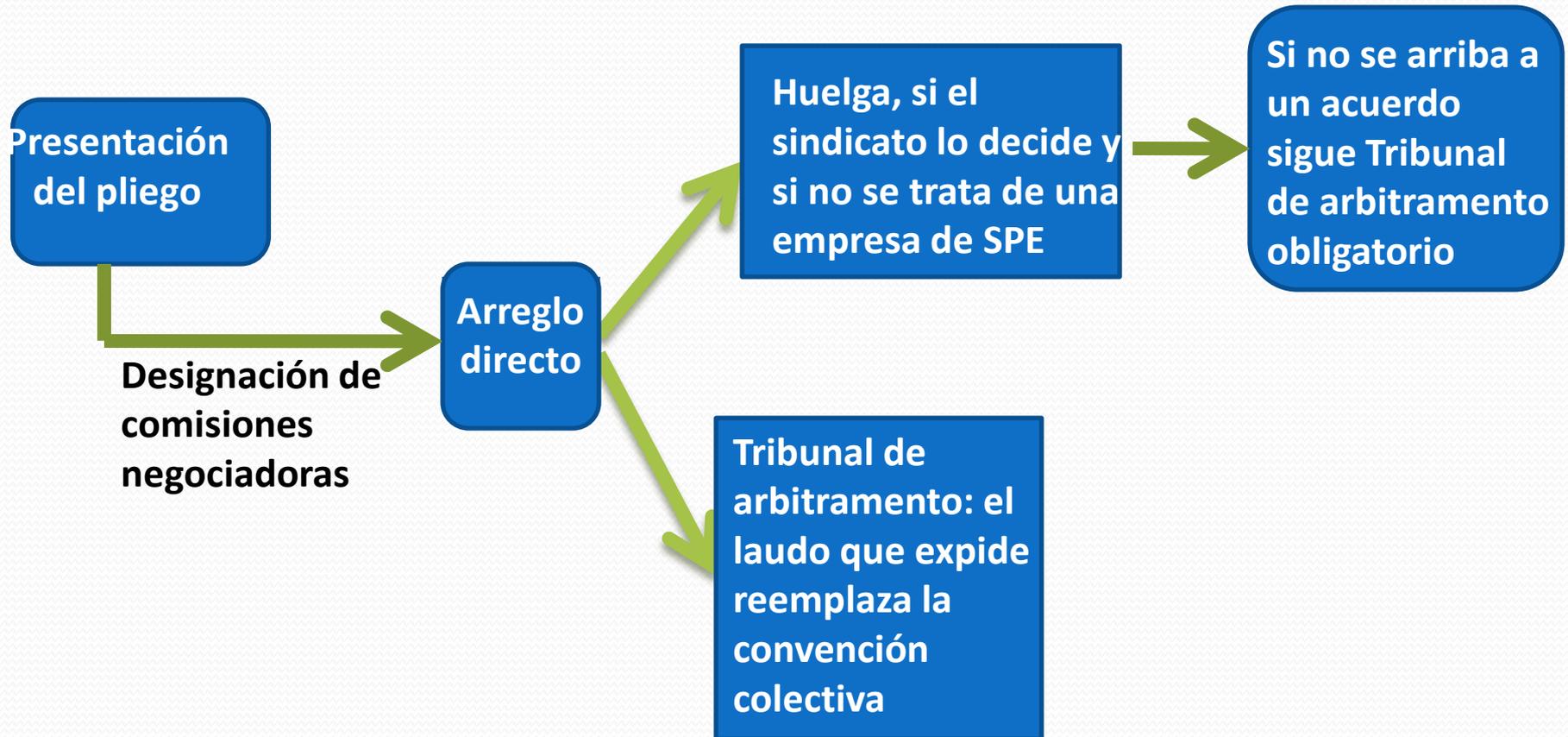
Artículo 353 Código Sustantivo de Trabajo

“los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”

II.

DERECHO A LA
NEGOCIACIÓN
COLECTIVA

Itinerario del conflicto colectivo



Composición del Tribunal de Arbitramento

Empresa

Sindicato

Tres
árbitros

Tercero designado por los árbitros designados por las partes, o en su defecto por el Ministerio de Protección de una lista conformada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia

Emite un fallo en equidad, definido como el mayor reconocimiento de derechos de los trabajadores salvaguardando la existencia económica de la empresa

Diferencias entre:

Pacto colectivo

- El trabajador debe renunciar al sindicato
- Ofrece prerrogativas sin garantía de
- duración

Convención Colectiva

- negociación
- Deben pertenecer al sindicato o ser beneficiarios
- Se prorroga automáticamente de 6 en 6 meses si el sindicato no la denuncia

SITUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- 1.5 % está cubierto por una negociación

III.

DERECHO A HUELGA



El derecho de huelga está garantizado constitucionalmente (art. 56: “Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. La ley reglamentará este derecho..”).



Prohibiciones: violación cta y pcta

Vía Intermediación:

Qué pasa cuando se contratan con CTAS

Si CTA O PCTA incurre en intermediación laboral y la unidad beneficiaria la contrata en esas condiciones se sancionan ambas con multas hasta de hasta 5.000 SMLMV.

Vía Tercerización:

a) La CTA O PCTAS presta servicios que constituyen actividades misionales permanentes.

b) Existe subordinación de las personas que prestan servicios a la Unidad Beneficiaria.

c) La CTA O PCTA depende financieramente de la Unidad Beneficiaria. (Ver art. 3 del Decreto 2025 de 2013)

d) No hay reparto de excedentes, ni reuniones que cumplan con la finalidad para la cual fue constituida.

e) Se vulneran los derechos constitucionales, legales y prestacionales de las personas vinculadas a la CTA O PCTA

Prohibiciones: Contrato sindical

Vía Intermediación:

Si el Cto. Sindical es para realizar intermediación laboral y la unidad beneficiaria la contrata en esas condiciones se sancionan con multas hasta de 5.000 SMLMV.

Vía Tercerización:

a) La finalidad del Cto. Sindical es para la prestación de servicios que constituyen actividades misionales permanentes.

b) Existe subordinación de las personas que prestan servicios a la Unidad Beneficiaria.

c) En las obligaciones del Cto. Sindical se depende financieramente de la Unidad Beneficiaria.

d) No hay reparto de excedentes, ni reuniones que cumplan con la finalidad para la cual fue constituido el sindicato (ver Decreto 1429 de 2010, Art. 5).

e) Se vulneran los derechos constitucionales, legales y prestacionales de las personas vinculadas al Cto Sindical.

Prohibiciones: S.A.S o cualquier forma de organización societaria

Vía Intermediación:

Si la forma societaria es para realizar intermediación laboral y la empresa beneficiaria la contrata en esas condiciones se sancionan con multas hasta de hasta 5.000 SMLMV.

Vía Tercerización:

a) La forma societaria (Eje: SAS) presta servicios que constituyen actividades misionales permanentes.

b) Existe subordinación de las personas que prestan servicios a la Unidad Beneficiaria. Eje: Les dan instrucciones, les aplican sanciones, son seleccionados por la Unidad Beneficiaria.

c) La forma societaria (eje: S.A.S.) depende financieramente de la Unidad Beneficiaria. Eje: Los medios de producción o herramientas son de la Unidad Beneficiaria.

d) La finalidad es la vulneración de los derechos constitucionales, legales y prestacionales de las personas vinculadas a la Empresa Proveedora.

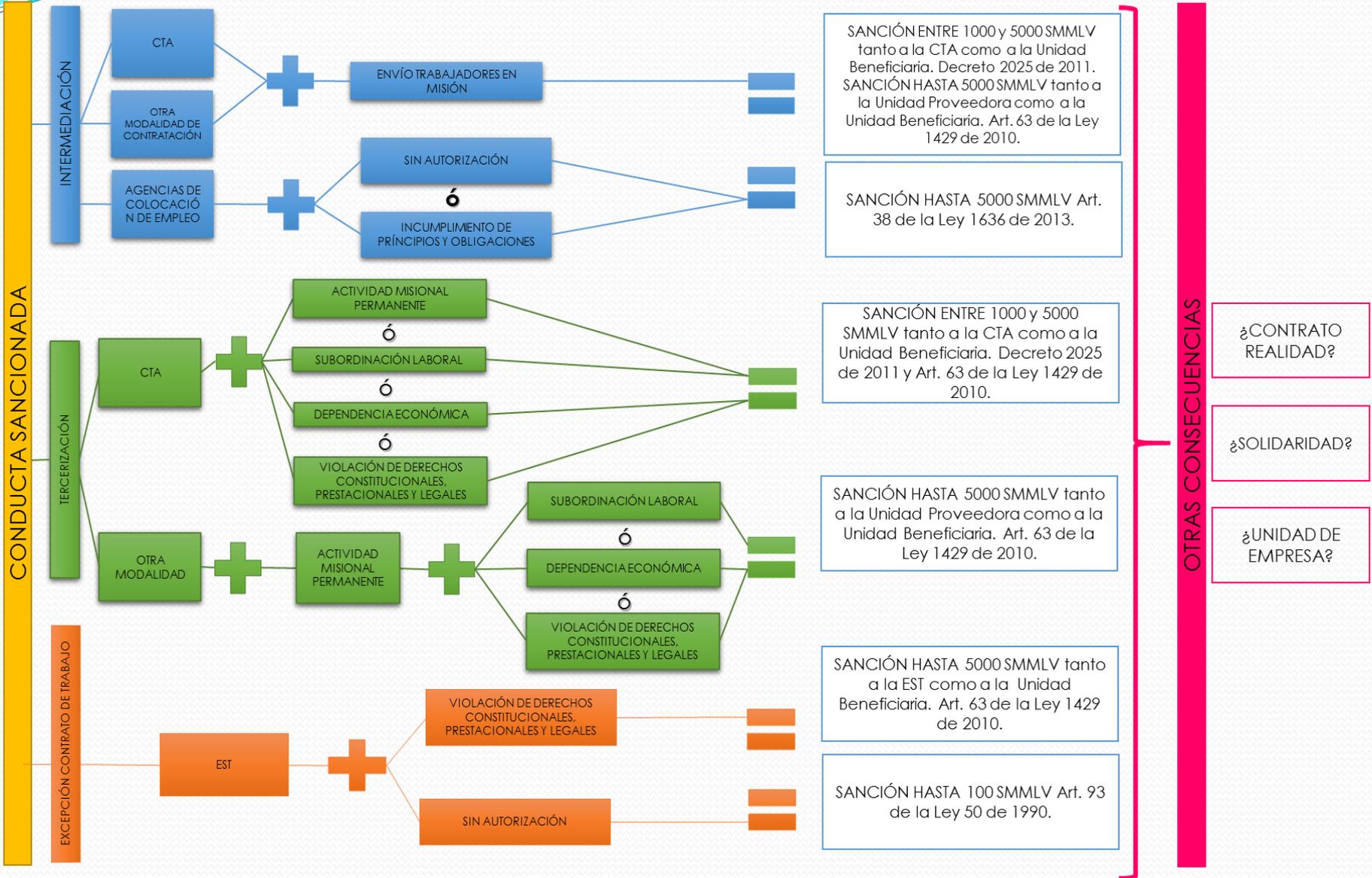
No se remunera en las condiciones equivalentes al C.S.T. o se busca el recorte de nómina y salarios.

Las actividades son de largo aliento, para no ofrecer estabilidad en el empleo.

Se desconocen normas de seguridad y protección laboral.

La tercerización buscó vulnerar el ejercicio de la libertad sindical, la negociación.

Conductas sancionadas - consecuencias



Gráfica tomada de cartilla oit

Características Consecuencias

Unidad de empresa

- consiste precisamente en fragmentar la unidad dada por un fin lucrativo único, en tantas actividades como la empresa real lleva a término, con el propósito de evadir cargas laborales mayores, lo que se traduce, finalmente, en salarios más **reducidos y prestaciones menores que los que corresponderían a los empleados**, en caso de no usarse el mecanismo artificioso.

Solidaridad

- La unidad beneficiaria y la unidad prestadora pueden llegar a ser responsables de toda la gama de derechos, prestaciones e indemnizaciones que natural o eventualmente pueden fluir del contrato. Esta solidaridad se extiende a la obligación de satisfacer la indemnización moratoria cuando se configura la hipótesis legal del artículo 65 del C.S.T. y es declarada por el JUEZ

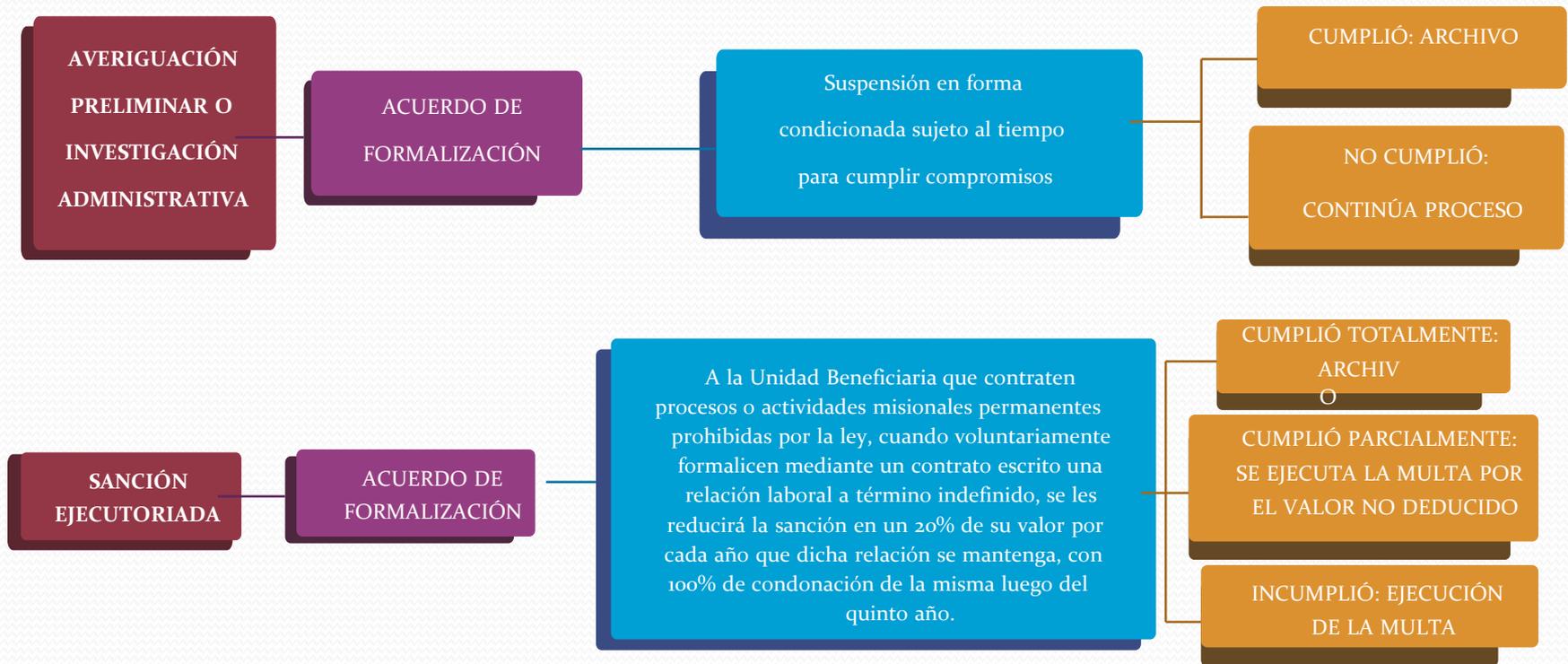
Contrato realidad

- Corte Suprema de Justicia “en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”



Cómo mitigar las consecuencias

Acuerdo de Formalización Laboral: es aquel suscrito entre uno o varios empleadores y una Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, previo visto bueno del Despacho del Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, en el cual se consignan compromisos de mejora en formalización, mediante la celebración de contratos laborales con vocación de permanencia y tendrán aplicación en las instituciones o empresas públicas y privadas.





¡GRACIAS!