

**EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES COMO
MERCADO OBJETIVO DE LA ARP COLPATRIA**

**FARIAS HERRERA YENNY
LEMA SALINAS RUTH
PARRA ARGÜELLO PATRICIA
VASQUEZ ARCINIEGAS AIDA**

**UNIVERSIDAD DE LA SABANA
FACULTAD DE DERECHO
CHÍA, FEBRERO DE 2007**

**EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES COMO
MERCADO OBJETIVO DE LA ARP COLPATRIA**

**FARIAS HERRERA YENNY
LEMA SALINAS RUTH
PARRA ARGÜELLO PATRICIA
VASQUEZ ARCINIEGAS AIDA**

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de
Especialista en Seguros y Seguridad Social**

**Asesor
ARIS ORLANDO RODRÍGUEZ MEDINA
Abogado Especialista en Derecho Laboral**

**UNIVERSIDAD DE LA SABANA
FACULTAD DE DERECHO
CHÍA, FEBRERO DE 2007**

AGRADECIMIENTOS

Las autoras expresan sus agradecimientos:

A las Directivas de la Unidad de Inversión COLPATRIA, en cabeza de su Presidente, doctor Fernando Quintero Arturo, por brindarnos la oportunidad de crecer de manera personal, intelectual y profesional, involucrándonos en el proyecto de formación en la compañía en conjunto con la universidad de la sabana.

Al doctor Aris Orlando Rodríguez Medina nuestro Director de trabajo de grado, por su apoyo y colaboración para la elaboración de este proyecto.

De manera muy especial al doctor Cesar Augusto Jaramillo Hoyos, Gerente de Econometría Laboral, por sus aportes, disposición y participación activa para apoyar el desarrollo de esta investigación.

Al doctor Miguel Pérez García, Presidente de la Asociación de Empresas Temporales ACOSSET, por facilitar y proporcionar información que nos permitió sustentar conceptos importantes en el contenido del trabajo.

A las Directivas de la Universidad por su preocupación en formar profesionales éticos, analíticos y con sentido de pertenencia al país.

A todas las personas que participaron en la elaboración de este trabajo.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	11
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
2. JUSTIFICACIÓN	16
3. OBJETIVOS	17
3.1 OBJETIVO GENERAL	17
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
4. MARCO DE REFERENCIA	18
4.1 MARCO JURÍDICO	18
4.1.1 Marco histórico en la legislación colombiana.	18
4.1.2 Relación jurídica comercial	21
4.1.3 Relación jurídica laboral	23
4.2 MARCO TEÓRICO	25
4.2.1 Legislación comparada	25
4.3 MARCO CONCEPTUAL	27
5. MAPA LABORAL EN LA ACTUALIDAD	30
5.1 DEFINICIÓN MAPA LABORAL	30
5.2 VARIABLES	30
5.2.1 Población total	30
5.2.2 Población en edad de trabajar (PET)	33
5.2.2.1 Población económicamente inactiva (PEI).	33
5.2.2.2 Población económicamente activa (PEA)	34
5.3 ANÁLISIS DE LO EXPUESTO	38
6. EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	41
6.1 EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES POR DEPARTAMENTO	41
6. 2 VARIABLES A CONTEMPLAR EN LAS EMPRESAS TEMPORALES	45

6.2.1 Población de mano de obra inscrita en las EST	45
6.2.2 Población de mano de obra requerida por parte de las empresas usuarias a las EST	47
6.2.3 Población de mano de obra colocada por parte de las empresas usuarias a las EST	47
6.3 VARIABLES DE LA ACTIVIDAD TEMPORAL A NIVEL NACIONAL	50
6.4 OFERTA DE MANO DE OBRA A TRAVÉS DE LAS EMPRESAS TEMPORALES SEGÚN CALIFICACIÓN NACIONAL DE OCUPACIONES	51
6.5 REQUISICIONES POR ACTIVIDAD ECONÓMICA	53
6.6 COLOCACIONES POR ACTIVIDAD ECONÓMICA	54
6.7 RANKING DE EMPRESAS	55
7. ARP COLPATRIA Y LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES	56
7.1 PARTICIPACIÓN EN PRIMAS	56
7.2 SINIESTRALIDAD INCURRIDA ACTIVIDAD TEMPORAL	61
8. PERCEPCIÓN DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES Y SU ENTORNO	64
8.1 ASPECTOS RELEVANTES DEL ENTORNO DE LAS TEMPORALES	66
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	69
BIBLIOGRAFÍA	72

LISTA DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1. Crecimiento habitantes 1825 – 2005	31
Cuadro 2. Mano de obra inscrita por departamento	46
Cuadro 3. Mano de obra requerida por departamento	47
Cuadro 4. Análisis de colocaciones a través de EST por departamento	49
Cuadro 5. Variables a nivel nacional	50
Cuadro 6. Según clasificación nacional de ocupaciones	52
Cuadro 7. Requisiciones por actividad económica de empresas usuarias	53
Cuadro 8. Colocaciones según actividad económica de la usuaria	54
Cuadro 9. Participación en el mercado de las ARPs privadas	57
Cuadro 10. Primas emitidas total país	57
Cuadro 11. Primas emitidas- actividad temporal- total país	59
Cuadro 12. Primas emitidas actividad temporal por regional y participación	60
Cuadro 13. Siniestralidad a nivel nacional EST	61
Cuadro 14. Empresas afiliadas / mercado potencial a nivel nacional	63
Cuadro 15. Potencial principales departamentos	63

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Transición demográfica 1973 – 1993	32
Figura 2. Mapa laboral colombiano	36
Figura 3. Empresas de Servicios Temporales por Regiones	42
Figura 4. Empresas de Servicios Temporales por departamentos	43
Figura 5. Cobertura nacional por ciudades	44
Figura 6. Organigrama de estructura de unidad de servicios a personas	58

LISTA DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1. Clasificación de mano de obra por empleo formal	37
Gráfico 2. Sectorización del empleo formal	37
Gráfico 3. Participación de empleabilidad temporal en mano de obra formal	38
Gráfico 4. Participación de empresas por ciudad	45
Gráfico 5. Crecimiento por departamento de inscritos EST	47
Gráfico 6. Mano de obra requerida	50
Gráfico 7. Colocación de mano de obra a través de las EST	50
Gráfico 8. Comportamiento de las EST a nivel nacional 2003 – 2005	51
Gráfico 9. Oferta mano de obra por ocupación	52
Gráfico 10. Requisiciones por actividad económica de empresas usuarias	53
Gráfico 11. Colocaciones según actividad económica de la usuaria	54
Gráfico 12. Ranking de empresas EST	55

ANEXOS

Anexo A. Formato de Entrevista

RESUMEN

Trabajo orientado al análisis y definición del comportamiento de la contratación de empleo a través de las EST, como herramienta de apoyo a la ARP Colpatria, teniendo como objetivo principal conocer las amenazas y fortalezas que puede generar tanto el entorno externo como interno, para la pérdida o estancamiento de la actividad o proyección de la misma, situación sujeta a decisiones del gobierno, legislación, migración al sector cooperativo. El análisis evidenció incremento del 77% durante los años 2003 -2005 en la contratación de las EST a nivel nacional. Se observó la existencia de una gran área de oportunidad para el crecimiento de las ARP nacionales, condicionado a los aspectos de calidad del servicio, herramientas tecnológicas, recurso humano y capacidad empresarial.

Palabras claves: Legislación Contratación – Administradoras de Riesgos Profesionales – Empresas de Servicios Temporales – Mercado Laboral – Colpatria

ABSTRACT

Work oriented to the analysis and definition of the behavior of the hiring of use through the EST, like tool of support to the ARP Colpatria, having as primary target to know the threats and strengths that can generate so much the external surroundings as internal, for the loss or stagnation the activity or projection of the same one, subject situation to decisions of the government, legislation, migration to the cooperative sector. The analysis demonstrated increase of 77% during years 2003 -2005 in the hiring of the EST at national level. The existence of a great area of opportunity for the growth of the national ARP was observed, conditional to the aspects of quality of the service, technological tools, human resource and enterprise capacity.

Key words: Legislation Hiring - Administrators of Professional Risks - Companies of Temporary Services - Labor Market - Colpatria

INTRODUCCIÓN

Tradicionalmente la legislación colombiana se había caracterizado por ser garantista, al parecer en exceso, de los derechos de los trabajadores, hasta el punto de llegar a ser catalogada paradójicamente, como el principal obstáculo en la generación de empleo y de ser la responsable del estancamiento de la economía nacional, como ha sido expuesto en diferentes ocasiones. Así, se alegaba que el capital extranjero no ingresaba al país por considerar excesivamente onerosa la carga prestacional del trabajador colombiano. Es entonces cuando a raíz de los cambios presentados, tanto en la economía mundial como doméstica, se crea un ambiente propicio para que los generadores de empleo en Colombia, estimularan la idea de efectuar ajustes de fondo a ciertas disposiciones del código sustantivo de trabajo, tendientes a proponer modificaciones sustanciales a la norma laboral, con una marcada tendencia a flexibilizar las relaciones dentro de un ámbito laboral. Con ello se buscaba no solo de generar nuevas plazas de trabajo, sino asegurar la viabilidad de las ya existentes. Es así como a través de una intensa gestión lograron presentar un paquete de iniciativas que después de ser discutidos en el seno del Congreso, se materializó en una reforma al Código Sustantivo del Trabajo, bajo la denominada Ley 50 de 1990.

Como producto de este cambio normativo, se presentaron críticas enfocadas principalmente a demostrar que el mismo no constituía una herramienta eficaz en la lucha contra las dramáticas tasas de desempleo que ya se vislumbraban en esa época, sino que el mismo representaba un beneficio para el empleador, quien por vía de ejemplo podía acudir a las figuras establecidas con el propósito de no incurrir en gastos onerosos al momento de finalizar un contrato como la de periodo de prueba, contrato a término fijo y contratación de personal a través de Empresas de Servicio temporal.

Pero la ley no solo facultó al empleador para liberarse de las excesivas cargas económicas establecidas respecto a los trabajadores; adicionalmente brindó las herramientas necesarias para liberarse en principio de cualquier tipo de responsabilidad propia de las relaciones de trabajo. Es así como el artículo 71 de la Ley 50/90 define a la empresa de servicio temporal como: “Aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicio temporal, la cual

tiene con respecto de éstas el carácter de verdadero empleador, sin que el trabajador o empleado en misión participe en la gestión de la empresa usuaria.

Para llegar a la figura del verdadero empleador sin existir ningún tipo de contacto -orden o instrucción con el trabajador en misión, se acudió a una figura en la que se presenta una delegación de autoridad, similar a la figura de la representación del artículo 32 del CST (CSJ, sentencia del 24 de Abril de 1997, Rad. 9435). En virtud de lo anterior y pese a que sus labores se desarrollan en forma habitual y permanente en las instalaciones de la empresa a la cual fue remitido en misión, el trabajador es ajeno al régimen laboral que si aplica respecto a las personas con las cuales aquella tiene contrato de trabajo. Por último, en la Empresa de Servicio Temporal (EST), el trabajador puede ser desvinculado al finalizar la obra o labor, o terminación del contrato de prestación de servicios entre la usuaria y la EST sin necesidad de generar indemnizaciones onerosas.

Así las cosas, a partir de la ley 50 de 1990 se consolidaron un número importante de empresas de servicio temporal en Colombia, las cuales han ido aumentando año tras año con un régimen legal propio, y buscando dar respuesta a los continuos desarrollos económicos y a la globalización internacional de la economía a través de la flexibilización de las relaciones laborales. Múltiples empresas de diferentes actividades económicas modificaron su sistema de contratación, la cual venían realizando directamente, para pasar a realizar contratación a través de EST.

Frente a esta situación la ARP Colpatria pensando en lograr un crecimiento sostenido en el mercado de riesgos profesionales y aumentar su participación en el valor de primas frente a la competencia, decide penetrar el mercado de las EST que se vislumbraba como un generador de empleo importante, no solo por las empresas que en su momento estaban en el país, sino también por aquellas multinacionales que podrían aumentar su interés de tener mayor presencia en Colombia frente a las nuevas circunstancias.

Así, la ARP Colpatria inicia de una manera tímida, ya que en su momento la experiencia de las compañías de riesgos profesionales era un poco reservada frente a las altas cifras de siniestralidad que arrojaba la actividad, ya que no permitía un proceso de intervención claro por tratarse de una población dispersa. Tiempo después, en la medida en que aumentaba el número de empresas afiliadas la ARP Colpatria, a través de su comité directivo toma la decisión de incursionar de una manera más decidida y lo establece como mercado objetivo y prioritario, creándose una unidad estratégica de negocio que permitiría la

vinculación de un número importante de EST, consolidando a la ARP Colpatria como **líder** de las EST.

Las anteriores consideraciones son las que orientan el desarrollo del presente trabajo, el cual metodológicamente está estructurado así: en el primero, segundo y tercer capítulo se presenta el problema de investigación, la justificación y los objetivos de la investigación. El cuarto capítulo el marco contextual que incluye el marco jurídico, el marco teórico y un análisis de la legislación comparada, además del marco conceptual. En el quinto capítulo se presenta el mapa laboral actual. En el sexto capítulo se incluye el análisis de las empresas de servicios temporales. En el séptimo se hace el análisis de la ARP Colpatria. En el octavo se expone la percepción de las EST y su entorno. En el noveno se dan las conclusiones y recomendaciones respectivas.

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El Estado buscando mecanismos de flexibilización laboral que dieran respuesta a una necesidad latente del desarrollo económico y de competitividad de las empresas, reglamentó y definió las empresas de servicio temporal.

Esta situación permitió la creación de EST con el fin de atender necesidades transitorias de las empresas según lo establece la ley, pero que después de un tiempo y realizando análisis sobre las estadísticas de desempleo, subempleo y empleo formal, podemos establecer como hipótesis inicial que lo que sucedió es que hubo un cambio general en el sistema de contratación directa para ser tercerizado, lo cual no necesariamente constituye un aumento en las cifras de empleo.

ARP COLPATRIA una de las empresas líderes en participación del mercado, dentro de las aseguradoras privadas. Con doce años de experiencia en la vinculación y protección de riesgos profesionales en empresas públicas y privadas en Colombia, tomó la decisión a partir de enero de 2005 de incursionar comercialmente y en forma más agresiva en la vinculación de Empresas de Servicio Temporal; actividad que hasta entonces no había sido visto como objetivo debido a la poca experiencia que se tenía en el mismo y la alta accidentalidad que reportaban algunos clientes ya vinculados, así como la dificultad para realizar procesos de intervención para control y disminución de dicha accidentalidad debido a la dispersión de la población trabajadora, lo cual hacía de éste una actividad poco atractiva para las ARP privadas en Colombia.

Sin embargo el comportamiento de otros clientes mercado objetivo para ARP Colpatria tales como empresas de procesos productivos, salud, petróleos, construcción, etc., hicieron ver que estas no crecían proporcionalmente con su planta de trabajadores; sino que un gran porcentaje de la mano de obra en estas empresas estaba siendo contratando por EST (no afiliadas a ARP Colpatria).

De esta manera, la ARP COLPATRIA buscando canalizar sus esfuerzos comerciales en conseguir un mayor número de afiliados y valor en primas para lograr una mayor participación dentro del sector asegurador, establece como prioritario llegar a donde se encuentra la mayor masa laboral y define un plan estratégico para la vinculación de EST, con el fin de conseguir su objetivo principal y al mismo tiempo mantener en forma más integral clientes de otras actividades económicas que desplazan la contratación de sus empleados a EST.

Por lo anterior se creó en Enero de 2006 una estructura de atención especializada para dicha actividad económica, vista como mercado objetivo para el crecimiento y

rentabilidad de la ARP Colpatria, que involucra diferentes áreas: un área comercial, encargada del proceso de prospección y vinculación de nuevos clientes: un área de servicio al cliente, encargada de auditar el cumplimiento de los compromisos adquiridos con los clientes y canalizador de las necesidades del cliente y un área de prevención con profesionales especialistas en salud ocupacional, que realizan el proceso de intervención dentro de las empresas.

1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

De acuerdo con lo expuesto anteriormente y habiendo transcurrido dos años después de incursionar en el mercado de EST, y de haber cumplido con el objetivo principal de convertirse en ARP líder en EST, surge la pregunta:

¿Qué potencial de crecimiento se tiene para ARP Colpatria frente a la actividad temporal y a las otras actividades según el comportamiento del mercado, teniendo en cuenta amenazas importantes como son el sector cooperativo y las reglamentaciones del gobierno respecto al tema?

2. JUSTIFICACIÓN

ARP Colpatría tiene como mercado objetivo y como plan estratégico, profundizar y mantener las Empresas de Servicios Temporales. Es importante analizar el marco en el cual se ha venido desarrollando la actividad del mercado laboral en Colombia y la incidencia del sistema de contratación a través de las EST.

Con esta investigación se quiere ofrecer a la ARP Colpatría, una herramienta que le permita:

- Definir metas comerciales para continuar profundizando el mercado de la actividad temporal a nivel nacional.
- Conocer las amenazas que puede generar para la ARP COLPATRIA por perdida o estancamiento de la actividad dadas por decisiones del gobierno, legislación y migración al sector cooperativo.
- Mostrar el impacto de la actividad temporal implícito para las otras actividades económicas definidos como mercado objetivo en la ARP Colpatría.
- Profundizar en el conocimiento del cliente para definir nuevas necesidades o satisfactores y diseñar productos y servicios.
- Reorientar estrategias de fidelización de clientes.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Consolidar información necesaria que sirve como herramienta a la ARP Colpatria, para definir hacia el futuro su estrategia de mercadeo frente a la actividad temporal u otras actividades, proyección comercial, sistemas de fidelización y mantenimiento de clientes y definición de planes de acción frente a las posibles amenazas que puedan surgir por migración al sector cooperativo no vinculado con ARP Colpatria y a decisiones del gobierno.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar y definir el comportamiento de la contratación de empleo a través de las Empresas de Servicios Temporales EST.
- Revisar estadísticas de la ARP Colpatria con el fin de analizar el comportamiento de la actividad temporal dentro de la compañía.
- Orientar a la gerencia en las estrategias de actuación comercial de ARP Colpatria, con base en los resultados arrojados de análisis de las variables encontradas del mercado laboral en este trabajo.

4. MARCO DE REFERENCIA

4.1 MARCO JURÍDICO

4.1.1 Marco histórico en la legislación colombiana. Germán Plazas señala:

“La finalidad principal que persiguen las normas laborales, consiste en lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. El país necesita mayores fuentes de empleo y las normas laborales pueden facilitar su creación y crecimiento, pues ello conviene a toda la comunidad en general. La nueva realidad económica en que se encuentra Colombia, solo puede ser afrontada con éxito con el esfuerzo conjunto de trabajadores, gobierno y empleadores. El objetivo principal es conquistar mercados externos y atender adecuadamente al consumidor nacional, esta colaboración se logra mediante la colaboración de todos los que forman parte del proceso productivo”¹

En concordancia con esto, la Constitución colombiana de manera histórica ha protegido y vigilado la actividad laboral. Se tuvieron en cuenta estas premisas en la Constitución de 1896 y en la actual de 1991, donde se establece que el trabajo es un derecho fundamental que debe ser garantizado y protegido por el Estado.

Primera reglamentación:

“Desde la primera regulación que se hizo de la actividad en Colombia con el decreto 1433 de 1983, se le dieron al servicio temporal las particularidades que hoy tiene. Puesto que se distinguió el contrato comercial entre una empresa usuaria y la Empresa de Servicios Temporales para el desarrollo de las actividades de aquella, ya fuera de las que se presentaran en el desarrollo normal de su objeto social o de aquellas que la norma calificó de inherentes o conexas.

A las empresas de servicio temporal se les dio el carácter de verdaderas empleadoras, con sus trabajadores, los cuales no tenían distinción alguna con respecto a lo regulado por la ley laboral, para todo trabajador. Estas circunstancias están presentes en el artículo primero del Decreto mencionado el cual expresó, lo siguiente: ARTICULO PRIMERO: Empresa de Servicio Temporal es aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios, para el desarrollo de sus actividades

¹ PLAZAS G., Germán. La Nueva Practica Laboral. 7a ed. Bogotá: UGI, 2003. p.33

ordinarias, inherentes o conexas, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la Empresa de Servicios Temporales, la cual asume con respecto de estas el carácter de empleador o patrono en Colombia.”²

Legislación actual:

“Con la ley 50 de 1990, se reguló el servicio temporal, en un capítulo especial, del artículo 71 al 94, se conservó en su esencia la temporalidad del servicio del artículo primero del decreto 1433 de 1983, suprimiendo lo referente a actividades ordinarias inherentes o conexas, las que se integrarán bajo el nombre genérico de actividad, para cuyo desarrollo el tercer beneficiario del servicio o usuario puede acudir o solicitar la colaboración temporal de una empresa de servicios temporales de acuerdo a lo expresado por la ley”. Consecuentemente con este enfoque, la nueva ley estableció la obligatoriedad para quienes prestan este servicio, de constituirse como personas jurídicas y tener como objeto exclusivo el determinado por la misma ley”³

Posteriormente, el Ministerio de Protección Social reglamenta el ejercicio de las EST y dicta otras disposiciones a través del Decreto número 4369 de Diciembre 4 de 2006, en virtud del cual las EST deben presentar, para obtener autorización de funcionamiento:

- Escritura pública de constitución y certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio, en los que conste que su único objeto social, es contratar la prestación del servicio con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de las actividades de la empresa usuaria.
- Balances suscritos por contador público y/o revisor fiscal con el fin de demostrar un capital pagado no inferior a 300 SMLV.
- Obtener del Ministerio de la Protección Social, una autorización para su funcionamiento. Si una empresa usuaria contrata servicios con una EST que no cumpla con lo establecido en la norma, puede ser multada hasta con 100 salarios mínimos legales diarios vigentes. Así mismo no se autorizará cuando alguno de los socios o representante legal haya formado parte de una EST que haya sido sancionada o suspendida dentro de los cinco (5) años anteriores a la presentación de la solicitud. Este es un mecanismo que existe con el fin de asegurar que no se va a repetir la misma circunstancia en otra empresa diferente.

² PÉREZ GARCÍA, Miguel. Doctrina y Alcance de la Temporalidad Laboral. Bogotá: Legis, 2005. p.18

³ *Ibíd.*, p.19

- Constituir una garantía con una compañía de seguros no inferior a 500 veces el SMLV, como póliza de cumplimiento de salarios y prestaciones sociales. Esta póliza debe ser prorrogada de manera permanente y ser actualizada anualmente teniendo en cuenta el número de trabajadores en misión que tenga y las modificaciones al salario mínimo mensual vigente según lo establecido en el artículo 17 del decreto 4369 de 2006. El ministerio hará efectiva la póliza a solicitud de los trabajadores, por el incumplimiento de la empresa temporal, siempre y cuando ocurran uno o mas de los eventos enmarcados en el artículo 18 del Decreto 4369 de 2006. La empresa usuaria es ajena al incumplimiento de las obligaciones que como empleador tiene la EST. Por esto la empresa usuaria paga sobrecostos al contratar la fuerza de trabajo a través de una empresa temporal. Esto significa que el trabajador en misión no podrá demandar en solidaridad a la empresa usuaria.

No obstante, a partir de la nueva reglamentación el Artículo 13 del Decreto 4369 de 2006 dice:

“Información sobre afiliación y pago de aportes al sistema de seguridad social integral de trabajadores en misión. Dentro de los diez (10) primeros días de cada mes, las Empresas de Servicios Temporales deberán informar a la correspondiente usuaria del servicio, sobre la afiliación y el pago de cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral, del personal en misión que le ha prestado sus servicios durante el mes inmediatamente anterior.

En el evento que la Empresa de Servicios Temporales no entregue la información o ésta presente inconsistencias, la usuaria del servicio deberá informar de tal hecho al Ministerio de la Protección Social y/o a la Superintendencia Nacional de Salud, según sea el caso, dentro de los cinco (5) días siguientes al vencimiento del plazo estipulado en el inciso anterior.

La omisión de este deber hará solidariamente responsable a la usuaria en el pago de los correspondientes aportes, así como de las consecuencias económicas y jurídicas que se deriven de la omisión, evasión y/o elusión.

Tener reglamento de trabajo interno y hacer llegar al ministerio los modelos de contratos que la empresa firme con sus trabajadores y con empresas usuarias en los cuales debe constar por escrito y dejar constancia expresa que la empresa de servicio temporal se sujetará en lo referente al pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones a que haya lugar.

Con el fin de mantener el equilibrio en el sistema, las EST, no pueden celebrar contratos o prestar servicios a empresas usuarias con las cuales tengan vinculación económica de acuerdo con el código de comercio, ya que lo que se busca es que las empresas no se auto suministren personal temporal, lo cual va en contra de la filosofía que busca el gobierno”.

En este orden de ideas para establecer la naturaleza jurídica del servicio temporal en Colombia de conformidad con la legislación vigente, se debe acudir al Artículo 2 del Decreto 4369 de 2006, anteriormente Artículo 71 de la Ley 50/90, que al referirse a lo que debe entenderse por empresa de servicios temporales, expresa de manera clara que es “...aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades...”

Lo anterior indica que este tipo de servicio denominado temporal tiene un objeto principal cual es el de “... Colaborar temporalmente con un usuario en el desarrollo de sus actividades”, las cuales son permanentes en él, pero que eventualmente requieren de una ayuda o colaboración limitada en el tiempo para desarrollar adecuadamente su objeto social.

Esta colaboración temporal de acuerdo con la misma ley se realiza, “...mediante la labor desarrollada por personas naturales contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador...” lo que define el objeto secundario del Artículo 2 del Decreto 4369 de 2006.

4.1.2 Relación jurídica comercial. Es aquella que se configura entre la EST y la empresas usuaria, en la cual se establece un contrato comercial de prestación de servicios, regido por el Código de Comercio.

Lo afirmado se corrobora en el Artículo 8° del mismo Decreto, en que se establecen los temas básicos que debe contener el contrato comercial entre la empresa de servicios temporales y sus usuarios como lo relacionado con el pago de salarios, prestaciones sociales, seguridad social y salud ocupacional, entre otros, y en el artículo 7° al exigir entre los requisitos para la autorización del funcionamiento de estas empresas, solicitado por las autoridades de control y vigilancia, que para el caso de Colombia es el Ministerio de la Protección Social, allegar el formato de contrato comercial a celebrar con los usuarios de servicio.

Como se puede observar, la ley prevé un contrato de prestación de servicios con carácter temporal entre una usuaria y la empresa de servicios temporales, en el que no hay referencia al trabajador. Esto reitera que, la temporalidad afecta el servicio y no a los trabajadores en misión.

Entre la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales puede haber contrato para la prestación de servicios en los siguientes casos:

- Para atender labores ocasionales, accidentales o transitorias. La duración debe ser inferior a un mes y las labores realizadas deben ser diferentes a las habituales de la empresa.
- Reemplazos de personal en vacaciones, en licencia, en incapacidad por enfermedad y maternidad. Lo cual podría indicar que no se establece un tempo definido, ya que una incapacidad puede ser tan corta como largo sea el tratamiento de rehabilitación o definición de pérdida de capacidad laboral.
- Para atender incrementos en la producción, el transporte o las ventas, los periodos estacionales de cosechas, en la prestación de servicios por un término de 6 meses prorrogables por otros 6 meses.

El Consejo de Estado, en sentencia del 26 de Octubre de 1994, consideró que la finalidad de la Ley 50 de 1990 en materia de Empresas de Servicios Temporales: “...Evitar que los contratos con las empresas de servicios temporales se tornen permanentes, desconociendo los derechos prestacionales de los trabajadores...”

Así mismo la corte constitucional, en sentencia C-330 de 1995, consideró: “...es claro que la finalidad de la norma es la protección de los trabajadores, para que las empresas no abusen de contratar trabajadores temporales, haciendo a un lado los permanentes...”

Es así como se reglamentó y aclaró el Artículo 77, de la Ley 50/90, a través del Artículo 13 del Decreto 24 de 1998 el cual expresa:

“...Artículo segundo:

Parágrafo. Si cumplido el plazo de (6) seis meses más la prórroga a que se refiere el presente artículo, la necesidad originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresas 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...”

Hoy modificado este parágrafo por el Decreto 4369 de 2006 artículo 6º así:

“Parágrafo. Si cumplido el plazo de seis(6) meses más la prórroga a que se refiere el presente artículo, la causa originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresas 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.”

Esta sutil variación que resultaría en apariencia semántica introdujo fundamentales cambios en la prestación del servicio, por cuanto según la legislación anterior solo se podría contratar a una empresa de servicio temporal si existiera una necesidad imperiosa en la empresa usuaria. Hoy con mucha más flexibilidad se puede requerir el servicio para ser contratado por cualquier causa, respetando naturalmente lo estipulado en el Artículo 77 de la ley 50 de 1990 dándole así una mayor libertad y cobertura al usuario para crear relaciones jurídicas comerciales para las empresas temporales.

4.1.3 Relación jurídica laboral. Con el fin de cumplir con su objeto, las EST deben contratar directamente y mediante contrato de trabajo a las personas naturales (trabajadores en misión), que serán enviados a laborar en las dependencias de los usuarios a cumplir las tareas o servicios contratados por estos.

Por todo lo anterior, se puede establecer que la EST, como empleador que es del trabajador en misión, es responsable de la seguridad social (afiliación a los sistemas de salud, pensiones y riesgos profesionales), aportes parafiscales, de reconocer el salario de manera oportuno (recargos nocturnos, horas extras, trabajo en dominicales y festivos), prestaciones sociales (prima de servicios, cesantías, interés sobre las cesantías y el suministro de calzado y vestido de labor.

Así la Corte Suprema de Justicia consideró en sentencia del 15 de Mayo de 1988.

“.... Con respecto al personal en misión, para todos los efectos la empleadora es la (Empresa de Servicio Temporal) EST y por tanto esta se hace responsable del pago de los pertinentes derechos laborales e incluso de la salud ocupacional. A este propósito la ley impone como requisito especial para que el Ministerio de Trabajo autorice su funcionamiento, que la (Empresa de Servicio Temporal) EST. Constituya garantía con una compañía de seguros legalmente establecida en Colombia, a favor de los trabajadores y en cuantía no inferior a 500 veces el salario mínimo mensual vigente, para asegurar el pago de lo correspondiente a salarios, prestaciones e indemnizaciones, ante el riesgo de una eventual iliquidez....”

En caso de incumplimiento por parte de la empresa temporal, la empresa usuaria no responde de manera solidaria, ni puede ser demandada por el incumplimiento de los derechos laborales, ya que claramente corresponde a una obligación de la EST, como empleador que es del trabajador temporal. A excepción de lo establecido en el Artículo 13 del Decreto 4369 de 2006 visto anteriormente.

Al respecto es importante remitirse a la sentencia de la Corte Suprema de Justicia, Magistrado ponente Carlos Isaac Nader, radicación 2571, en virtud de la cual se

analiza y resuelve el caso de un funcionario en misión que dura como trabajador en misión desempeñando la misma labor en una empresa pública, por un periodo de cuatro años, superando el tiempo establecido en la norma.

Encuentra la Corte que en caso de ser ineficaz el contrato de la Empresa de Servicios Temporales con la usuaria, por exceder los límites de tiempo y la finalidad del contrato, los trabajadores en misión pasan a ser trabajadores directos de la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales pasa a ser una intermediaria con responsabilidad solidaria.

La Corte dice:

“ Pero ésta irresponsabilidad laboral del usuario con referencia a los trabajadores en misión, supone que la E.S.T funcione lícitamente, o por mejor decir que su actividad se halle autorizada por el Ministerio del Trabajo (Ley 50 de 1990, Art. 82), pues de lo contrario la E.S.T. irregular solo podría catalogarse como un empleador aparente y un verdadero intermediario que oculta su calidad en los términos del artículo 35-2 del C.S.T, de forma que el usuario ficticio se consideraría verdadero patrono y la supuesta E.S.T. pasaría a responder solidariamente de las obligaciones laborales conforme al ordinal 3 del citado artículo del C.S.T.

Igualmente, aparte de las sanciones administrativas que procedan, el usuario se haría responsable en la forma que acaba de precisarse con solidaridad del la E.S.T, en el evento de que efectúe una contratación fraudulenta, vale decir transgrediendo los objetivos y limitaciones fijados por el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, bien sea en forma expresa o mediante simulación. Ello por cuanto las normas que regulan el trabajo humano son de orden público, de obligatorio acatamiento y la ilegalidad o ilicitud se sanciona con la ineficacia a las respectivas estipulaciones.

Bajo los derroteros trazados, en la decisión jurisprudencial aludida, claramente se colige que las entidades del Estado que desconozcan los límites de la contratación de trabajadores en misión también deben ser consideradas como empleadores de acuerdo con las reglas que determinen la clasificación de sus servidores.”

Para ampliar la información puede consultarse las siguientes fuentes de información:

- Constitución política de Colombia
- Código Sustantivo del Trabajo
- Ley 50 de 1990
- Decreto 503 de 1998

- Decreto 3769 de 2004
- Decreto 1530 de 1996
- Decreto 4369 de 2006
- Sentencias Consejo de Estado y Corte Suprema de Justicia

4.2 MARCO TEÓRICO

4.2.1 Legislación comparada. Para profundizar más sobre el contenido y el alcance de la temporalidad, se considera pertinente hacer referencia a otras legislaciones, tomando como modelo a España y Argentina.

“Con el fin de dilucidar de forma más expedita el verdadero alcance de esta figura, que tiene su razón de ser como respuesta, a un novedoso entorno que se ha venido imponiendo por los desarrollos tecnológicos, informativos y de comunicaciones, entre otros, generando nuevas modalidades y enfoques en las diferentes disciplinas y que están dando lugar a modificaciones profundas en las formas de enfrentar los fenómenos culturales, sociales y económicos mundiales”.⁴

- ESPAÑA

Para analizar este tema que tanta incidencia ha venido teniendo en las diferentes economías y legislaciones laborales, inicialmente se hará referencia a lo que ocurre en España, país en el que desde un principio se estableció una prohibición total para la implementación de la temporalidad, pero que ante los hechos contundentes de exigencia de este mecanismo por la misma realidad del mercado, se aceptó, regulándose por medio de la Ley 14 de 1994, reglamentada por real Decreto, del 13 de enero de 1995.

Como ha sido lo común en diferentes legislaciones, en la española se establecen en la estructura de la temporalidad dos clases de relaciones jurídicas, que aunque independientes guardan una estrecha relación, porque una es el fundamento y razón de ser de la otra. La primera se refiere a la relación comercial entre la usuaria que contrata el servicio y la empresa que lo presta, con lo cual surge una relación de tipo laboral con los trabajadores que esta vincula para la ejecución del contrato comercial.

En el caso de España se presenta, como se puede observar, una primera relación jurídica de carácter comercial entre el usuario y las empresas que allí han denominado de trabajo temporal, o sea, las empresas de trabajo temporal, relación que se articula a través de un contrato que se conoce con el nombre de contrato de “puesta a disposición” que se va a particularizar, porque mediante este se cede uno o varios trabajadores por parte de la empresas de trabajo temporal

⁴ PÉREZ, op. cit., p. 13

para que desarrollen su labor en la sede de un tercero. El usuario es coherente con este enfoque, el tipo de trabajador que actúa bajo esta modalidad y que se pone a disposición de ese tercero, es el que la ley española clasifica como trabajador cedido.

En este orden de ideas, las empresas de trabajo temporal van a desarrollar como actividad propia, el poner a disposición de una empresa usuaria con carácter temporal trabajadores, que son contratados directamente por las empresas de trabajo temporal y que son cedidos al usuario, que para ello formaliza la relación mercantil mediante un contrato denominado contrato de puesta a disposición al que ya se hizo referencia.

En desarrollo de este contrato de puesta a disposición, las empresas de trabajo temporal contratan directamente los trabajadores que van a ceder al usuario, los cuales vinculan con una relación de trabajo, asumiendo las respectivas obligaciones que le corresponden como empleador.

- ARGENTINA

Al tomar la regulación vigente en este país, se encuentra que en su legislación también existe una primera relación de tipo comercial entre la usuaria y la empresa de trabajo temporal, que recibe la denominación de “trabajo eventual o temporal” cuya actividad principal es la de poner a disposición de terceras personas usuarias, el personal que se requiera para cumplir en forma temporal, servicios extraordinarios determinados.

“Este enfoque, lo que va a caracterizar la actividad de las empresas de trabajo eventual, es precisamente, la de poner a disposición de usuarios el personal que estos requieran con un objetivo preciso cual es el de cumplir de forma temporaria servicios extraordinarios debidamente determinados, siendo aquí donde se presenta la afectación en el tiempo de la contratación con la usuaria”¹⁵

Surge en Argentina al igual que en España una relación de tipo comercial entre la usuaria y la empresa de trabajo eventual, en la que las partes se comprometen a responsabilidades definidas y concretas con respecto al usuario, quien solicita el personal necesario en desarrollo de su objeto social para atender los servicios extraordinarios que la ley determina. los cuales solo puede llevarse a cabo en forma temporal.

En esta relación el compromiso de trabajo de la empresa eventual, se circunscribe a poner a disposición del usuario el personal que este requiera para la atención de los servicios extraordinarios que están debidamente definidos en el contrato

¹⁵ PÉREZ, op. cit., p. 14

comercial, el que a su vez debe estar en concordancia con los servicios extraordinarios determinados por la ley.

Para complementar este vínculo mercantil nace un contrato laboral independiente de aquel, entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador temporario que lleva consigo todas las obligaciones de un empleado para la empresa de trabajo temporal, que actúa como tal.

“Así tenemos que en Argentina, lo que va a caracterizar la temporalidad son los servicios extraordinarios que requiera una usuaria y que están determinados por la ley para cuyo desarrollo la empresa de trabajo eventual pone a disposición el personal que se requiera, el cual va a tener característica de ser eventual, es decir que va a estar afectado por la temporalidad del servicio de suministro de personal”⁷

4.3 MARCO CONCEPTUAL

EMPRESA DE SERVICIO TEMPORAL: es aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador.⁸

EMPRESA USUARIA: se denomina empresa usuaria a toda persona natural o jurídica que contrate los servicios de las Empresas de Servicios Temporales. Las empresas usuarias solo podrán contratar en los siguientes casos:

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

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

Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosecha y en la prestación de servicios por un término de (6) meses prorrogables hasta por (6) meses más.⁹

SALARIO: lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio sea cualquiera la forma o denominación que se adapte, como primas. Sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo

⁷ MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL. Disponible en Internet: www.consumer.es/htm

⁸ Ley 50 de 1990, Artículo 71

⁹ Ley 50 de 1990 Artículo 73, 77.

suplementario o de las horas extras valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas y comisiones.¹⁰

ACTIVIDAD DE INTERMEDIACIÓN LABORAL: podrá ser gratuita u onerosa pero siempre será prestada en forma gratuita para el trabajador y solamente por las personas naturales, jurídicas o entidades de derecho público autorizadas por el ministerio de trabajo y seguridad social.¹¹

TRABAJADORES EN MISIÓN: son aquellos que la Empresa de Servicios Temporales envía a las dependencias de sus usuarias a cumplir la tarea o servicio contratado por estos.¹²

SISTEMA DE RIESGOS PROFESIONALES: es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos orientados a la prevención y atención de los accidentes o enfermedades que se generen con causa o con ocasión del trabajo que desarrolla el trabajador.

RESPONSABILIDAD EN SALUD OCUPACIONAL DE LAS EMPRESAS TEMPORALES: estas son responsables de la salud ocupacional los trabajadores en misión, en los términos de las leyes que rigen la materia para los trabajadores permanentes. Cuando el servicio se preste en oficio o actividades particularmente riesgosas, o los trabajadores requieran de adiestramiento particular en cuanto a prevención de riesgos, o sea necesario el suministro de elementos de protección especial, en el contrato que se celebre entre la empresa de servicios temporales y el usuario se determinará expresamente la forma como se atenderán estas obligaciones, no obstante este acuerdo no libera a la empresa de servicios temporales de la responsabilidad laboral frente al trabajador en misión.¹³

Los trabajadores en misión a quienes se les aplica las normas del C.S.T en lo pertinente tienen derecho a un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad y también percibirán los mismos beneficios que esta última tengan establecidos para sus trabajadores en el lugar de trabajo en materia de transporte, alimentación y recreación.¹⁴

GARANTÍA DE CALIDAD EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS: en términos generales, la calidad puede definirse como el conjunto de características de un bien o servicio que logran satisfacer las necesidades y expectativas del usuario o cliente.

¹⁰ Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 127

¹¹ Sentencia 2309 de Septiembre 19 de 1991, Artículo 95

¹² Ley 50 de 1990, Artículo 74

¹³ *Ibid.*, Artículo 78

¹⁴ *Ibid.*, Artículo 94

EL SISTEMA PREVENTIVO DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES EN MISIÓN: se desarrolla en un marco tripartito. Empresa usuaria, Empresa de Servicio Temporal y trabajadores en misión acompañados por la asesoría de la administradora de riesgos profesionales y el control de la autoridad laboral del ministerio de protección social, competente, la legislación colombiana determina que la herramienta fundamental para la prevención de daños a la salud derivados de las condiciones de trabajo, es el programa de salud ocupacional que deben ejecutar todos los empleadores en los centros de trabajo.

PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL: consiste en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de medicina preventiva, medicina del trabajo, higiene industrial y seguridad industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.” determina que “el programa de salud ocupacional de las empresas y lugares de trabajo, deberá desarrollarse de acuerdo con su actividad económica y será específico y particular para éstos, de conformidad con sus riesgos reales o potenciales y el número de trabajadores.”¹⁵

GESTIÓN DE PROMOCIÓN DE LA SALUD EN LAS EMPRESAS USUARIAS: la promoción del programa de salud ocupacional las empresas que utilicen los servicios de las empresas de servicios temporales, deberán incluir los trabajadores en misión dentro de sus programas de salud ocupacional, para lo cual deberán suministrarles inducción, elementos de protección personal que requiera el puesto de trabajo; las condiciones de seguridad e higiene industrial y medicina del trabajo que contiene el programa de salud ocupacional no obstante el cumplimiento de esta obligación no constituyen vínculo laboral alguno entre la empresa usuaria y el trabajador en misión.

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL: es el organismo de vigilancia y control de las Empresas de Servicios Temporales. Este autoriza a las entidades privadas o públicas que desarrollen actividades de intermediación laboral a fin de establecer un sistema nacional de intermediación.

SEGURIDAD SOCIAL: la seguridad social integral en salud, pensiones y riesgos profesionales respecto de los trabajadores en misión, es responsabilidad de la Empresa de Servicios Temporales, sin perjuicio de las obligaciones que por ley y otras disposiciones legales complementarias le están asignadas a las empresas usuarias en esta misma materia.¹⁶

¹⁵ Resolución 1016 de 1989

¹⁶ Decreto 24 de 1998, Artículo 4º

5. MAPA LABORAL EN LA ACTUALIDAD

5.1 DEFINICIÓN MAPA LABORAL

Mapa laboral se considera a la estructura socioeconómicamente dinámica y relacionada con el funcionamiento del conjunto de variables que conforman el mercado de trabajo, como se puede observar a continuación:

5.2 VARIABLES

5.2.1 Población total. Se define como población el conjunto de personas que habitan un lugar determinado y debidamente demarcado.

Los indicadores de la demografía que muestran los resultados de crecimiento o decrecimiento lo registran tres variables:

- Tasa bruta de natalidad, definida como el número de nacimientos por cada cien habitantes.
- Tasa bruta de mortalidad, definida como el número de muertes por cada cien habitantes.
- Tasa neta de migración internacional, que es la diferencia entre el número de personas que salen temporal o permanentemente a fijar su residencia en otro país y el número de personas que provienen del extranjero, que antes residían en otro país.¹⁷

Las transiciones demográficas sufren más por el movimiento de las dos primeras variables que la tercera, ya que el flujo migratorio comparativamente es de menor incidencia pero no menos importante, especialmente en momentos de crisis.

En los últimos años por ejemplo Colombia viene por fortuna experimentando unos crecimientos poblacionales relativamente bajos, 2% a 1.8%, si se comparan con las cifras del crecimiento de los años setenta que bordeaban el 3.5%.

Colombia, desde la época de la independencia ha realizado 13 censos de población cuyos resultados se encuentran en el siguiente cuadro, aclarando que el censo de 1.928 nunca fue validado y por consiguiente nunca fue aprobado.

¹⁷ ARANGO LONDOÑO, Gilberto. Estructura económica colombiana. 8a ed. Bogotá: Mc Graw Hill, 2004

Cuadro 1. Crecimiento habitantes 1825 – 2005

Año	Numero de habitantes
1.825	1.223.598
1.843	1.955.264
1.861	2.243.054
1.905	4.143.632
1.912	5.072.604
1.918	5.855.077
1.928*	7.851.000
1.938	8.701.816
1.951	11.548.172
1.964	17.484.510
1.973	22.915.229
1.985	32.115.891
1.993	37.422.791
2005	44.778.530.
* No aprobado	

- Tasa total de Fecundidad

Otra variable mediata que acompaña el análisis demográfico lo representa la tasa de fecundidad de un país, que está representada por el número de hijos promedio que nacería de cada mujer si viviera todo su periodo de procreación TTF.

Para 1.960 esta tasa se encontraba en 7.04, en el año 1.970 era de 6.4, para 1.980 3.5 y para los noventa 2.8 notándose el aporte rural y el de los estratos bajos que todavía viene en rezago con relación a la población urbana.

Esto también está acompañado de la real participación de la mujer en la vida académica, cultural y laboral y el momento en que se decide a procrear hijos. Ahora es de una edad mayor que antes y en menor número por las condiciones que plantea el buscar un mejor nivel de vida. El promedio de empezar a procrear se encuentra en los estratos altos en 26 años con tendencia a aumentar y en el estrato bajo y rural en 21 años.

En Estados Unidos y en Europa esta edad se encuentra en promedio en 35 años que marca el inicio de procreación, lo cual en la mayoría de las veces es de un hijo por mujer en la actualidad.

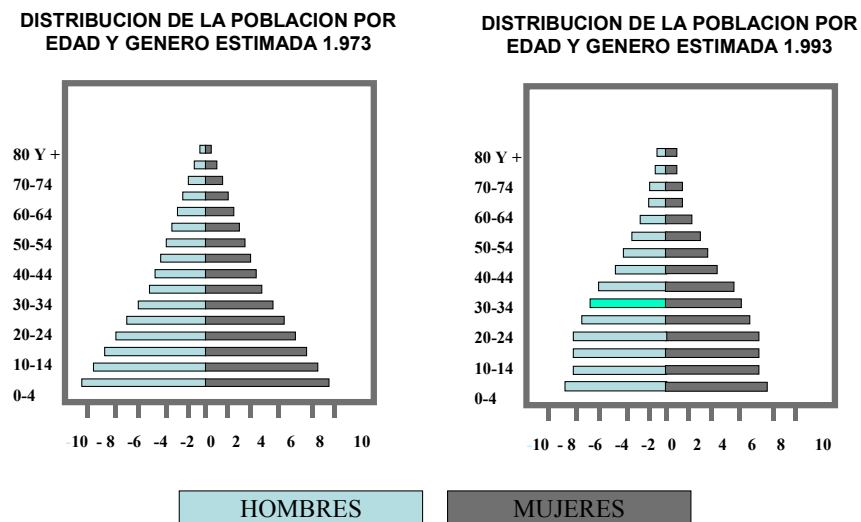
De esto se concluye que si cada mujer solo tiene dos hijos, una generación es reemplazada por la siguiente sin que la población disminuya o aumente.

- Estructura de las Edades

Una de las variables que demandan mayor análisis lo representa la estructura de las edades o la pirámide poblacional. Su estudio se sustenta en la importancia de saber que edad tiene la población con el ánimo de entrar a tomar decisiones correspondientes al tratamiento político de la población.

Esto es que si la población posee un número superior de niños, la política debe tener mayor cuidado en salud, recreación y cupos escolares o si la población se está envejeciendo, como el caso colombiano, las medidas deben estar encaminadas a satisfacer las necesidades básicas de este grupo poblacional. Si está mostrando un incremento mayor en el grupo medio, entonces las políticas deben ser sobre el empleo, la vivienda y la seguridad social. A continuación se puede observar la transición demográfica entre 1973 - 1993

Figura 1. Transición demográfica 1973 - 1993



Fuente: Informes suministrados por la Empresa Econometría Laboral, 2006

- Proceso de Urbanización

Esto es la manera de cómo el sector rural fue cediendo en población atraída por el sector urbano y la industrialización de la ciudad. En Colombia es claro que factores como el de la violencia rural atrajo a manera de éxodos a muchos campesinos, que sin mucha formación o ninguna llegaron a poblar los famosos cinturones de vivienda o de invasiones atrayendo de paso la inseguridad, la informalidad y la prostitución en las ciudades entre otros muchos inconvenientes sociales.

- Carga de dependencia

Este concepto se encuentra ligado al tema por cuanto se considera carga de dependencia aquella población exclusivamente consumidora y no participante en la producción de bienes y servicios.

Es el coeficiente de niños menores de 15 años y de las personas superiores a 65 años.

- Dependencia de tercera edad

Es el coeficiente del grupo de personas que tienen más de 65 años con relación al grupo ubicado entre los 15 y 64 años. Este es otro indicador bruto que muestra la carga de dependencia que recae sobre las personas menores de ellos en términos de salud, recreación, seguridad social, bienestar y sitios de esparcimiento.

Este coeficiente se ha visto incrementado al incrementarse también las posibilidades de vida de las personas, las pocas plazas de empleo para ellos así como el bajo nivel de fecundidad que hace pensar que las poblaciones se están envejeciendo y la carga de dependencia seguirá aumentando.

5.2.2 Población en edad de trabajar (PET). El DANE la define: "Está constituida por las personas de 12 años y más en la parte urbana y de 10 años y más en la parte rural".¹⁸

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la PET, así: "Todas las personas que están física y mentalmente capacitadas para laborar pueden ser consideradas integrantes de la oferta potencial de fuerza de trabajo".¹⁹

5.2.2.1 Población económicamente inactiva (PEI). El DANE la define como: "Todas las personas que no participan en la producción de bienes y servicios del mercado o que no necesitan, no pueden o no están interesadas en tener una ocupación remunerada. Pertenecen a esta población: estudiantes, amas de casa, pensionados, jubilados, rentistas, inválidos; los que creen que no vale la pena trabajar y los trabajadores familiares sin remuneración que trabajan menos de 15 horas semanales."²⁰

La definición del DANE muestra que tanto estudiantes, como amas de casa, pensionados, limitados físicos, entre otros, son inactivos. Sin embargo, en la realidad económica del país, estos presionan actualmente el mercado de trabajo,

¹⁸ DANE. Disponible en Internet: www.dane.gov.co/glosario.

¹⁹ GHAZI M., Farooq y OFOSU, Yaw. Población, fuerza de trabajo y empleo: Conceptos, tendencias y aspectos de política. Disponible en Internet: www.oit/htm, 2004

²⁰ DANE. Dirección Técnica de Estadísticas Básicas. Documento de Trabajo 23. 1995

entre otras razones por: los estudiantes para pagar sus estudios, sostenerse o contribuir a los ingresos del hogar; las amas de casa para aportar a los ingresos familiares y los pensionados porque sus mesadas son bajas.

El Centro Interamericano de Enseñanza de Estadísticas (CIENES) de la OEA, define como Población Económicamente Inactiva: "El conjunto de personas en edad de trabajar que no participan en el mercado laboral, es decir, aquellas que no realizan, ni buscan realizar alguna actividad económica. Este grupo básicamente esta constituido por los estudiantes, jubilados o pensionados, rentistas, personas dedicadas a los quehaceres del hogar, ancianos, e.t.c.,"²¹

5.2.2.2 Población económicamente activa (PEA). El DANE define la población económicamente activa como: "Fuerza de trabajo o personas en edad de trabajar, que en la semana de referencia ejercieron o buscaron ejercer una ocupación remunerada en la producción de bienes y servicios y los ayudantes familiares que trabajaron sin remuneración en una empresa familiar por lo menos quince (15) horas semanales".

El CIENES define la PEA como: "El conjunto de personas en edad de trabajar de uno u otro sexo, que suministran la mano de obra disponible para la producción de bienes y/o servicios, es decir, aquellas que en el período de referencia estaban trabajando (Ocupados) o buscando activamente un trabajo (desocupados).

La OIT, la define como: "Todas las personas de cualquier sexo que cubran la oferta laboral para la producción de bienes económicos y servicios durante un período específico de referencia. Esto comprende a las personas que están trabajando (Empleadas) así como aquellas que no tienen trabajo y están buscando uno. (Desempleados)".

- Ocupados

Son las personas que durante el período de referencia se encontraban en una de las siguientes situaciones:

- Trabajó por lo menos una hora remunerada en dinero o en especie en la semana de referencia.
- Los que no trabajaron la semana de referencia, pero tenían un trabajo.
- Trabajadores familiares sin remuneración que trabajaron en la semana de referencia por lo menos 1 hora.²²

²¹ CIENES, op. cit

²² DANE. Estadísticas, op. cit.

Empleo informal: este concepto está sujeto a actividades económicas que funcionan fuera del margen de la regulación en materia tributaria, laboral y en muchos casos al margen de la legalidad vigente, por tanto el sector informal esta conformado por quienes se dedican al servicio doméstico, trabajadores familiares sin remuneración, trabajadores independientes que no son profesionales, ni técnicos, obreros, patronos o empleos particulares que laboran en empresas de diez o menos empleados.²³

Empleo formal: está conformado por personas que se dedican a trabajar dentro del sector económicamente formal. Obtienen mínimas condiciones legales de aseguramiento de los regímenes de salud, pensiones, salud, y riesgos profesionales.²⁴

Subempleo: es una categoría del mercado de trabajo, según la cual la ocupación que tienen un conjunto de trabajadores es inadecuada respecto a determinadas normas a otra ocupación posible de acuerdo con la definición de la OIT, las personas en situación de subempleo visible abarcan a todas las personas con empleo asalariado o con empleo independiente.

Existen tres criterios para identificar entre a las personas ocupadas a las visiblemente subempleadas

- Trabajan menos de la duración normal
- Lo hacen de forma involuntaria
- Desean trabajo adicional y están disponibles durante el periodo de referencia.²⁵

- Población desempleada

Cesante. Es la persona que habiendo trabajado antes por lo menos durante dos semanas consecutivas se encuentra Desocupada buscando empleo.

Aspirante. Es la persona que busca trabajo por primera vez.²⁶

Tasa de desempleo: es la relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo (DS), y el número de personas que integran la fuerza laboral (PEA).

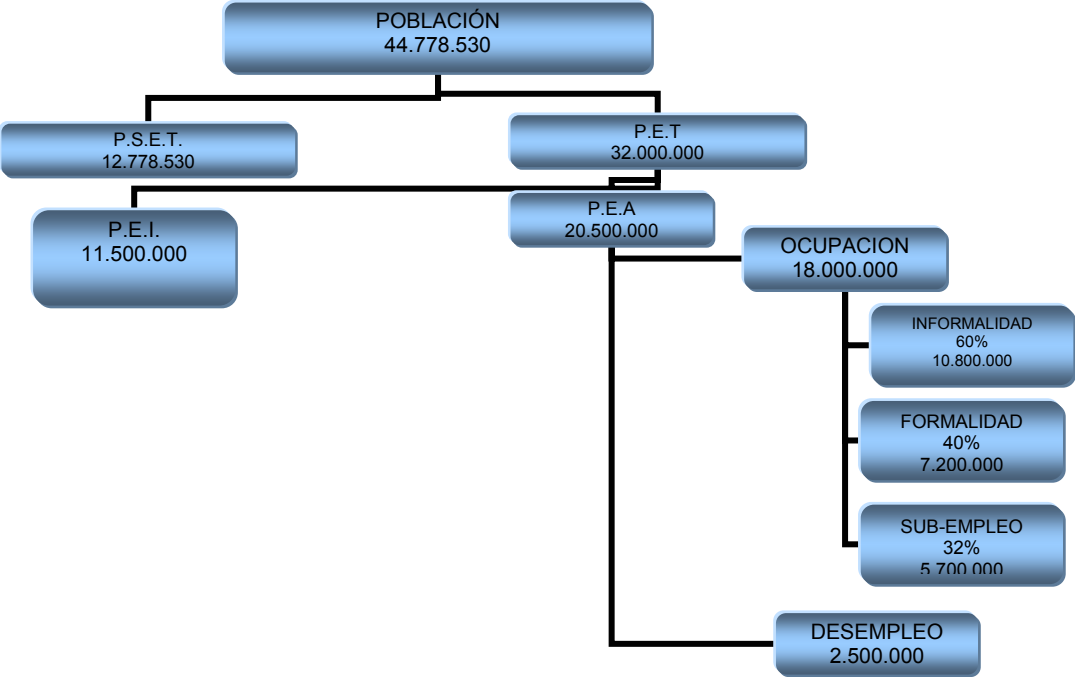
²³ DANE. Estadísticas, op. cit.

²⁴ Ibid.

²⁵ Ibid.

²⁶ Ibid.

Figura 2. Mapa laboral colombiano



Fuente : DANE, 2005

Gráfico 1. Clasificación de mano de obra por empleo formal

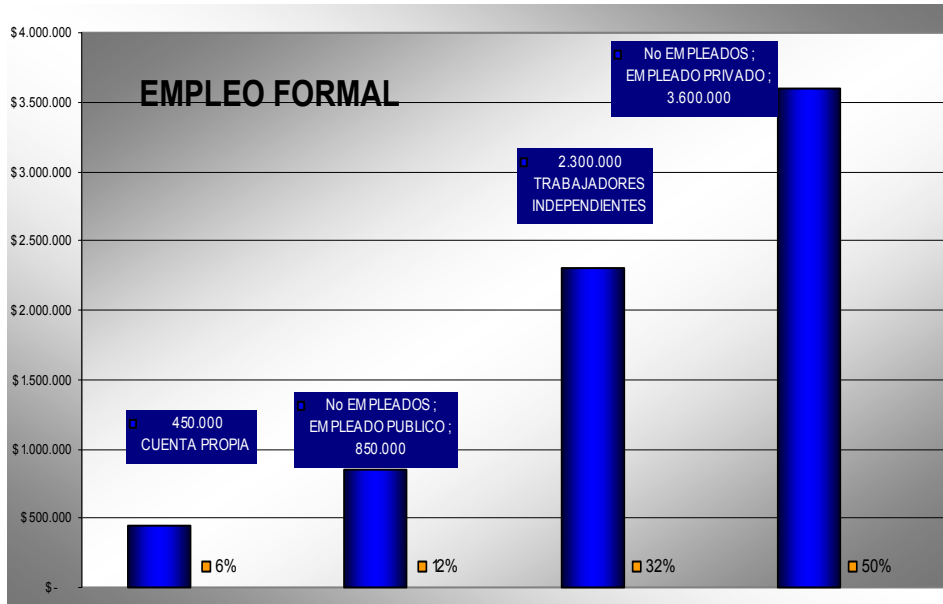


Gráfico 2. Sectorización del empleo formal

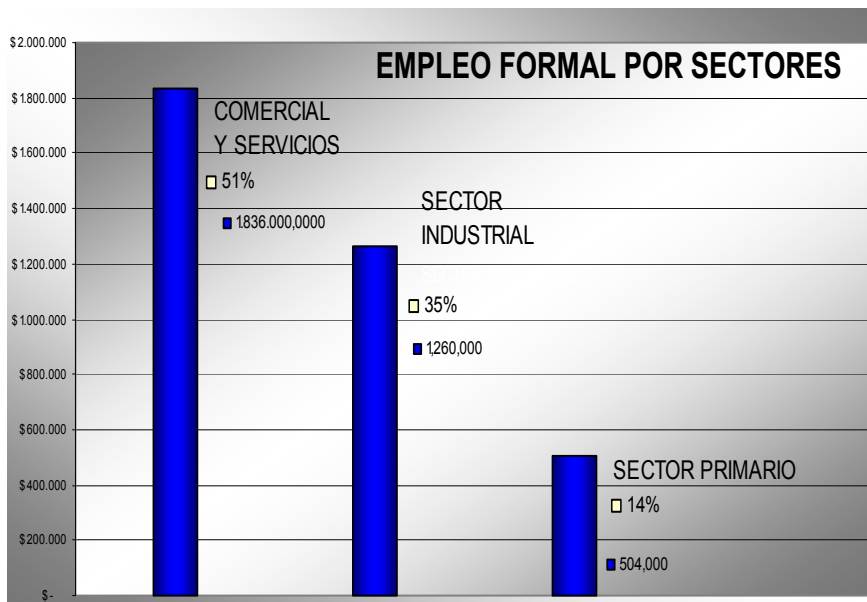
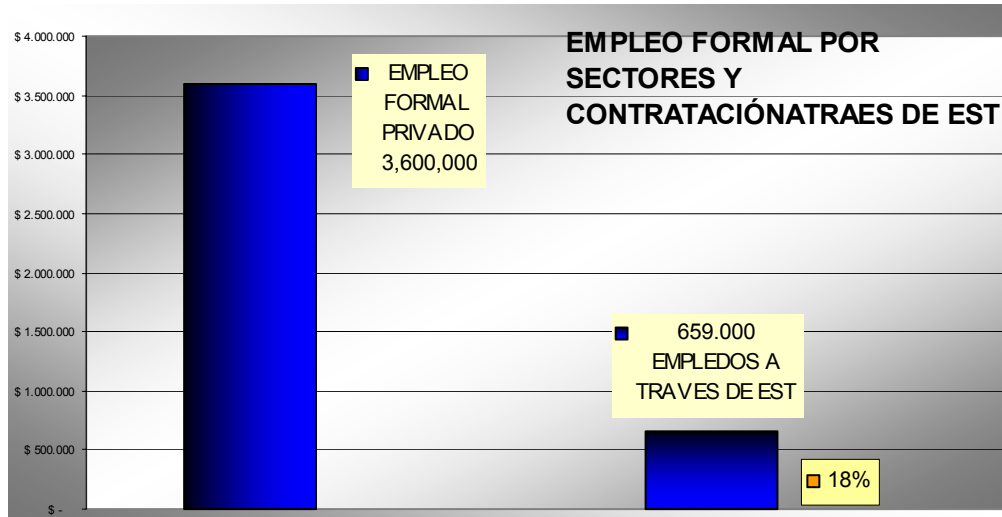


Gráfico 3. Participación de empleabilidad temporal en mano de obra formal



5.3 ANÁLISIS DE LO EXPUESTO

En el país existe una fuerte presión empresarial para bajar los costos laborales y "flexibilizar" las relaciones de trabajo. Parte de esa presión se expresa en el marco de una política de ajuste económico estricta, aunado a las modificaciones que ha sufrido la legislación laboral, así como también en las prácticas de "flexibilización" en el ámbito de relaciones contractuales que dieron por resultado un aumento significativo de nuevos tipos y modalidades de empleo y desempleo en la población económicamente activa.

Existen situaciones de hecho que han suscitado cambios en los tipos de empleo y desempleo como en el caso del trabajo por horas, en el hogar, el satelital, los contratos civiles de trabajo, de pago por servicios o por honorarios, entre otros.

Se debe analizar si se sigue considerando dentro de la población ocupada, como lo registran las estadísticas actualmente, a una persona que trabaja y que pese a ser dependiente, no recibe salario. Este es el caso del trabajador familiar sin remuneración, quien en la realidad es un desempleado.

En cuanto a cobertura, deja de lado un número significativo de personas que efectivamente ejecutan actividades productivas o de servicios, como en el caso de los menores de 12 años, que trabajan y devengan un "ingreso", pero que por la limitación legal²⁷ y de medición estadística, no registra la Encuesta Nacional de Hogares. La realidad es que hay un significativo número de menores trabajando con o sin permiso del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El desconocimiento estadístico de cuántos son, dónde están, en qué laboran y por qué laboran, impide la formulación eficaz y eficiente de políticas de prevención, vigilancia y control del trabajo de los menores, haciendo ineficientes, desde la concepción, las políticas para este grupo vulnerable del mercado de trabajo.

Es el caso de los discapacitados, que en las Encuestas de Hogares son considerados como económicamente inactivos, mientras que el mercado laboral, muestra o refleja realidades distintas de este tipo de personas, por cuanto la mayoría de ellos, olvidando su limitación, presionan el mercado de trabajo. Debe tenerse en cuenta que sólo una invalidez de tipo total o definitiva con relación a su actividad principal, hace que las personas pierdan la capacidad laboral.

Así mismo, la situación laboral del estudiante, que siendo su actividad principal el estudio, trabaja por horas en los restaurantes, tabernas, almacenes o prestando otros servicios personales, etc. En estos casos el estudiante siendo inactivo conceptualmente registra una variable del mercado laboral denominada movilidad, que hace presión relativa, por cuanto al participar en el mercado laboral temporalmente en actividades distintas a su principal, desplaza a personas económicamente activas y funcionalmente capacitadas para realizar este tipo de oficios.

Es el caso del vendedor ambulante, el jefe de hogar que presta el servicio de transporte a la salida de los supermercados, el ama de casa que cuida niños eventualmente, quienes dictan clases a domicilio y los que reparten correo

²⁷ El Código del Menor en el Artículo 238, prohíbe el trabajo de los niños menores de 14 años. Pero realiza una excepción y solo con la expresa autorización del Ministerio de Trabajo y la Defensoría de Familia para los mayores de 12 en las actividades taxativas que allí se detallan.

El Código Sustantivo de Trabajo en el Artículo 30 determina que: "los menores de dieciocho (18) años necesitan para trabajar autorización escrita del inspector de trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del defensor de familia.

Prohíbese el trabajo de los menores de catorce (14) años y es obligación de sus padres disponer que acudan a los centros de enseñanza. Excepcionalmente y en atención a circunstancias especiales calificadas por el defensor de familia los mayores de doce (12) años podrán ser autorizados para trabajar por las autoridades señaladas en este artículo, con las limitaciones previstas en el presente código.

esporádicamente, entre otros, son considerados económicamente activos, que para subsistir o contribuir al ingreso familiar realizan dichas actividades.

Otro caso que se presenta es el de las personas que trabajan en el sector informal. Estas están ocupadas; pero los estudios y análisis realizados a quienes trabajan en el sector, indican que estos son desempleados que encuentran un refugio temporal o eventual en la informalidad, pero siguen buscando trabajo en el sector formal de la economía, porque estos trabajos no les proporcionan seguridad social, el salario esta por debajo del mínimo y tienen una alta rotación.

6. EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

En cumplimiento con los objetivos propuestos, a continuación se presentan los datos estadísticos, que de manera didáctica y general recogen información importante sobre diferentes variables que inciden sobre el desarrollo y crecimiento de las EST. La fuente de información principal es el observatorio del mercado laboral de la Asociación de Empresas de Servicios Temporales -ACOSET-

El observatorio lleva tres años recolectando información y cifras actualizadas que son de una importancia altamente significativa para entrar a observar el gremio debidamente informado, con sus datos y estadísticas completamente recopiladas.

Estas cifras ya se encuentran almacenadas también en el Departamento Nacional de Estadística –DANE- entidad que está estudiando la forma para que a partir del 2008 pueda incorporarse dentro de la encuesta continua de hogares, un instrumento de medición del empleo en Colombia.

Es importante advertir que aun se tienen inconvenientes en el Departamento del Atlántico, pero ya existe la voluntad del Ministerio de la Protección Social de exigir con mayor vehemencia los informes de los cuales constituye la matriz primaria de la estadística nacional de la actividad.

A continuación se definirán tres conceptos básicos, que se constituyen en las tres variables principales que maneja el gremio de Empresas de Servicios Temporales.

- **INSCRITOS:** es la mano de obra disponible que a través de la EST, mediante el proceso de inscripción de su hoja de vida espera encontrar una vacante disponible para mejorar su empleo actual o solucionar su desempleo.
- **REQUISICIONES O DEMANDA:** las solicitudes que los empresarios realizan a las EST, para satisfacer las vacantes que están requiriendo.
- **COLOCADOS:** es la real ocupación que mediante un contrato de trabajo suscrito y firmado realizan las EST y que se denomina trabajadores en misión.

6.1 EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES POR DEPARTAMENTO

La mayor concentración de EST están ubicadas en el centro del país. Esto puede deberse a que existe un mayor porcentaje de población (Bogotá, Medellín) y por el mayor volumen de empresas industriales y comerciales que representa el 66% de la economía del país. Bogotá con un 48% y Medellín con un 18%.

Figura 3. Empresas de Servicios Temporales por Regiones

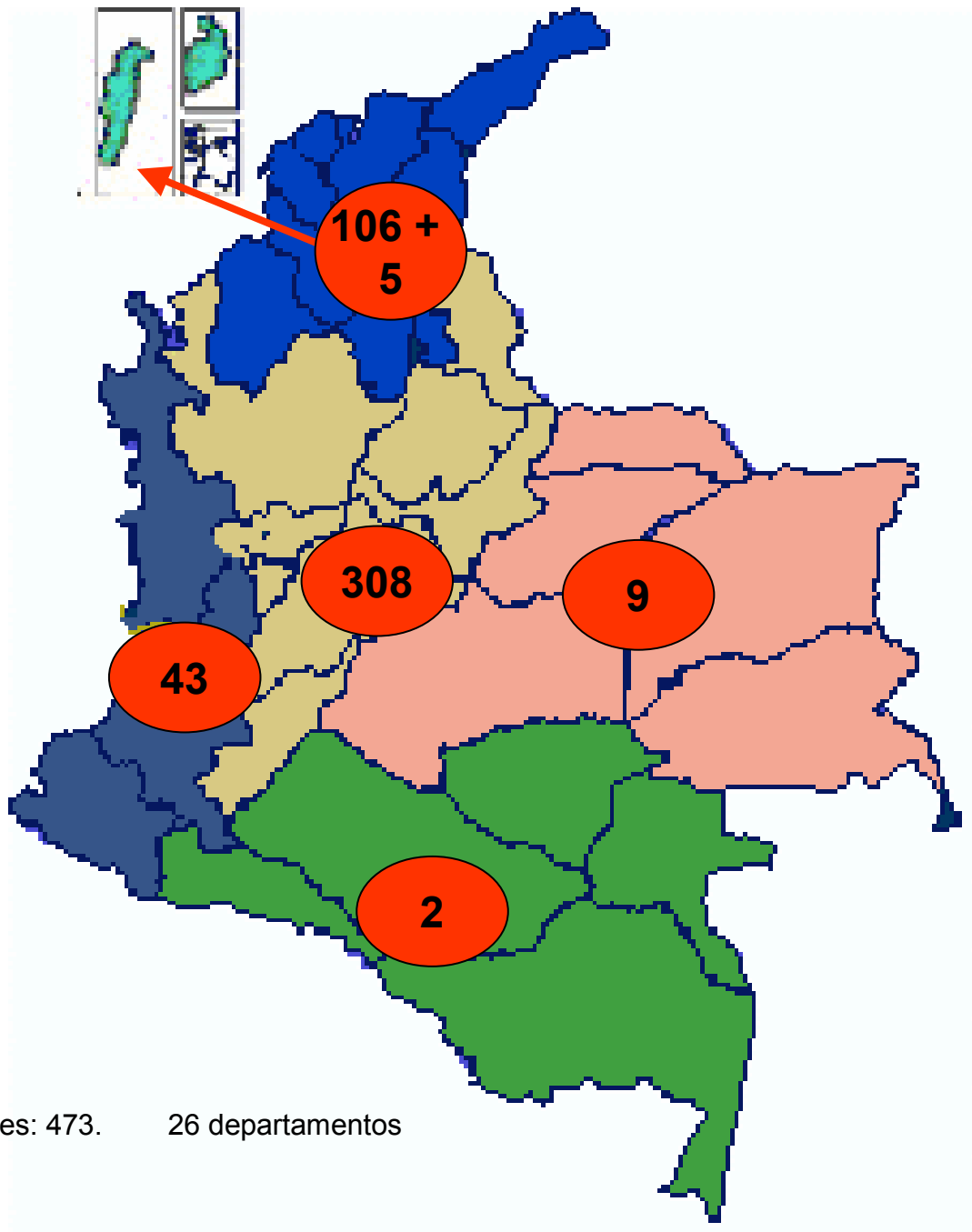
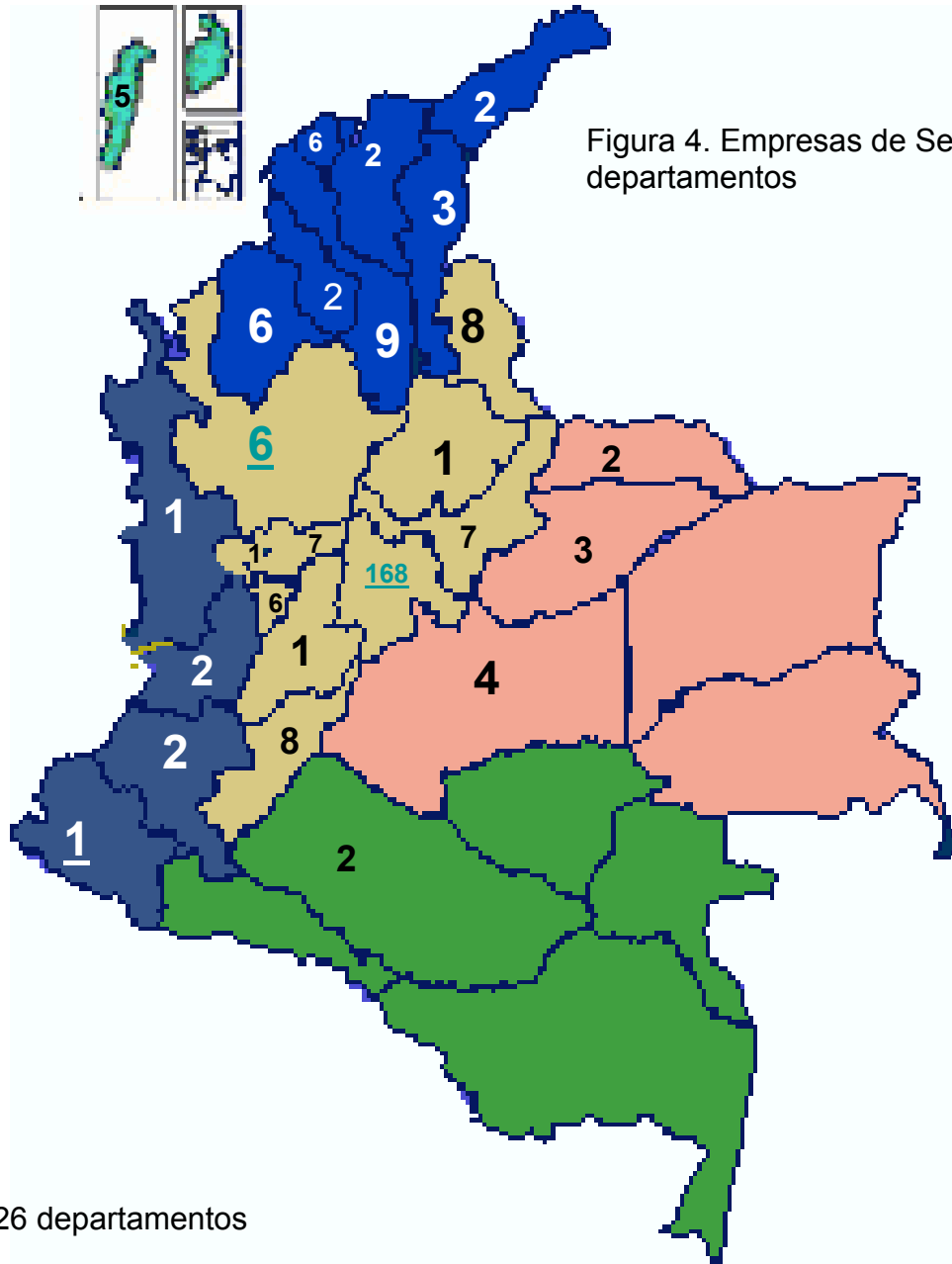




Figura 4. Empresas de Servicios Temporales por departamentos

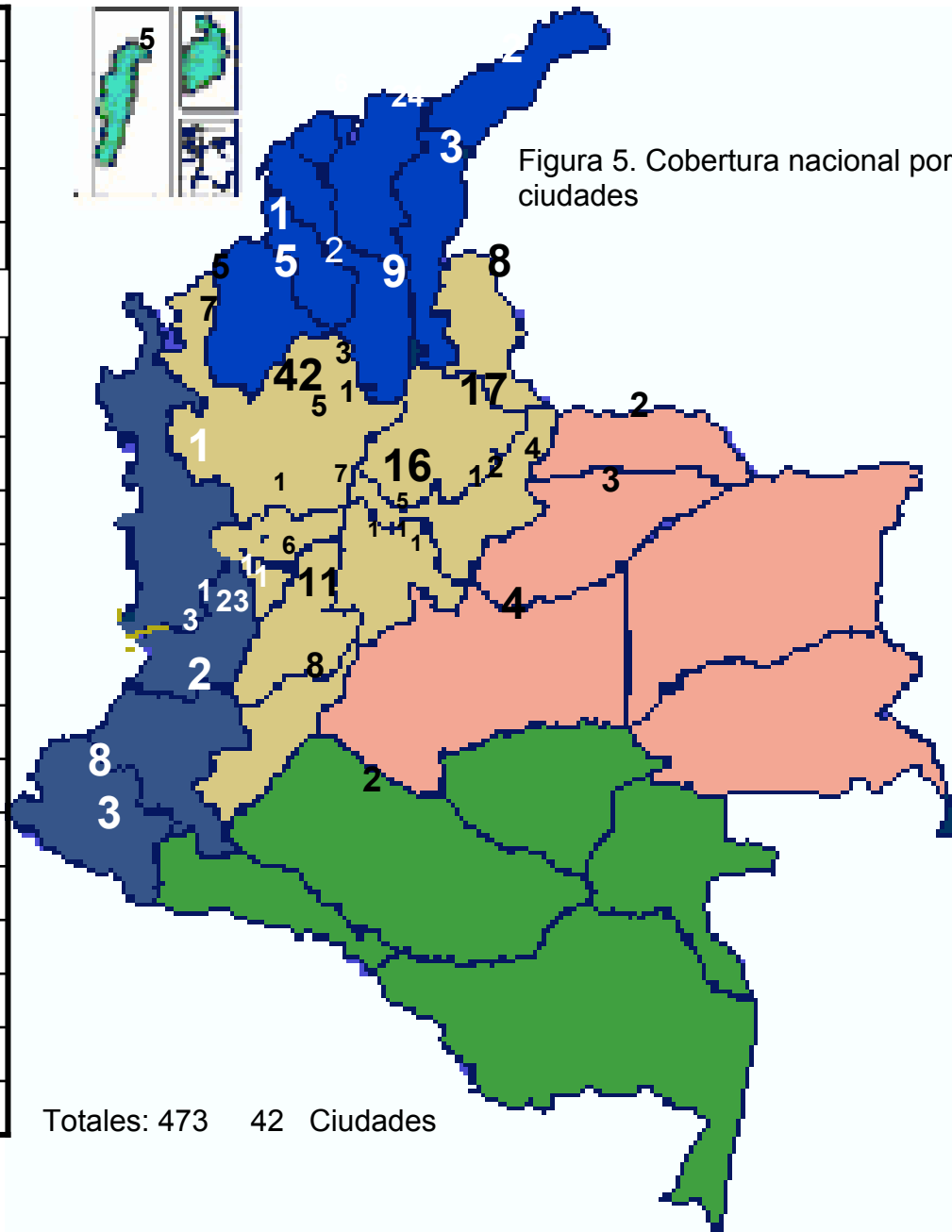
Antioquia	64
Arauca	2
Atlántico	60
Bolívar	24
Boyacá	7
Caldas	7
Caquetá	2
Casanare	3
Cauca	2
Cesar	2
Córdoba	6
C/marca	168
Chocó	1



Guajira	2
Huila	8
Magdalena	9
Meta	4
N. Santander	8
Nariño	11
Quindío	6
Risaralda	12
San Andrés	5
Santander	17
Sucre	2
Tolima	11
Valle	29

Totales: 473. 26 departamentos

Apartadó	7
Arauca	2
Armenia	6
Bucaraman	17
Barranquill	60
Bogotá	160
Buenaventu	3
Cajicá	1
Cali	23
Cartagena	24
Cúcuta	8
Duitama	4
Envigado	3
Facatativa	1
Florencia	2
Florida	1
Ibagué	11
Itaguí	1
Madrid	1
Manizales	7
Medellín	42

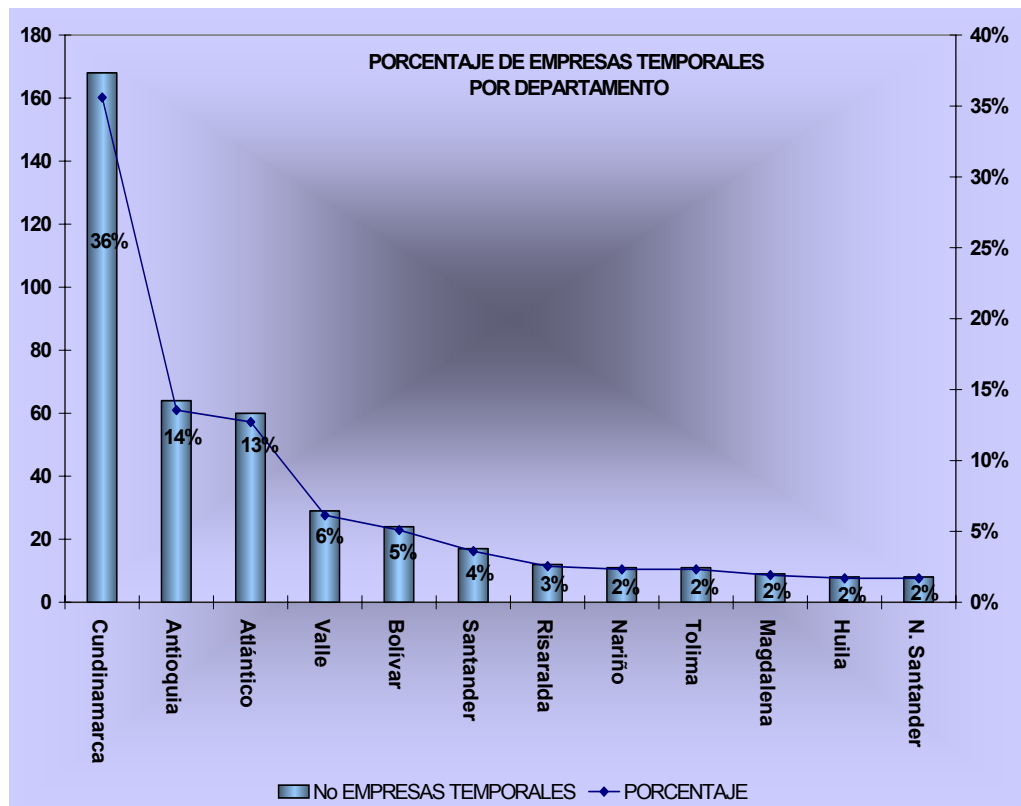


Montelibano	1
Montería	5
Neiva	8
Palmira	1
Pasto	8
Pereira	1
Popayán	2
Pradera	1
Puerto	1
Quibdo	1
Riohacha	2
Río negro	5
San Andrés	5
Sandoná	3
Santa Marta	9
Sincelejo	2
Tunja	2
Turbo	5
Valledupar	3
Villavicencio	4
Yopal	3

Como puede observarse en la figura 4, la mayor presencia de EST por departamentos está concentrada prácticamente en su totalidad en la ciudad Principal. El 35% de EST se encuentran ubicadas en la ciudad de Bogotá, seguida por la ciudad de Barranquilla con un 13% y Medellín con un 9%.

Es importante anotar que la ciudad de Cali no es la que mayormente alberga EST, pero gran parte de las empresas más grandes y representativas del país están ubicadas en dicha ciudad, como puede observarse en el siguiente gráfico.

Gráfico 4. Participación de empresas por ciudad



6.2 VARIABLES A CONTEMPLAR EN LAS EMPRESAS TEMPORALES

6.2.1 Población de mano de obra inscrita en las EST. Cada año se presenta una mayor población inscrita en empresas temporales generado por:

- Mayores niveles de desempleo
- Mayor reconocimiento como medio de oportunidad de enganche laboral

- Mayor confianza del desempleado para acortar el tiempo de búsqueda
- Las empresas de servicios temporales han mejorado mecanismo de difusión para atraer mayor número de prospectos laborales. Perifoneo, avisos en diferentes medios de comunicación etc.

Los departamentos de Cundinamarca, Antioquia y Valle muestran un mayor porcentaje de mano de obra inscrita concentrando el 80% a nivel nacional.

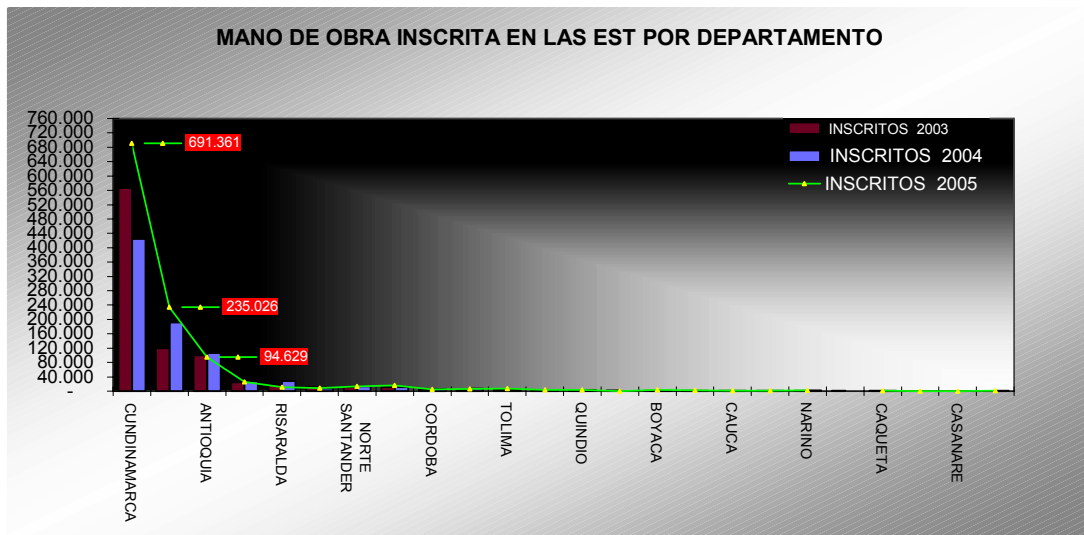
Cuadro 2. Mano de obra inscrita por departamento

DEPARTAMENTO	INSCRITOS 2003	INSCRITOS 2004	INSCRITOS 2005	PROMEDIO INSCRITOS
CUNDINAMARCA	566.039	423.978	691.361	560.459
VALLE	119.749	191.776	235.026	182.184
ANTIOQUIA	99.360	106.258	94.629	100.082
SANTANDER	24.437	27.700	26.319	26.152
RISARALDA	18.051	28.890	10.583	19.175
CALDAS	11.847	7.685	8.965	9.499
NORTE SANTANDER	11.397	13.140	13.602	12.713
BOLIVAR	11.315	11.226	15.436	12.659
CORDOBA	4.861	6.296	5.049	5.402
MAGDALENA	4.216	6.830	6.226	5.757
TOLIMA	3.366	4.334	7.420	5.040
HUILA	2.785	2.300	3.531	2.872
QUINDIO	2.179	3.315	4.067	3.187
SUCRE	2.119	596	306	1.007
BOYACA	1.545	1.394	3.198	2.046
META	1.494	1.637	3.027	2.053
CAUCA	1.392	792	772	985
URABA	1.352	938	1.245	1.178
NARINO	1.333	2.205	2.063	1.867
ARAUCA	1.090	106		598
CAQUETA	978	1.529	1.292	1.266
GUAJIRA	504	529	486	506
CASANARE	454	289	123	289
CESAR	428	1.537	1.700	1.222
TOTAL	\$ 892.291	\$ 854.300	\$ 1.153.789	974.390

DEPARTAMENTO	PROMEDIO DE INSCRITOS 2003_ 2005	PORCENTAJE
CUNDINAMARCA	560459,3	58%
VALLE	182183,7	19%
ANTIOQUIA	100082,3	10%

Fuente: Observatorio ACOSSET, 2006

Gráfico 5. Crecimiento por departamento de inscritos EST



6.2.2 Población de mano de obra requerida por parte de las empresas usuarias a las EST. Esta mano de obra requerida indica las requisiciones que hacen las empresas para contratar a través de las ETS.

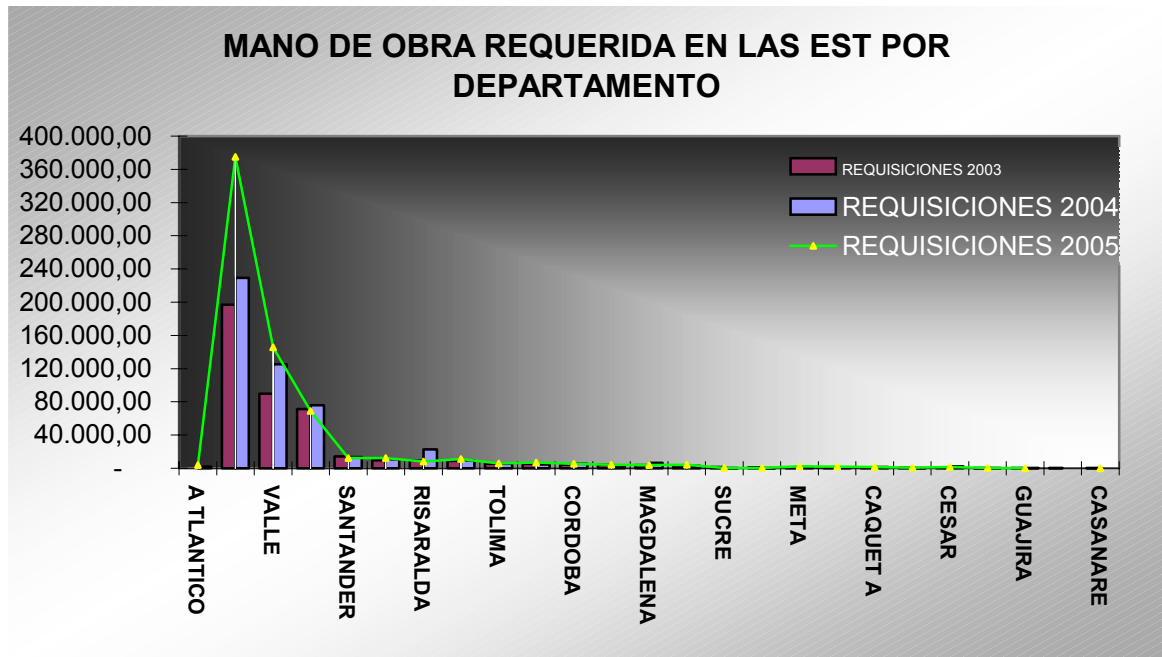
Cuadro 3. Mano de obra requerida por departamento

DEPARTAMENTO	REQUISICIONES 2003	REQUISICIONES 2004	REQUISICIONES 2005	PROMEDIO INSCRITOS
A TLANTICO	-	1965	3828	2.897
CUNDINAMARCA	197.047	229.393	374.854	267.098
VALLE	89.721	125.338	145.718	120.259
ANTIOQUIA	71.174	75.813	68.799	71.929
SANTANDER	14.155	13.402	12.342	13.300
BOLIVAR	9.725	10.722	12.240	10.896
RISARALDA	9.221	22.832	8.250	13.434
CALDAS	8.687	9.541	10.990	9.739
TOLIMA	5.394	5.232	5.953	5.526
NORTE SANT ANDER	5.317	4.802	6.898	5.672
CORDOBA	4.387	5.441	5.359	5.062
HUILA	4.359	3.147	4.190	3.899
MAGDALENA	4.040	6.577	3.963	4.860
QUINDIO	3.395	3.219	4.238	3.617
SUCRE	1.365	426	428	740
NARINO	1.172	437	431	680
META	1.098	1.444	2.407	1.650
BOYACA	1062	1161	2050	1.424
CAQUETA	977	1598	1441	1.339
URABA	879	527	742	716
CESAR	831	2390	1485	1.569
CAUCA	537	516	520	524
GUAJIRA	480	250	154	295
ARAUCA	355	85		220
CASANARE	269	177	33	160
TOTAL	\$ 435.647,00	\$ 526.435,00	\$ 677.313,00	547.504

DEPARTAMENTO	TOTAL PROMEDIO REQUISIONES	PORCENTAJE
CUNDINAMARCA	374.854	49%
VALLE	145.718	22%
ANTIOQUIA	68.799	13%

Fuente: Observatorio ACOSET, 2006

Gráfico 6. Mano de obra requerida



En el gráfico se observa que ha habido un incremento del 86% entre 2003 a 2005, lo cual permite deducir una mayor aceptación por parte del empresario como sistema de contratación a través de las EST. Esto en busca de flexibilizar las relaciones laborales y:

- Bajar costos de operación
- Optimizar el proceso de selección
- Economizar el proceso de inducción
- Disminuir costos de administración de personal
- Minimizar los riesgos laborales que constituyen la contratación directa.

6.2.3 Población de mano de obra colocada por parte de las empresas usuarias a las EST. La mano de obra colocada es la fuerza laboral que han contratado las empresas, a través de las EST.

Cuadro 4. Análisis de colocaciones a través de EST por departamento

DEPARTAMENTO	COLOCADOS 2003	COLOCADOS 2004	COLOCADOS 2005	PROMEDIO DE COLOCADOS
A TLANTICO	-	1914	3.383	2.649
CUNDINAMARCA	168.164	192.208	356.048	238.807
VALLE	89.728	129.347	145.121	121.399
ANTIOQUIA	68.200	72.054	67.624	69.293
SANTANDER	13.130	13.447	12.873	13.150
BOLIVAR	9.680	10.382	15.923	11.995
RISARALDA	9.172	22.652	7.745	13.190
CALDAS	8.636	9.403	10.990	9.676
TOLIMA	5.448	4.882	6.412	5.581
NORTE SANT ANDER	5.419	4.704	6.879	5.667
CORDOBA	4.385	5.628	5.303	5.105
HUILA	4.331	3.135	4.454	3.973
MAGDALENA	4.040	6.577	3.963	4.860
QUINDIO	2.969	2.937	3.897	3.268
SUCRE	1.365	426	428	740
CAQUET A	1095	1522	1.442	1.353
BOYACA	1062	1168	2.044	1.425
NARINO	1.003	362	375	580
META	938	1.253	2.199	1.463
CESAR	819	2.420	1.421	1.553
URABA	759	508	733	667
GUAJIRA	480	254	132	289
CAUCA	373	352	352	359
ARAUCA	332	107		220
CASANARE	269	177	33	160
TOTAL	401.797	487.819	659.481	517.419

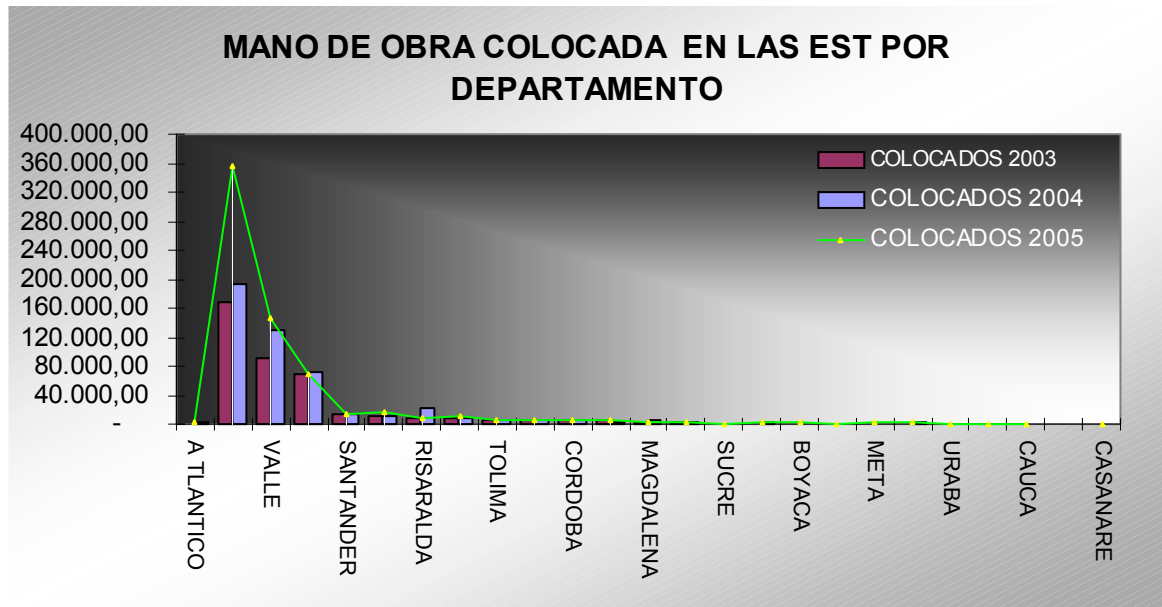
DEPARTAMENTO	TOTAL PROMEDIO COLOCACIONES	PORCENTAJE
CUNDINAMARCA	238.807	46%
VALLE	121.399	23%
ANTIOQUIA	69.293	13%

Fuente: Observatorio ACOSET, 2006

El volumen de mano de obra colocada ha aumentado en los tres últimos años (2003-2005) en un 60% con un promedio de 517.419 colocados; este comportamiento se debe a:

- Mayor número de requisiciones por parte del empresario
- El nivel de preparación de los inscritos ha mejorado y se acercan a cumplir las necesidades de las empresas usuarias.

Gráfico 7. Colocación de mano de obra a través de las EST



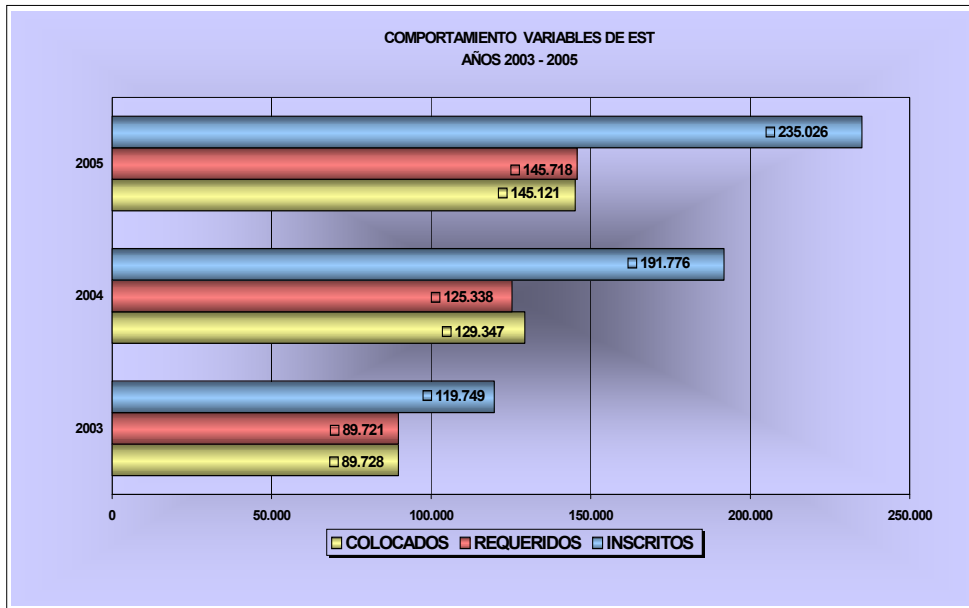
6.3 VARIABLES DE LA ACTIVIDAD TEMPORAL A NIVEL NACIONAL

El número de inscritos supera de manera importante el número de colocados, debido a que sólo existe una demanda limitada por parte de las empresas usuarias. Así mismo es importante advertir que dentro de los inscritos existen personas descalificadas, con falta de formación académica y en algunas oportunidades con falta de presentación personal, lo cual les impide acceder al mercado laboral requerido.

Cuadro 5. Variables a nivel nacional

VARIABLES	2003	2004	2005
INSCRITOS	892.291	854.300	1.153.789
REQUISICIONES	435.647	526.435	677.313
COLOCADOS	401.797	487.819	659.481

Gráfico 8. Comportamiento de las EST a nivel nacional 2003 - 2005



6.4 OFERTA DE MANO DE OBRA A TRAVÉS DE LAS EMPRESAS TEMPORALES SEGÚN CALIFICACIÓN NACIONAL DE OCUPACIONES

De manera general se puede establecer que la mano de obra en todos los perfiles ocupacionales tuvo un crecimiento en el 2005, especialmente oficinistas y auxiliares, ocupaciones administrativas y ocupaciones auxiliares en servicios de salud.

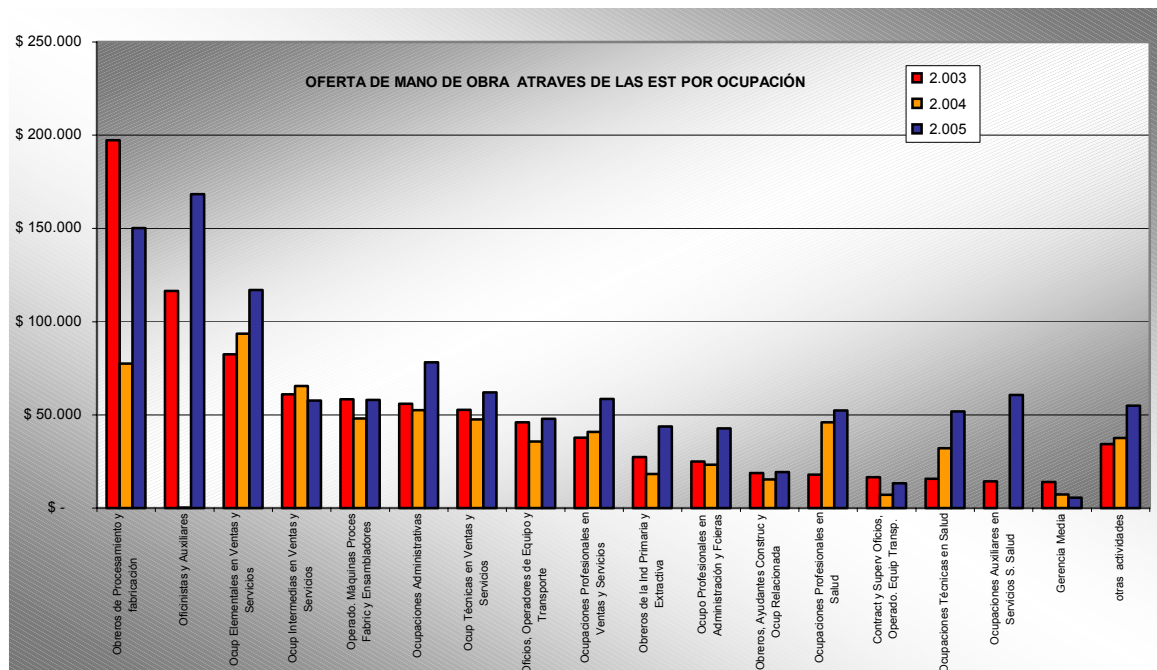
Contrario a lo anterior hubo un descenso alto en obreros de procesamiento y fabricación. El mayor aumento de oferta se debe principalmente a que ésta es la masa laboral en la que existe mayor número de desempleados y en los cuales hay un volumen alto de población con la misma preparación académica.

Es posible que gran parte de los perfiles que están disminuyendo su oferta, estén buscando alternativas a través de las cooperativas de trabajo asociado u otras instituciones.

Cuadro 6. Según clasificación nacional de ocupaciones

ACTIVIDAD	2.003	2.004	2.005
Obreros de Procesamiento y fabricación	197.376	77.516	150.178
Oficinistas y Auxiliares	116.507	152,25	168.417
Ocup Elementales en Ventas y Servicios	82.402	93.525	117.028
Ocup Intermedias en Ventas y Servicios	61.153	65.493	57.584
Operado. Máquinas Proces Fabric y Ensambladores	58.270	48.036	58.010
Ocupaciones Administrativas	55.927	52.507	78.230
Ocup Técnicas en Ventas y Servicios	52.648	47.527	62.042
Oficios, Operadores de Equipo y Transporte	45.974	35.733	47.844
Ocupaciones Profesionales en Ventas y Servicios	37.843	40.839	58.584
Obreros de la Ind Primaria y Extractiva	27.439	18.373	43.891
Ocupo Profesionales en Administración y Fcieras	25.008	23.308	42.698
Obreros, Ayudantes Construc y Ocup Relacionada	18.818	15.472	19.301
Ocupaciones Profesionales en Salud	17.892	46.042	52.401
Contract y Superv Oficios, Operado. Equip Transp.	16.567	7.264	13.309
Ocupaciones Técnicas en Salud	15.738	32.153	51.808
Ocupaciones Auxiliares en Servicios S. Salud	14.337	27,33	60.692
Gerencia Media	13.996	7.344	5.587
otras actividades	34.396	37.574	54.870
TOTAL	892.291	854.300	1.153.789

Gráfico 9. Oferta mano de obra por ocupación



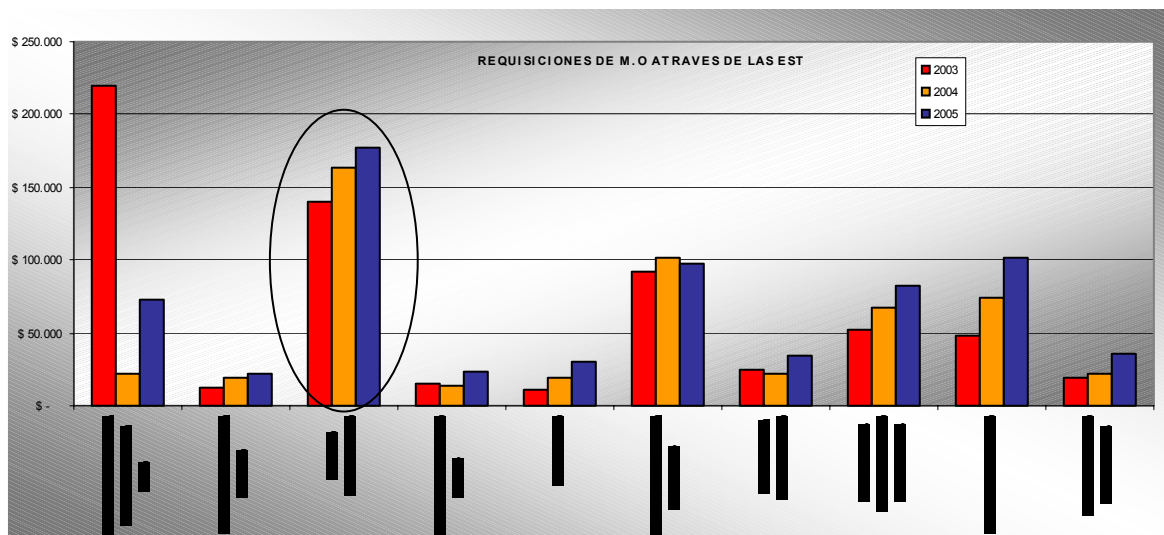
6.5 REQUISICIONES POR ACTIVIDAD ECONÓMICA

Es importante analizar la alta demanda que tuvieron la actividad de agricultura, ganadería, selvicultura, caza y pesca en el año 2003. Lo anterior obedece a que en el año 2002 se presentó el mayor volumen de desplazados de las zonas rurales a las urbanas, ocasionados por el crecimiento y fortalecimiento de la guerrilla, lo cual hizo que no existiera mano de obra para atender las actividades agrícolas. Por esta razón los propietarios de tierras tuvieron un alto volumen de requisiciones para poder realizar las labores.

Cuadro 7. Requisiciones por actividad económica de empresas usuarias

ACTIVIDAD	2003	2004	2005
Agricultura, ganadería, selvicultura caza y pesca	220.122	21.626	72.615
Explotación de Minas y Canteras	12.083	19.377	22.169
Industria Manufacturera	139.817	163.608	176.762
Electricidad, Agua, Gas y Vapor	14.512	13.880	23.527
Construcción	11.158	19.685	30.270
Comercio al por mayor y al por menor	91.911	102.251	97.610
Transportes y Comunicaciones	24.139	22.373	34.980
Establecimien. Financ.Seg.Bienes Inmuebles y Ss.	52.755	67.484	82.577
Servicios Comerciales	47.708	74.377	101.209
Actividades no bien especificadas.	19.442	21.774	35.604
TOTAL	435647	526435	677313

Gráfico 10. Requisiciones por actividad económica de empresas usuarias



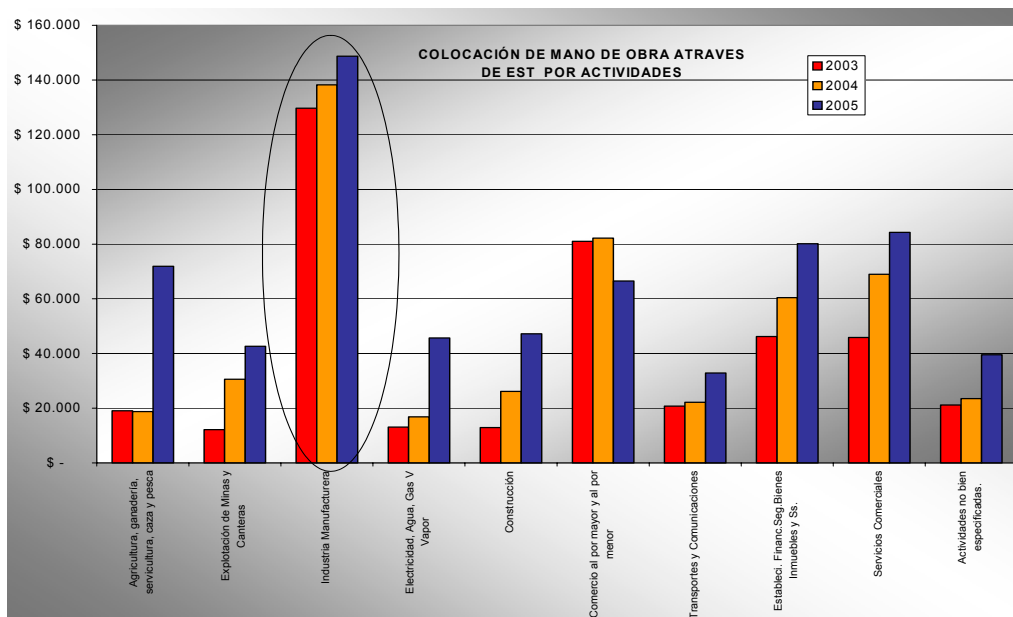
6.6 COLOCACIONES POR ACTIVIDAD ECONÓMICA

La mayor presencia de funcionarios de las EST se observa en el 2005, colocados en la industria manufacturera con una participación del 22,54%, en servicios comerciales 12,7%, y en establecimientos financieros, seguros y bienes inmuebles un total de 12,14%.

Cuadro 8. Colocaciones según actividad económica de la usuaria

ACTIVIDAD	2003	2004	2005
Agricultura, ganadería, servicultura, caza y pesca	19.021	18.769	71.899
Explotación de Minas y Canteras	12.143	30.592	42.634
Industria Manufacturera	129.733	138.261	148.679
Electricidad, Agua, Gas V Vapor	13.046	16.831	45.687
Construcción	12.861	26.102	47.198
Comercio al por mayor y al por menor	81.006	82.219	66.512
Transportes y Comunicaciones	20.765	22.170	32.856
Estableci. Financ.Seg.Bienes Inmuebles y Ss.	46.240	60.423	80.126
Servicios Comerciales	45.858	68.937	84.320
Actividades no bien especificadas.	21.124	23.515	39.570
TOTAL	401.797	487.819	659.481

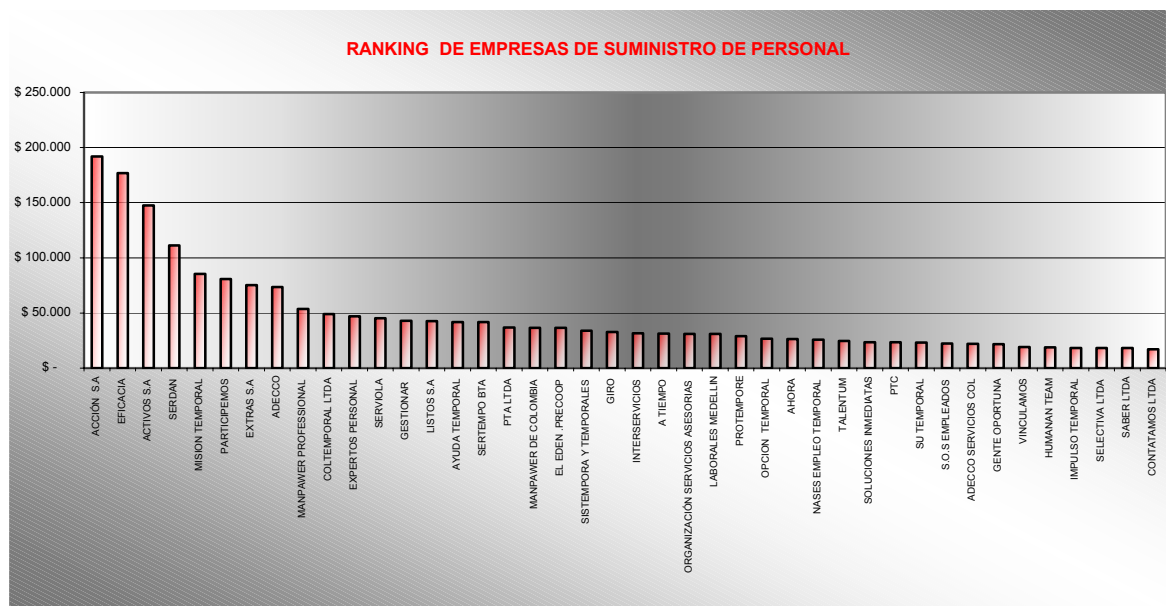
Gráfico 11. Colocaciones según actividad económica de la usuaria



Los resultados demuestran la aceptación del empresario de estas actividades por la contratación a través de EST. Adicional a lo anterior es claro que este tipo de actividades tienen picos por periodos estacionales de producción y cosecha, que hacen necesario un aumento en la planta de personal para atender periodos críticos.

6.7 RANKING DE EMPRESAS

Gráfico 12. Ranking de empresas EST



En la gráfica anterior se presenta un muestreo de las empresas más representativas a nivel nacional por el volumen de ventas en el 2005. La tendencia en la estructura de las EST es de un crecimiento sólido y con respaldo económico; si bien la gran mayoría son de sociedades familiares, estas han pasado a ser empresas muy estructuradas, soportadas en el cumplimiento de la ley del Ministerio de Protección Social.

Se observa que en la ciudad de Cali la participación del número empresas no es representativo; sin embargo, las mas grandes EST se encuentran en dicha ciudad.

7. ARP COLPATRIA Y LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

ARP Colpatria es una compañía del sector asegurador colombiano que hace parte del Grupo Colpatria, el cual se constituyó en 1955.

Mediante la ley 100 de 1993 se facultó a las compañías de seguros de vida para la administración del ramo de seguros de riesgos profesionales, una vez obtuvieran la autorización de la Superintendencia Bancaria.

El 13 de enero de 1995, mediante la resolución 059 de la Superintendencia Bancaria, Seguros de Vida Colpatria S.A. recibió la autorización para funcionar como una ARP. Colpatria inició operaciones en el mes de abril de 1995 y ha logrado posicionarse como una de las más importantes del país.

ARP Colpatria es una empresa sólida, cuenta con cobertura nacional, una infraestructura humana y técnica propia que garantiza a todas sus empresas afiliadas calidad en sus servicios.

Para la prestación de sus servicios a nivel nacional se encuentra organizada en 7 grandes regionales:

Regional Bogotá: extiende su cobertura a Cundinamarca, Boyacá, Meta, Tolima, Huila y territorios Nacionales.

Regional Cali: Valle, Cauca y Nariño.

Regional Medellín: Antioquia y Córdoba.

Regional Barranquilla: Atlántico, Magdalena, Guajira y Cesar

Regional Cartagena: Bolivar, Sucre y San Andrés.

Regional Pereira: Caldas, Risaralda y Quindío.

Regional Bucaramanga: Santanderes.

ARP Colpatria cuenta con certificación de calidad otorgada por el ICONTEC ISO 9001 versión 2000. Esta certificación la acredita a nivel nacional e internacional como una empresa que tiene y cumple con un sistema de gestión de calidad para las actividades de "Diseño y prestación de servicios en la prevención de riesgos

profesionales y en la promoción de la salud ocupacional, la prestación de servicios de cobertura económica y asistencial en las lesiones generadas por exposición a riesgos laborales”.²⁸

7.1 PARTICIPACIÓN EN PRIMAS

Dentro de las estrategias principales de la compañía, se destaca la de lograr un crecimiento sostenido para mantenerse en el TOP 3, en participación de primas en el mercado de las ARPs privadas, donde claramente ha demostrado ser la ARP que mayor participación ha ganado desde el año 2001, dentro de las de su rango y la segunda a nivel general, ganando en términos porcentuales Liberty Seguros, pero en valor de primas Colpatria. Lo Anterior se puede observar en el siguiente cuadro.

Cuadro 9. Participación en el mercado de las ARPs privadas

PRIMAS EMITIDAS RIESGOS PROFESIONALES (Cifras en Millones de Pesos)
Fuente: Fascolda (con cancelaciones)

	Dic-01	Dic-02	Dic-03	Dic-04	Mar-05	Jun-05	Dic-05	Mar-06	Jun-06	Variación Anual
SURATEP	85,503	100,580	111,191	131,122	35,842	74,785	158,354	43,555	90,873	21.51%
ARP COLMENA	65,502	67,114	73,150	88,868	25,796	51,553	106,407	27,945	57,374	11.29%
COLPATRIA	43,531	51,913	60,235	72,814	20,620	37,665	88,052	24,778	52,154	38.47%
BOLIVAR	37,210	35,308	38,820	44,014	11,333	23,182	47,443	12,749	25,820	11.38%
LIBERTY	12,391	17,932	27,107	32,498	8,789	18,301	38,426	11,170	23,226	26.91%
PREVISORA	9,595	21,247	23,404	27,564	7,248	14,840	29,433	7,688	16,301	9.84%
AGRICOLA	5,912	10,647	15,462	21,600	6,314	12,212	24,263	6,139	13,065	6.99%
LA EQUIDAD	10,446	13,392	14,206	15,974	5,349	10,110	17,245	4,319	9,882	-2.25%
SUB-TOTAL	270,090	318,132	363,574	434,454	121,290	242,649	509,622	138,343	288,695	18.98%
TOTAL	314,267	360,982	397,751	467,237	129,402	258,721	541,410	145,486	300,895	16.30%

	Dic-01	Dic-02	Dic-03	Dic-04	Mar-05	Jun-05	Dic-05	Mar-06	Jun-06
SURATEP	27.21%	27.86%	27.95%	28.06%	29.25%	28.91%	29.25%	29.94%	30.20%
ARP COLMENA	20.84%	18.59%	18.39%	19.02%	19.93%	19.93%	19.65%	19.21%	19.07%
COLPATRIA	13.85%	14.38%	15.14%	15.58%	15.93%	14.56%	16.26%	17.03%	17.33%
BOLIVAR	11.84%	9.78%	9.76%	9.42%	8.76%	8.96%	8.76%	8.76%	8.58%
LIBERTY	3.94%	4.97%	6.82%	6.96%	6.79%	7.07%	7.10%	7.68%	7.72%
PREVISORA	3.05%	5.89%	5.88%	5.90%	5.60%	5.74%	5.44%	5.28%	5.42%
AGRICOLA	1.88%	2.95%	3.89%	4.62%	4.88%	4.72%	4.48%	4.22%	4.34%
LA EQUIDAD	3.32%	3.71%	3.57%	3.42%	4.13%	3.91%	3.19%	2.97%	3.28%
SUB-TOTAL	85.94%	88.13%	91.41%	92.98%	93.73%	93.79%	94.13%	95.09%	95.95%
TOTAL	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Así mismo como parte de estas estrategias ha considerado consolidarse como la ARP líder dentro de la actividad de EST, para lo cual ha creado una estructura que permite asegurar el cumplimiento de sus objetivos orientados al fortalecimiento del mercado a través de la excelencia en el servicio y el cumplimiento de las expectativas de sus clientes y del sector de las temporales.

²⁸ DECRETO 1295 de 1994

Figura 6. Organigrama de estructura de unidad de servicios a personas

ESTRUCTURA UNIDAD SERVICIOS A PERSONAS



Con el fin de analizar y consolidar la información de la actividad temporal dentro de la ARP Colpatría, es necesario entrar a revisar información estadística de la compañía, lo cual permite establecer cómo ha sido el desarrollo de la actividad, su crecimiento, permanencia y proyección.

Así mismo se hará referencia a información sobre la siniestralidad de la actividad, con el fin de definir el interés de la compañía en el mantenimiento y consecución de nuevos prospectos.

Cuadro 10. Primas emitidas total país

2005	2006	CRECIMIENTO AÑO A AÑO
72.152.17	90.978.64	26%

La ARP Colpatría tuvo un crecimiento en primas año a año del 26%.
Cuadro 11. Primas emitidas- actividad temporal- total país

2005	2006	CRECIMIENTO AÑO A AÑO
13.201.58	20.121.37	52%

La actividad temporal es la actividad que mayor participación tiene sobre el total de las primas de la compañía. La ARP Colpatría tuvo un crecimiento en primas en la actividad temporal del 52% año a año. Lo anterior se debe a un proyecto estratégico, en el cual se implementó un plan comercial con el fin de obtener crecimiento mayor que fuera importante en la actividad y consolidarse como ARP líder en las empresas temporales.

La actividad temporal tiene una participación del 22% a octubre del 2006 sobre las primas de la compañía. Las primas de ella aumentaron su participación en las primas totales del país, pasando en el 2005 del 18% al 2006 en un 22%. Adicional a lo anterior es la de mayor participación en las primas de la ARP Colpatría, con lo que se comprueba la importancia que tienen en los ingresos de la compañía.

La actividad temporal ha mantenido un crecimiento sostenido e importante debido a:

- Ingreso de nuevos negocios muy representativos para la compañía
- Baja deserción en la actividad debido a la especialización en producto y al conocimiento sobre las necesidades del cliente.
- Aumento en los recaudos de negocios ya existentes debido a la mayor aceptación del empresario como sistema de contratación lo cual genera mayor colocación.
- Cambio en el sistema de contratación de otras actividades económicas, las cuales migran a la actividad temporal.

Cuadro 12. Primas emitidas actividad temporal por regional y participación

REGIONAL	PRIMAS ACTIV. TEMPORAL	PRIMAS TOTALES	PARTICIPACIÓN %
BOGOTA	12,840,50	53,368,49	24%
CALI	3,003,90	9,399,29	31%
MEDELLÍN	1,410,68	8,705,93	16%
BARRANQUILLA	863,18	6,107,00	14%
CARTAGENA	282,07	4,477,90	0.6%
PEREIRA	1,431,17	4,876,38	29%
BUCARAMANGA	289,86	4,044,11	0.7%
TOTAL PAIS	20,121,37	90,978,64	22%

NOTA: La anterior información esta sustentada sobre datos de Octubre de 2006.

La regional que tiene mayor volumen en primas emitidas en la actividad es la de Bogotá con un 24%. Así mismo es la actividad que mayor participación tiene en las primas de la regional por encima de cualquier otra actividad.

En la regional de Cali se puede observar que la actividad temporal es la de mayor participación sobre las primas y tiene un alto porcentaje de participación 31% sobre el total de primas emitidas. Lo mismo sucede en regional Pereira, donde la actividad temporal participa con el 29% del total de las primas emitidas y es la actividad donde mayor participación existe.

Es importante advertir que todos los datos relacionados de ARP Colpatria, no solo incluyen empresas de la Actividad Temporal, sino también del sector cooperativo, ya que como es claro para todos, algunas organizaciones del sector solidario se han dedicado al suministro de personal en las mismas condiciones de las EST, independiente que no estén autorizadas legalmente para ejecutar esta labor.

7.2 SINIESTRALIDAD INCURRIDA ACTIVIDAD TEMPORAL

Cuando se hace referencia a la siniestralidad incurrida, ello corresponde a la suma de la siniestralidad pagada que incluye prestaciones económicas y asistenciales, más los eventos fatales que se presentaron durante todo el periodo.

La importancia de esta información radica en el temor inicial que existía por parte del sector asegurador y por parte de la ARP Colpatria, de tener como mercado objetivo a las Empresas de Servicios Temporales, ya que como se dijo anteriormente, se trataba de un riesgo disperso que hacía casi imposible realizar programas de promoción y prevención de la salud; por otra parte el tipo de requisiciones de las empresas usuarias, que en su mayoría correspondía a personal para trabajos de plantas de producción-operarios, lo cual significaba un riesgo más grande.

Cuadro 13. Siniestralidad a nivel nacional EST

REGIONAL	PRIMAS EMITIDAS	SIN. NCURRIDA
BOGOTA	12,840,50	33.36 %
CALI	3,003,90	46.30 %
MEDELLIN	1,410,68	42.24 %
BARRANQUILLA	863,18	53.12 %
CARTAGENA	282,07	37.43 %
PEREIRA	1,431,17	71.85 %
BUCARAMANGA	289,86	18.09 %
TOTAL PAIS	20,121,37	39.27 %

Nota: datos a Octubre de 2006

La siniestralidad incurrida en el total país es del 42.17% teniendo en cuenta todas las actividades económicas. La actividad temporal está por debajo con un 39.27%

en el total país y es la quinta actividad con mayor siniestralidad después de laboratorios y químicos, alimentos, metalmecánica y plásticos.

Revisando cada una de las regionales se puede observar lo siguiente:

REGIONAL BOGOTA: la actividad temporal tiene una siniestralidad incurrida de 33.36%, por debajo de la siniestralidad total del país en todas las actividades y también en la actividad temporal. La siniestralidad en Bogotá es más alta en otras actividades como: redes y comunicaciones , alimentos, graficas, minería, ventas y distribución y construcción. La siniestralidad de la actividad temporal ha ido mejorando en la medida en que existe un mayor número de empresas afiliadas.

REGIONAL CALI. La actividad temporal tiene una siniestralidad incurrida del 46.30%, por encima de la siniestralidad total del país en todas las actividades y también en la actividad temporal. La siniestralidad en Cali es más alta en otras actividades como: metalmecánica, alimentos, otros, redes y comunicaciones y vigilancia.

REGIONAL MEDELLÍN: La actividad temporal tiene una siniestralidad incurrida del 42.24%, por encima de la siniestralidad total del país en todas las actividades y también en la actividad temporal. La siniestralidad en Medellín es más alta en otras actividades como: vigilancia, ventas y distribución , transporte, construcción, bancos y seguros y maderas.

REGIONAL BARRANQUILLA: La actividad temporal tiene una siniestralidad incurrida del 53.12%, por encima de la siniestralidad total del país en todas las actividades y también en la actividad temporal. La siniestralidad en Barranquilla es más alta en otras actividades como: otros y agroindustria.

REGIONAL CARTAGENA: La actividad temporal tiene una siniestralidad incurrida del 37.43%, por debajo de la siniestralidad total del país en todas las actividades y también en la actividad temporal. La siniestralidad en Cartagena es más alta en otras actividades como: bancos y seguros, construcción, maderas, ventas y distribución, redes y comunicaciones.

REGIONAL PEREIRA: La actividad temporal tiene una siniestralidad incurrida del 71.85%, por encima de la siniestralidad total del país en todas las actividades y también en la actividad temporal. La siniestralidad en Pereira es más alta en otras actividades como: laboratorios y químicos.

REGIONAL BUCARAMANGA: La actividad temporal tiene una siniestralidad incurrida del 18.09%, por debajo de la siniestralidad total del país en todas las actividades y también en la actividad temporal. La siniestralidad en Bucaramanga es más alta en otras actividades como: plásticos, vigilancia, transporte, maderas, agroindustria, minería, salud, laboratorios y químicos.

Cuadro 14. Empresas afiliadas / mercado potencial a nivel nacional

EMPRESAS	No	%
AFILIADAS	316	67%
POTENCIAL	157	33%
TOTAL	473	100%

Cuadro 15. Potencial principales departamentos

DEPTO	AFILIADAS	No empresas a nivel nal	% AFILIADO
ANTIOQUIA	39	64	61%
COSTA	75	84	89%
C/MARCA	128	168	76%
VALLE DEL CAUCA	13	29	45%
OTROS DEPTOS	61	121	50%
TOTAL	316	466	68%

8. PERCEPCIÓN DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES Y SU ENTORNO

Para obtener la información se apoyó la investigación en entrevistas con directivos que se desempeñan en la actividad de Servicios temporales: Dr. Jairo Infante – Gerente de Tecnova, Dra. Vilma Rojas – Gerente de THR, Dr. César Augusto Jaramillo – Gerente de Econometría Laboral, Dr. Miguel Pérez presidente de ACOSET, Dr. Carlos Alberto Nieto – Gerente de Opcion Temporal, Dr. Juan Carlos Chaustre - Gerente de Temporal Ltda. de acuerdo con el formato de Entrevista (Anexo A), con el propósito de obtener una percepción respecto a factores

internos, factores externos, estrategias empresariales que impactan el entorno de las EST.

La información recopilada permite ampliar el estudio propio de éste proyecto con respecto a la ARP Colpatría en la actividad temporal.

- Factores Internos que afectan su actual entorno

- Competencia desleal entre empresas del sector, especialmente en el manejo de tarifas.
- En la alta dirección de algunas empresas hace falta un mayor conocimiento administrativo y financiero del negocio, lo que debilita la proyección a largo plazo de las mismas.
- La alta competencia ha llevado a reducción de costos que implican la vinculación de bajos perfiles profesionales para sus sistemas de contratación y selección de personal en misión.
- Inadecuada intermediación de asociaciones, precooperativas, cooperativas, etc., que trabajan inapropiadamente el objeto social.
- Ausencia de sistemas de información especializados para el manejo de nóminas y recurso humano, generando altos costos por trabajo manual y desgastes operativos.

- Factores Externos

Igualmente los entrevistados refieren los siguientes aspectos como oportunidades que muestra el entorno para la actividad temporal:

- El crecimiento económico, el TLC y la senda de la recuperación de la economía nacional, lo que conlleva a requerimientos adicionales de personal para atender los incrementos de la producción que el usuario está teniendo en sus mercados.
- La oportunidad financiera mediante la baja en las tasas de interés permiten hacer uso de las facilidades ofrecidas por los bancos, dando un margen de negociación con los clientes.
- La facilidad para realizar convenios de servicios con las cajas de compensación y ARP, llevando más y mejores servicios tanto a empresas usuarias como a los trabajadores en misión.

- La posibilidad de acceder a nuevas líneas de negocio, que permiten un mayor conocimiento de la actividad de las empresas usuarias, para contratar personal más idóneo en los procesos.
- Ley 1010 de Acoso Laboral, lo cual ha generado que las empresas busquen tercerizar el servicio de administración de personal, llevando esto a un incremento de personal en misión en empresas de servicios temporales.
- Fortalecimiento del modelo Outsourcing, viéndolo como un mecanismo de menor costo y desgaste en actividades que nos son propias del negocio.
- Decreto 4588 del 28 de Diciembre de 2006. por el cual se reglamenta el funcionamiento de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, lo cual les prohíbe actuar como intermediario o empresa de servicios temporales.

Las ventajas competitivas que resaltan los entrevistados son:

- Crecimiento de la demanda de servicios temporales, por la tendencia mundial hacia la flexibilización laboral impuesta por el proceso de globalización de la economía.
- Manejo de periodos del prueba más prolongados (hasta por un año vs. Contratación directa 2 meses)
- Utilización de la EST como un método de motivación para que el trabajador muestra sus verdaderas y máximas capacidades, ya que solo así tiene la posibilidad de contrato directo con la empresa usuaria.
- Debilitamiento de sindicatos en las empresas usuarias.
- Contrataciones en periodos de máxima producción o temporadas, sin tener que pagar indemnizaciones al momento del retiro.

De otra parte expresan amenazas del entorno para el sector tales como:

- Ante los retos como el TLC las empresas tienden a flexibilizar su recurso humano; sin embargo el mercado se torna muy dinámico, inestable e incierto.
- Elevada carga impositiva en impuestos (parafiscales, seguros, etc) para las EST. Siendo un negocio que no maneja márgenes de utilidad amplios.

- Lo anterior conlleva al mismo tiempo a motivar la creación de CTA, que hacen competencia desleal a las EST, al no tener éstas que pagar los mismos impuestos y tributaciones que las EST..
- La alta competencia con el TLC para las empresas pequeñas y medianas en el país ha llevado al cierre de muchas.
- Dificultad de consecución de mano de obra calificada, que cumpla y supere los requisitos exigidos por las empresas usuarias.
- Las empresas usuarias están viendo a las EST como una solución financiera para el manejo de sus nóminas.
- El monopolio manejado por las Empresas del Estado, concentrado en un número reducido de empresas de Servicios Temporales.

8.1 ASPECTOS RELEVANTES DEL ENTORNO DE LAS TEMPORALES

La organización y creación de EST demanda la utilización de diversos factores de la producción y entre ellos **el factor humano**. El desarrollo de las grandes y medianas empresas solicita trabajadores necesarios y especializados para desarrollar su actividad de producción. Por esta razón es muy importante que el Estado promueva e impulse el desarrollo educativo con la finalidad de preparar el personal que demandarán las empresas usuarias.

De ésta forma se podrá garantizar la efectividad y productividad requerida por los clientes, lo cual asegura que un trabajador en misión podrá ser más eficiente que uno con contrato indefinido, pues su trabajo se mide con base en su aporte a la generación de valor. “Dejar en manos de los expertos la vinculación laboral hace más efectiva la labor de contratación y el rendimiento de los trabajadores, pues se asigna el personal especializado que una empresa requiere. Esto, además, reduce notablemente los costos laborales”²⁹

Pero a medida que ha ido creciendo la demanda de trabajadores en misión por parte de los empresarios colombianos, también crece el número de firmas que prestan este servicio. Al hecho de que existen hoy en día alrededor de 473 EST inscritas en el Ministerio de la Protección Social. Sumado a esto está la llegada de empresas que se disfrazan de Cooperativas de trabajo asociado y que ofrecen asumir las cargas laborales y prestacionales de las empresas, logrando evadir impuestos y ofreciendo precios más bajos.

²⁹ AGUDELO, Hugo. El temporal va para largo. En: Revista Dinero (Abril 1° de 2005); p.52-54.

“Las cooperativas de trabajo asociado, por su parte, son una figura que está irregularmente consagrada en la ley y es precisamente esta la que garantiza su creación y desarrollo, previo cumplimiento de ciertos requisitos. Pero es necesario que las organizaciones que contratan con ellas verifiquen y cumplan la normatividad que regula tal contratación, y que eviten distorsiones o violaciones que las pueden exponer a graves riesgos, no solo por tener que responder solidaria o directamente por las obligaciones laborales de sus trabajadores, sino también por multas, cuando se dan los casos que contempla el artículo 53 de la Ley 50 de 1990. De hecho ya existe jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia que condena a una empresa por la indebida utilización de las cooperativas de trabajo asociado.”³⁰

El haber declarado nulo el aparte del Artículo 1º del Decreto 2996 de 2004 según el cual las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado debían hacer las contribuciones especiales al SENA, al ICBF y a las cajas de compensación familiar; por considerarse que ni los asociados a estas cooperativas son trabajadores, ni las cooperativas son sus empleadoras, hace cada vez más difícil el panorama para las empresas de servicios temporales a quienes si se les obliga a cubrir dichos aportes.

Este fallo desconoce la realidad laboral del país e incentiva nuevamente la proliferación de cooperativas que ocultan una verdadera relación de trabajo. Muchos empresarios privados y entidades públicas venían aprovechando la naturaleza especial que tienen las CTA, donde no tenían que pagar aportes parafiscales y por ello resultaba más rentable, para contratar por medio de estas cooperativas servicios que antes cubrían con trabajadores(as) de planta, desconociendo así la filosofía y los principios cooperativos de solidaridad, libertad, ayuda mutua, igualdad, trabajo cooperado, autonomía; con lo que venían desvirtuando la importante figura de las cooperativas de trabajo asociado, y generando la desestabilización de las que realmente funcionan conforme a la ley.

Con la expedición del Decreto 2996 de 2004 se limitó este tipo de prácticas ilegales de muchos empresarios disfrazados de CTA; hoy, en virtud de una sentencia del Consejo de Estado vuelve a darse esta ventaja a las CTA lo que las hace más atractivas a los intereses de aquellos empleadores que buscan aumentar su capital en detrimento de los derechos fundamentales de los trabajadores(as) y del derecho de asociación sindical.

Por último es importante tener en cuenta que el Ministerio de Protección Social está desarrollando un sistema de información para las cooperativas, mediante el cual se verifique entre otros aspectos el cumplimiento de las debidas protecciones de los asociados vinculados y de los contratos de estas como personas jurídicas o

³⁰ AGUDELO, op. cit.

naturales para velar por el cumplimiento de sus objetos sociales. Todo lo anterior permite concluir que esta norma claramente buscó despejar el panorama de las EST y tener controles sobre aquellas CTA que no están cumpliendo la filosofía para la cual fueron creadas, lo cual favorece la actividad de las EST.

9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A nivel nacional, existe un crecimiento sostenido en las EST, en cuanto a inscritos, requisiciones y colocaciones, con lo cual se ha visto favorecido el entorno de las ARP, principalmente Colpatria que tiene como mercado objetivo este sector, lo cual se confirma con las estadísticas que muestran que del total de empleados formales se están contratando el 18% se hace a través de las EST.

Uno de los aspectos más destacados, es el crecimiento de la mano de obra inscrita ha tenido un 77%, lo cual demuestra que las EST han generado interés en aquellas personas que están en búsqueda de empleo o de mejorar su situación laboral.

La mano de obra requerida presenta un crecimiento del 64%. Esto significa que hay aceptación por parte del empresario debido a diferentes razones, cuales pueden ser: bajar costos de operación, entregar a otro la administración de personal, lo cual no corresponde al objeto social propio de la empresa, disminuir costos de administración de personal, minimizar los riesgos laborales que constituye la contratación directa, atender necesidades puntuales y picos de producción, la posibilidad de disminuir el riesgo de creación de sindicatos etc.

Un poco menor es el crecimiento de la mano de obra colocada 60%, lo que implica que cada vez existe un mayor número de inscritos que cumplen el perfil ocupacional establecido por las empresas usuarias.

Todo esto confirma que las EST están en vía de crecimiento sostenido, que concentran gran parte de la población económicamente activa y que por tal razón continúa siendo un mercado interesante para ARP Colpatria con el fin de afianzar su participación en el mercado.

El empleador está apuntando a la flexibilidad laboral, como un mecanismo para evitar las estabildades forzadas que tiene la legislación nacional, una de las cuales es evadir la responsabilidad de ser Patrón o Empleador, con todo lo que implica esta responsabilidad; sin embargo esta actitud podría convertirse en una de las oportunidades que se le ofrecen a las EST, porque asumir la administración de personal permite mayor crecimiento.

El 86% de la oferta nacional de empresas está concentrada en las ciudades de Bogotá con un 48%, Medellín con un 18%, Cali con un 12 % y Barranquilla con un 8%, así mismo se puede observar que estas son las ciudades en las que hay mayor población, ocasionado por ende ser la masa laboral que más presión ejerce sobre la contratación laboral, permitiendo que gran parte de los trabajadores estén vinculados a través de EST tal como se pudo evidenciar en colocaciones por departamentos. Lo anterior significa que la ARP Colpatria debe canalizar sus esfuerzos en vincular estas EST a nivel nacional y no solo concentrar el mercadeo en la ciudad de Bogotá, ya que gran parte del mercado potencial no vinculado con ARP Colpatria está localizado en estas ciudades.

Otro aspecto a mencionar, es la preocupación de todas las EST que se están preparando para aprovechar las potencialidades que puede ofrecer el TLC (Tratado de Libre Comercio) como expectativa de crecimiento, lo cual es un hecho y ello brinda grandes oportunidades para una empresa tan consolidada como es Colpatria.

Una oportunidad que debe tener en cuenta ARP Colpatria es captar el mercado de las empresas usuarias, a través de las EST, ya que se puede tener contacto con ellas a través de las actividades que se realizan en salud ocupacional, lo cual permite conocer sus procesos, necesidades y ajustar propuesta de servicios. Así mismo en la medida en que las empresas usuarias tengan buena percepción del servicio de Colpatria, tendrán más interés en escuchar su oferta.

La misma normatividad ha aclarado la oportunidad de prestar el servicio y está fomentando la actividad. Así mismo está desmotivando la competencia desleal. Ej. cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, lo que se constituye en una oportunidad de mercado para las EST.

No obstante lo anterior, es importante para la ARP Colpatria realizar un estudio sobre las potencialidades del sector cooperativo, ya que en la actualidad se trata de un mercado tímido, controlado y restringido por temor a la alta siniestralidad que se puede presentar en el mismo; pero del cual no se puede desconocer el crecimiento desmesurado que ha tenido en los últimos tiempos y que corresponde al desarrollo en algunas cooperativas y precooperativas de un objeto social similar o igual a las EST. Para esto la ARP Colpatria tiene fuentes de información propias como son las empresas vinculadas de dicho sector las cuales ya le permiten realizar estadísticas sobre el tema y tomar decisiones basadas en la experiencia.

Las actividades económicas que realizan mayor número de requisiciones y en las cuales se puede de igual manera encontrar mayor número de colocaciones son: industria manufacturera, servicios comerciales, establecimientos financieros y agricultura, ganadería, servicultura. Por lo anterior y con el fin de minimizar riesgos ocupacionales, es importante que la ARP Colpatria promueva y diseñe programas

enfocados a atender las necesidades y riesgos que se presentan en dicha actividad como plan para disminuir la siniestralidad y lograr fidelizar a sus clientes.

De acuerdo con la información suministrada en este trabajo, se puede concluir que la actividad temporal es una actividad mercado objetivo para la ARP Colpatria desde el punto de vista de siniestralidad, ya que como se pudo evidenciar a nivel nacional y a nivel regional no es de las actividades más altas en siniestralidad a excepción de la regional Pereira donde se constituye en la segunda actividad más siniestrada. No obstante es importante advertir la necesidad de implementar y diseñar productos de promoción y prevención que permitan minimizar el riesgo, ya que por el tipo de perfil ocupacional de empleados en misión de la temporal, son personas sujetos de riesgos inminentes.

Es importante para la ARP Colpatria evaluar el gasto de prevención invertido en las EST con el fin de validar si este corresponde a necesidades sentidas para controlar siniestralidad pagada e incurrida y mejorar las condiciones de los trabajadores en misión o si más bien estamos prestando servicios o actividades puntuales que no permiten controlar los factores de riesgo pero si mejorar la relación comercial entre la EST y la empresa usuaria modificando un poco la filosofía de la ley.

En la actualidad la ARP Colpatria es líder en la actividad temporal. Por tal razón es fundamental crear programas de afianzamiento al cliente en el área de servicio al cliente, en los procesos operativos y algunos mas especializados pero que solucionan una problemática general de la actividad como el software de ausentismo y accidentalidad especializado para las EST, el software de medicina laboral, el cual permite llevar un control permanente sobre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Por ultimo, es necesario señalar que debe fortalecerse la ARP Colpatria con el fin de continuar mercadeando la actividad y de mantener sus clientes actuales con: estructura instalada capaz de ofrecer buen servicio, promoción y diseño de productos acorde a las necesidades e intereses, ayudas tecnológicas para soportar la operación, generar informes y estadísticas propios de la actividad, porque si se quiere permanecer en el mercado, toda empresa debe estarse cuestionando para ampliar su cobertura de servicios y de ello se genera la pregunta. ¿La ARP Colpatria está preparada en su estructura física, logística y su recurso humano para mantener el mercado actual y conseguir la captación de nuevos clientes y brindar los servicios requeridos por este tipo de empresas, manteniendo la calidad que la ha caracterizado?.

BIBLIOGRAFÍA

ACRIP. Reforma laboral. Resultados y efectos al interior de las empresas. Ley 789 de 2002.

ARENA, G.; CERON, J. y HERRERA, J. R. Comentarios de la reforma laboral y de seguridad social. Bogotá: Legis., 2003.

ARENAS MONSALVE, Germán y PLAZAS M., Germán Alonso. Comentarios. La nueva práctica laboral. Bogotá: Mc Graw Hill, 2003.

Disponible en Internet: www.dane.gov.co

Empresas de Servicios Temporales. Tecnova Ltda. Y THR Ltda.

GUASH, J. L. Reforma laboral y creación de empleo. La agenda incompleta de los países de América latina y el caribe. Buenos Aires: CIELDA, 1998.

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TECNICAS. Normas Colombianas para la presentación de trabajos de investigación. Quinta actualización. Bogotá: ICONTEC, 2002. 23p.

JARAMILLO HOYOS, Cesar Augusto. Gerente Econometría Laboral.

MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL. Informe sobre seguimiento y verificación de las políticas de generación de empleo. Ley 789 de 2002.

NUÑEZ J. y SÁNCHEZ F. Efectos sobre el mercado laboral del proyecto de la ley de flexibilización laboral. Bogotá: Universidad de los Andes, 2000.

Observatorio Nacional de la Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales.

PÉREZ GARCIA, Miguel. Doctrina y alcance de la temporalidad laboral. 1a ed. Bogotá. ACOSSET, 2006. 94p.

PÉREZ, Miguel. Presidente Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales. ACOSET

PLAZAS, G. Germán y PLAZAS, M. Germán Alonso. La nueva práctica laboral. 7a ed. Bogotá: Unisabana, 2003. 848 p.

RÉGIMEN LABORAL COLOMBIANO. Bogotá: Legis, 1987. 484p.

REPUBLICA DE COLOMBIA. Constitución Política 1991. 4a ed. Bogotá: Panamericana, 2005. 407p.

ANEXO A.

FORMATO DE ENTREVISTA

Metodología Utilizada:

Entrevistas conducidas como conversaciones cara a cara con directivos de EST, previamente seleccionados y confirmados.

El formato es tradicional (formato de pregunta-respuesta) sin discusión abierta.

Propósito

Conocer de los entrevistados su percepción acerca del entorno que rodea las EST, respecto a factores internos, externos y ventajas competitivas de la actividad de las EST.

1. Mencione los aspectos que Usted considera más significativos que afectan el entorno actual de las EST.
2. A nivel externo que oportunidades considera se encuentran para la actividad de las EST?
3. Cuales considera Usted son las principales ventajas competitivas que tiene la actividad de las EST?

4. A nivel externo que amenazas considera son las más relevantes en la actividad de las EST?