

T  
331.1  
M. 579  
ES. 1

1

"EMPLEO TEMPORAL EN COLOMBIA EVOLUCION Y DESARROLLO"

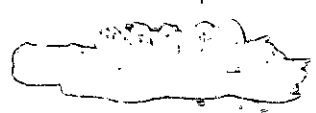


BIBLIOTECA UNIVERSITARIA  
Fernández de Madrid  
Universidad de Cartagena

RAFAEL GUILLERMO MEZA PEREZ  
CARLOS ALBERTO NORDMANN OCHOA

SCIB

Proyecto de Grado como requisito  
Parcial para optar el Título de  
Economistas.



58944

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS  
PROGRAMA DE ECONOMIA  
Cartagena, Julio - 1987.

"EMPLEO TEMPORAL EN COLOMBIA EVOLUCION Y DESARROLLO"

RECTOR: Dr. LUIS H. ARRAUT ESQUIVEL

SECRETARIO GENERAL: Dr. MANUEL SIERRA N.

DECANO DE LA FACULTAD: Dr. GUILLERMO QUINTANA SOSA

SECRETARIA ACADEMICA: Dra. MARTHA FERNANDEZ GUERRERO

ASESOR: Dr. PABLO SERPA

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS  
Cartagena, Julio 24 de 1987.

Cartagena, Julio 24 de 1987

Señores  
MIEMBROS COMITE DE GRADUACION  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS  
UNIVERSIDAD DE CARTAGENA  
E. S. D.

Apreciados Señores:

Por medio de la presente sometemos a su consideración la Tesis de grado titulada " EMPLEO TEMPORAL EN COLOMBIA EVOLUCION Y DE SARROLLO" para su estudio y aprobación como requisito para optar el título de Economistas.

Muy Atentamente

*Rafael Meza P.*  
RAFAEL G. MEZA PEREZ

*Carlos A. Nordmann O.*  
CARLOS A. NORDMANN OCHOA



Universidad de Cartagena  
Cartagena-Colombia  
( Sur América )

Cartagena, 25 de Julio de 1987.

Señores  
COMITE DE GRADUACION  
Facultad de Ciencias Económicas  
Universidad de Cartagena  
Presente

Me permito rendir testimonio del seguimiento que he hecho al trabajo de grado titulado "Empleo Temporal en Colombia, Evolución y Desarrollo"; elaborado por los egresados Rafael Meza Pérez y Carlos Norman Ochoa.

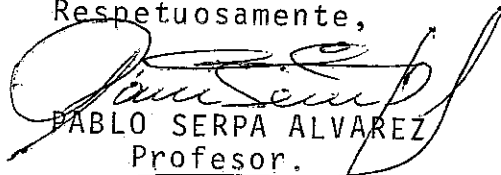
El trabajo en cuestión se constituye en una gran pieza analítica de un problema de orden estructural que aqueja al país como es el Desempleo.

En mi opinión los propósitos investigativos se cumplen con lujo de competencia cuando los autores demuestran que la figura del "Empleo Temporal" se constituye en una valiosa alternativa de solución a los problemas del mercado laboral.

Dichas soluciones se ofrecen en una doble dirección por un lado, al sector empresarial (demandante) le brinda una mayor plasticidad dentro del mercado laboral, plasticidad evidenciada en la facilidad del manejo de las relaciones contractuales cuando se presentan eventualidades en el proceso productivo y por otro lado, a la masa laboral (oferente) le brinda la ocasión de tener más acceso a las oportunidades de empleo.

La ecuanimidad en el análisis y la objetividad científica me obligan a admitir que el presente trabajo hace meritos para otorgarle una excelente nota.

Respetuosamente,

  
PABLO SERPA ALVAREZ  
Profesor.



Universidad de Cartagena  
Cartagena-Colombia  
( Sur América )

Cartagena, 10 de Septiembre de 1987.

Señores  
COMITE DE GRADUACION  
Facultad de Ciencias Económicas  
Universidad de Cartagena  
E. S. D.

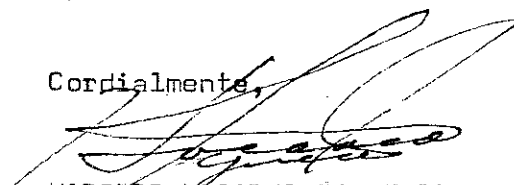
Estimados Señores:

La monografía- "Empleo Temporal en Colombia Evolución y Desarrollo"- elaborada por los egresados Rafael Meza Pérez y Carlos Nordmann Ochoa, evidencia la incapacidad del sistema económico colombiano de absorber y vincular al mercado de trabajo a una fuerza considerable de la PEA.

Este vacío es llenado por empresas que garantizan empleo temporal a los diversos sectores de actividad económica. Sin embargo, como bien lo indica los autores de este trabajo, las condiciones laborales a las que se enfrentan estos trabajadores son denigrante, por cuanto se les escamotea sus derechos constitucionales y, desafortunadamente, el mismo estado colombiano asume una actitud contemplativa por decir lo menos. Pero en el fondo se trata precisamente de una estrategia del sector privado pendiente a obtener el mayor margen posible de plusvalía.

La forma coherente como desarrollan los autores el análisis y apoyándose en cifras estadísticas ameritan mi aprobación de esta investigación para optar el título de economista.

Cordialmente,



HAROLDO LOCARNO FIGUEROA

Juando.



Universidad de Cartagena  
Cartagena-Colombia  
( Sur América )

Cartagena, 10 de Septiembre de 1987.

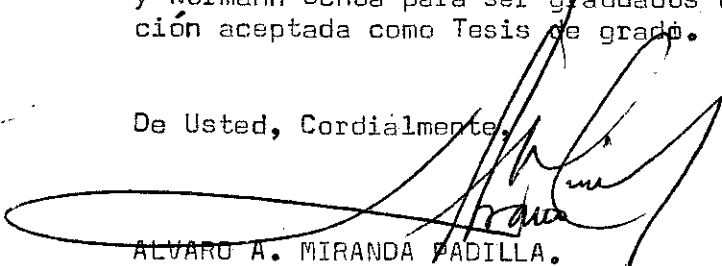
Señores  
COMITE DE GRADUACION  
Facultad de ciencias Económicas  
Universidad de Cartagena  
E. S. D.

Atentamente, me permito informarles que he leído y revisado el trabajo titulado "Empleo Temporal en Colombia Evolución y Desarrollo", presentada por los señores Rafael Guillermo Meza Pérez y Carlos Alberto Normann Ochoa, en donde ellos analizan en forma pormenorizada el comportamiento del empleo, partiendo históricamente de la época antigua hasta nuestros días con el propósito de demostrar la coyuntura actual del empleo en Colombia.

Se trata de un estudio bien bien estructurado que ha seguido los lineamientos correctos de la investigación Metodológica.

Por todo lo anterior me permito recomendar a los Señores Meza Pérez y Normann Ochoa para ser graduados como economistas y su investigación aceptada como Tesis de grado.

De Usted, Cordialmente,



ALVARO A. MIRANDA PADILLA.  
Jurado.

## AGRADECIMIENTOS

Queremos expresar nuestro agradecimiento a todas aquellas personas que en alguna forma nos brindaron su colaboración y apoyo en la realización del presente estudio.

Principalemente a nuestro asesor Dr. PABLO SERPA, quien siempre es tuvo dispuesto a brindarnos su colaboración para el logro de nuestros objetivos.

A si mismo a los profesores y todo el cuerpo de colaboradores de la Facultad de Ciencias Económicas que mediante sus conocimientos y concejos nos capacitaron para alcanzar nuestras metas.

DEDICATORIA

A mi madre OFELIA OCHOA, quien con su ejemplo de trabajo y constancia me motivó a alcanzar esta importante meta, lo mismo que a mis hermanos y a mi tía CECILIA.

CARLOS A. NORDMANN OCHOA

---

Con Amor: A mi madre, a quien nunca podré pagar todo lo hecho por mí, a mi padre: pues sin su apoyo jamás hubiera alcanzado esta meta, a mi hermana siempre dispuesta a alegrar mis días.

RAFAEL G. MEZA PEREZ



CONTENIDO

		Pág.
0.	INTRODUCCION	1
0.1	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
0.2	DELIMITACION DEL PROBLEMA	4
0.2.1	Delimitación Formal	4
0.2.1.1	Espacio	4
0.2.1.2	Tiempo	4
0.2.2	Delimitación Material	4
0.2.2.1	Variable Dependiente	4
0.2.2.2	Variables Independientes	4
0.3	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	5
0.3.1	Objetivo General	5
0.3.2	Objetivos Específicos	5
0.4	IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION	6
0.5	FORMULACION DE HIPOTESIS	7



		Pág.
0.5.1	Hipótesis General	7
0.5.2	Hipótesis de Trabajo	7
0.6	OPERACIONALIZACION DE HIPOTESIS	7
0.6.1	Definiciones Conceptuales	8
0.6.2	Definiciones Operativas	8
0.7	MARCO TEORICO	10
0.8	METODOLOGIA	14
1.	GENERALIDADES	17
1.1	EVOLUCION HISTORICA DEL EMPLEO	17
1.1.1	El Empleo en la Edad Antigua	18
1.1.2	El Empleo en la Edad Media	21
1.1.3	El Empleo en el Individualismo Liberal	29
1.1.4	El Empleo en la Edad Contemporánea	33
1.2	EVOLUCION DEL DESEMPLEO	36

M

		Pág.
1.2.1	Factores que Afectan el Desempleo	38
1.2.2	Políticas Gubernamentales Contra el Desempleo en Colombia.	44
2.	EVOLUCION DEL EMPLEO TEMPORAL	52
2.1	EL EMPLEO TEMPORAL EN COLOMBIA	55
2.1.1	El Trabajador Temporal	60
2.1.1.1	La Selección del Trabajador Temporal	69
2.1.1.2	Características del Contrato de Trabajo del Trabajador Temporal.	73
2.1.1.3	Diferencias con el Trabajador Permanente	75
2.1.1.3.1	En los Salarios	76
2.1.1.3.2	En las Prestaciones Sociales	78
2.1.1.3.3	En la Estabilidad Laboral	79
2.1.1.3.4	En la Organización Sindical	80
2.1.1.3.5	En la Productividad	81
2.1.2	Empresas Temporales de Empleo	82
2.1.3	Diferencias entre Empresas Temporales de Empleo, las Boisas de Empleo y las Ofici	84

	Pág.
	84
2.1.4	87
2.1.4.1	88
2.1.4.2	88
2.1.4.3	92
2.1.4.4	93
2.1.4.5	94
2.2	97
3.	105
3.1	105
3.2	109
3.3	109
3.4	112

	Pág.
TEMPORALES).	112
3.5 EMPRESAS USUARIAS	115
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	118
BIBLIOGRAFIA	
ANEXOS	



## O. INTRODUCCION

El problema del desempleo ha conllevado a través de los años a la búsqueda de alternativas de solución. Entre éstas y como una de las más discutidas aparece la vinculación de trabajadores utilizando los servicios de las Empresas Temporales de Empleo. Dichas entidades prestan realmente sus servicios a la clase trabajadora, pero las consecuencias laborales reales no han sido bien aclaradas. Es por esto, y teniendo en cuenta la importancia del bienestar laboral del trabajador que merece especial atención el anterior tópico.

Nos proponemos entonces evaluar un estudio descriptivo, la evolución que ha tenido el empleo temporal en Colombia durante los últimos años. Para tal efecto hemos dividido nuestro estudio en cuatro capítulos.

En el capítulo uno haremos una reseña histórica de lo que ha sido el empleo a través de los tiempos en los diferentes períodos históricos. Como también un análisis del problema del desempleo lo mismo que a las políticas aportadas por los

15

diferentes gobiernos para combatir dicho flagelo. En el segundo capítulo haremos mención de como ha evolucionado el empleo temporal tanto en Colombia como en otros países lo mismo que un estudio de las características del empleo temporal describiendo los derechos y obligaciones del trabajador temporal y diferencias de este con el trabajador permanente; en este capítulo consideramos importante describir el funcionamiento de las empresas temporales de empleo y como se encuentra distribuido el empleo temporal en los diferentes sectores de nuestra economía. En el capítulo tres veremos diferentes posiciones que tienen organismos oficiales y privados sobre el empleo temporal.

76

## 0.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Las variaciones presentadas en los últimos años en la actividad económica han traído como consecuencia no solo cambios en el nivel de empleo, sino también transformaciones notables en la forma de contratación de los trabajadores. Esto ha motivado el surgimiento y desarrollo de las empresas temporales de empleo y por ende el empleo temporal.

El fenómeno del empleo temporal de mano de obra ha contado con una escasa atención por parte de los analistas de los mercados laborales. Sin embargo, debería ser sometido a un estudio muy detallado teniendo en cuenta lo que este cambio en la forma de contratación trae como consecuencia en la situación del trabajador ya que lo afecta no solo en su remuneración, sino en todos aquellos factores que inciden directamente en su bienestar como son: la estabilidad laboral, las prestaciones sociales, el derecho de sindicalización, el derecho a la huelga. Lo cual debería llamar la atención tanto de los analistas como de los responsables de las políticas económicas.

Lo anterior nos conduce a plantear el siguiente interrogante:

Qué factores hacen que el empleo temporal en Colombia se ha



ya constituido en una de las formas usuales en el sistema de contratación en los últimos años?

0.2 DELIMITACION DEL PROBLEMA.

0.2.1 Delimitación Formal

0.2.1.1 Espacio

El estudio será realizado en la República de Colombia.

0.2.1.2 Tiempo

El presente trabajo comprende el período 1980-1985.

0.2.2 Delimitación Material

0.2.2.1 Variable Dependiente

El Empleo Temporal

0.2.2.2 Variables Independientes

Desempleo

Prestaciones Sociales

Asociaciones Sindicales

Retroactividad de las Cesantías.

0.3 OBJETIVO DE LA INVESTIGACION.

0.3.1 Objetivo General

Hacer un análisis de la evolución que ha tenido el empleo temporal en Colombia desde su aparición y sus implicaciones, con el fin de reconocer la importancia de esta modalidad de empleo en nuestro país, y en consecuencia plantear políticas que ayuden a su mejor manejo.

0.3.2 Objetivos Específicos

- Estudiar las ventajas y desventajas del empleo temporal.
- Analizar las diferencias existentes entre los trabajadores fijos y los trabajadores temporales basándonos en el Contrato de Trabajo.
- Estudiar el empleo temporal en otros países.
- Determinar el tipo de problemas más comunes presentados por los trabajadores temporales.
- Explicar el funcionamiento de las empresas temporales de

empleo.

- Determinar la relación existente entre el trabajador y la empresa a la cual presta sus servicios.
- Cuantificar la participación del empleo temporal dentro del empleo total de la economía.
- Estudiar la legislación laboral existente en Colombia sobre el trabajador temporal.

#### 0.4 IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.

El tema planteado en el presente estudio analiza como variable fundamental el empleo temporal. Como bien se sabe éste presenta una alternativa a la vía ideal que sería la contratación directa de trabajadores. La existencia de esta modalidad de empleo últimamente ha creado gran controversia dentro del panorama económico nacional. Es así como cuenta con el apoyo de un grupo que la considera como una gran solución al problema del desempleo y por otra parte cuenta con sus enemigos que la consideran como una forma de explotación de la clase trabajadora. Han surgido teorías de parte y parte pero no se ha podido establecer cual se acerca más a la realidad ya que no existen estudios serios que muestren que ha motivado el surgimiento y desarrollo de esta modalidad de empleo.

Creemos necesario hacer un estudio sobre este tema teniendo en cuenta la importancia de éste tanto para la clase trabajadora, las agencias temporales de empleo como para las empresas usuarias de los servicios de éstas.

## 0.5 FORMULACION DE HIPOTESIS.

### 0.5.1 Hipótesis General ?

Problemas de tipo estructural y coyuntural presentados en los sectores productivos del país han motivado que en el mercado laboral haya tomado fuerza el empleo temporal.

### 0.5.2 Hipótesis de Trabajo

El aumento del desempleo, el incremento de las prestaciones sociales legales y extralegales, el gran poder que han alcanzado las asociaciones sindicales, unidos al gran problema que para las empresas representa la retroactividad de las cesantías, han sido los factores que han favorecido el aumento del empleo temporal.

## 0.6 OPERACIONALIZACION DE HIPOTESIS.

0.6.1 Definiciones Conceptuales

Desempleo: Número de personas que deseando trabajar no ocupan un puesto de trabajo.

Empleo Temporal: Se define como aquel que está sujeto a una relación contractual a término fijo ya sea con las unidades económicas que utilizan directamente los servicios o con aquellas que sirven de intermediarias. Este tipo de contrato tiene una duración inferior a un año.

Empresas Temporales de Empleo: Aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para el desarrollo de sus actividades ordinarias, inherentes o conexas, mediante la labor desarrollada por personas naturales contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual asume con respecto a ésta el carácter de empleador o patrono.

Prestaciones Sociales: Los frutos del empleo incluyen no solo un jornal o salario básico, sino además ciertos beneficios monetarios adicionales que la colectividad suele llamar prestaciones sociales.

Cesantías: Todo patrono (excepto aquellos expresamente eximidos por la ley) está obligado a pagar a sus trabajadores

al terminar el contrato de trabajo... un (1) mes de salario por año de servicio y proporcionalmente por fracción de año. (Régimen Laboral Colombiano).

Sindicato: Organización de empleados asalariados o a sueldo cuyo objeto principal es la negociación de los términos y condiciones de empleo de sus miembros.

Retroactividad de las Cesantías: Cantidad que al obtener ciertas mejoras los trabajadores, <sup>se</sup> que percibe por la diferencia entre el sueldo anterior y el nuevo aumentado desde la fecha anterior en uno o más meses en que se fijó el comienzo del convenio.

0.6.2 Definiciones Operativas

VARIABLE	INDICADOR	FUENTE
Empleo Temporal	Demanda y Oferta de Empleo Temporal	SENALDE, ACOSSET.
Aumento del Desempleo	Tasa de Desempleo PEA y PEI Subempleo.	DANE, Libros, Revistas.
Incremento de Prestaciones legales y extra legales.	Aportes al SENA, al ISS y/o a cajas de	Contratos de Trabajo.

VARIABLE	INDICADOR	FUENTE
Prestaciones Sociales	Previsión Social. Aportes al Bienestar Familiar. Aportes al Fondo Nacional del ahorro.	Código-Sustantivo del Trabajo.
Asociaciones Sindicales	Capacidad de Agremiación Proporción de Trabajadores.	U.T.C C.T.C
Retroactividad de la Cesantía.	Provisión para Cesantías.	Registro de Personal. Nóminas.

0.7 MARCO TEORICO.

Una de las características de los países en vía de desarrollo es el encontrarse enfrentados a un doble problema de fuerza laboral; por una parte hay escasez de personal debidamente adiestrado, esto se puede apreciar en las contrataciones de personal que se hacen cuando se necesitan personas capacitadas en ciertas ramas técnicas y son traídos del exterior, por otra parte hay exceso de trabajadores en busca de empleo en el sector moderno de la economía.

Colombia es un ejemplo típico de esto. Existe penuria de mano de obra de alto nivel, sobre todo técnicos, es resulta

do de un sistema de educación y capacitación mal adaptado a las necesidades de desarrollo del país y, por otro lado, el desempleo que ya ha alcanzado niveles críticos, seguramente continuará aumentando en el futuro, inclusive en una situación de desenvolvimiento económico relativamente rápido. Las altas tasas de incremento de población y la migración masiva de las áreas rurales hacia las ciudades hacen que el sector moderno colombiano no pueda generar las oportunidades de empleo requeridas para utilizar eficazmente el vasto emporio de recursos humanos del País.

El problema relacionado con el desempleo y la subutilización de la mano de obra es muy difícil de solucionar. A lo largo del desarrollo de la ciencia económica observamos la existencia de varias teorías que tratan de explicar este problema, básicamente se conocen dos escuelas fundamentales, son ellas la Neoclásica y la Keynesiana.

Según la escuela Neoclásica el trabajo es una mercancía como las demás. Su precio (el salario) y su cantidad a transar (el nivel de empleo) están determinados en el mercado laboral por las leyes de la oferta y la demanda.

Este pensamiento Neoclásico fue escogido hasta la década de los años treinta cuando aparece Keynes quien en su teoría general ataca las tesis neoclásicas negando la idea de que



el trabajo es una mercancía como las demás.

Según Keynes el nivel de empleo está determinado por la demanda efectiva, es decir, por el ingreso que los empresarios esperan recibir por la producción generada por dicho nivel de empleo. Para Keynes la variable fundamental al explicar el nivel de empleo generado en la economía es la inversión, lo que implica que lo anterior depende exclusivamente de los capitalistas. Quienes de acuerdo al rendimiento de la inversión determinan el volumen de inversión y en consecuencia el volumen de empleo generado.

Ante esta situación de empleo aparecen quienes tratan de aprovechar esta coyuntura y el cambio en las relaciones de producción es así como se crean unas empresas cuya finalidad es contratar personal temporal.

Para la década del sesenta el problema del desempleo en Colombia era ya visible. Es para esta época que hace su aparición en este país la primera empresa de servicios temporales Manpower.

Esta era una empresa de capital extranjero fundada por los abogados Helmer Winter y Aron Sheinfel en la Ciudad de Milwaukee, la cual se creó con la finalidad de prestar el servicio de personal temporal especialmente en el sector de la

producción de la industria norteamericana. Los servicios prestados por esta empresa recibieron una gran acogida y en poco tiempo su campo de acción se extendió a muchos países del mundo entre ellos Colombia. Al llegar aquí abre sus puertas en las ciudades de Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla. Debido a la gran acogida que tuvo el servicio prestado por esta empresa varios empresarios se arriesgaron a invertir sus recursos en la creación de agencias temporales de empleo.

Como consecuencia de las medidas cambiarias adoptadas por el gobierno sobre regalías al extranjero (Decreto 444 de 1967) Manpower se convierte en empresa nacional y se denomina Manos.

Según investigación sobre la intermediación en el empleo, realizada por el Ministro de Trabajo en 1970 existían en el País 10 empresas de servicios temporales. Hoy en día existen alrededor de 220 de estas empresas que emplean alrededor de 100.000 trabajadores según informes de ACOSSET.

A pesar de las empresas temporales de empleo haber llegado a Colombia desde la década de los sesenta la gran acogida de los trabajadores suministrados por medio de ellas se ha registrado en estos últimos cinco años (1980-1985). El Informe Chenery señala en su parte relativa al empleo temporal

Como la temporalidad ha aumentado especialmente entre los a salarios del sector privado, donde pasó de representar el 10% de la fuerza de trabajo en 1980 a un 15% en 1985.

Además del problema del desempleo existen otros factores que han incidido en el aumento de las empresas de servicios temporales, entre estos se encuentra el incremento de las prestaciones sociales legales y extralegales, la elevada carga legal asociado al régimen prestacional en Colombia (48,6%) del valor nominal, es sabiamente evadido por los empresarios mediante el relevo permanente de personal (utilizando para esto a las empresas de servicios temporales de empleo), los bajos salarios y la adición a los precios finales de los productos.

El informe Chenery afirma que, el costo prestacional se ha elevado drásticamente como proporción de los salarios pagados desde los años cincuenta, principalmente para los sectores manufactureros y financieros, además en las empresas más grandes la tendencia de los sindicatos de exigir en sus negociaciones colectivas prestaciones extralegales.

Otro aspecto que se debe tener en cuenta, es el que hace relación a la retroactividad de las cesantías, como determinantes en el crecimiento del empleo temporal, especialmente cuando se hacen retiros parciales porque la empresa en un mo

mento dado no dispone del capital de trabajo correspondiente como estos retiros parciales son significativos, los sobre costos que genera el régimen de retroactividad pueden ser considerables principalmente en los trabajadores antiguos y con los empleados de más alto salario, es decir a los ejecutivos de las empresas.

Otro punto a considerar dentro de este contexto es el poder de las asociaciones sindicales sobre la actividad económica aunque su influencia no sea igual en todos los sectores de la economía,= si es conveniente señalar como su gran poder se encuentra en la gran minería, el sector manufacturero fabril, en el transporte y las comunicaciones, en los servicios estatales, incluyendo dentro de estos servicios públicos, el agua y la electricidad como también el sector financiero.

Es interesante apreciar como dentro de esos sectores económicos donde existe mayor sindicalización es precisamente donde se ha generado la mayor proporción de contratación de trabajadores mediante empresas de servicios temporales.

Dentro del sector privado la industria manufacturera fue el sector que registró el mayor incremento relativo del empleo temporal. De hecho, prácticamente todo el empleo creado en este sector en los últimos tres o incluso cinco años ha si

do bajo esta modalidad de contratación.

Sin embargo es necesario aclarar que el empleo temporal no constituye un fenómeno reciente en los mercados de trabajo ni tampoco su desarrollo manifiesta una tendencia definida; más bien aparece sometido a fluctuaciones más allá de las estacionales, cuyo origen habrá de estudiarse.

0.8 METODOLOGIA.

La presente investigación será de tipo descriptivo ya que busca evaluar la información existente sobre el tema, estableciendo a la vez relaciones entre variables implícitas en el problema a estudiar.

El diseño de la investigación será de tipo bibliográfico, mientras la información en la misma se hará en forma documental, de lectura activa de documentos e informes de los organismos relacionados con el tema de estudio. Además haremos uso de tabla y gráficas que nos reflejen en forma clara la información recibida para la elaboración de nuestra investigación.

El método que utilizaremos en la investigación será de tipo deductivo ya que partiremos de conceptos generales llegando a conceptos particulares.

1. GENERALIDADES

1.1 EVOLUCION HISTORICA DEL EMPLEO

La imposibilidad de que todos los hombres gocen a un mismo tiempo de las comodidades y privilegios de la civilización en un mismo sistema político, ha engendrado diferencias materiales entre los que se encuentran mejor y los que se encuentran peor. Ha existido una inquietud permanente que estremece a la humanidad: la lucha por el bienestar material. Esfuerzo este que se intensifica en los desposeídos, dando lugar a permanentes conflictos sociales como medios para alcanzar mejoras. Esta situación se agudiza en la expansión del maquinismo, con las grandes concentraciones de obreros bajo la subordinación de un patron, en donde se plantea un problema social entre la clase que todo lo tiene y la que todo le falta pero que se considera capaz y merecedora de disfrutar de los bienes materiales. Esta continua pugna de intereses trae como consecuencia la llamada cuestión social.

Por eso es muy importante el estudio de las relaciones laborales en las distintas etapas históricas, ya que constituyen verdaderos antecedentes de la regulación actual de la prestación de servicios por cuen

ta ajena.

### 1.1.1 EL EMPLEO EN LA EDAD ANTIGUA

En la antigüedad, el trabajo por cuenta ajena implica el sello de la esclavitud. Este sistema tuvo como característica fundamental el hecho de que el esclavo era de propiedad absoluta del señor; éste ejercía el poder sobre aquel como sobre las cosas, ya que el esclavo era un objeto según el ordenamiento legal. Esta consideración jurídica se extiende a los frutos y bienes producidos por el esclavo.

Es innegable que el trabajo, en el sistema de la esclavitud constituyó un aporte definitivo para la organización económica de la época, en especial cuando se empleaba en la ejecución de obras públicas como construcción de caminos, puentes, canales, monumentos, plazas, etc.

El hecho de caracterizarse la antigüedad por la esclavitud no quiere decir que no existieran hombres libres. La sociedad estaba dividida en dos grandes grupos: los que contaban con todos los derechos, y los que carecían de todos ellos. Pero, a pesar de esa coexistencia de trabajo libre con el del esclavo, la organización laboral se inclina hacia los últimos como realizadores de servicios, como fundamento de una situación social imperante y definidora del sistema de la época. La institución de la esclavitud tiene orígenes confusos; los distintos autores que se han ocupado del tema no concuerdan con la identificación de la época en que ella apareció. Nos inclinamos por la versión de que se origina en dos formas diferentes: en la prehistoria fue un

sistema propio de la mujer, osea que, por estar sometida al hombre, se vió obligada a realizar los trabajos más penosos. Pero esta situación de inferioridad por parte de la mujer, no tuvo el alcance de la auténtica esclavitud surgida de la guerra, donde el vencido pertenecía al vencedor. Este comprendió que era preferible utilizar su trabajo y no seguir la costumbre de quitarle la vida. La guerra ha sido considerada la principal fuente de esclavitud. Pero existieron otros factores de esa condición; la insolvencia del deudor, que convertía a éste en esclavo; el nacimiento de madre esclava, que transmitía esa condición a sus descendientes (vientres libres dan hombres libres y vientres esclavos dan esclavos) aún cuando fuera concebida por hombres libres; la condena penal y por disposición de la Ley. Sea como fuere, la esclavitud fue la primera forma de trabajo respecto a un tercero que se beneficia con él; y si se contemplan diferentes modalidades, conservaba la característica de asimilar el esclavo a una cosa sobre la que se ejerce absoluto derecho de propiedad: el dueño era propietario del esclavo, de la esposa de éste, de sus hijos y con mayor razón, de todos los frutos que producía de su trabajo. La dura condición de esclavo se fue suavizando con el correr del tiempo. La figura de la emancipación constituye un alivio en su vida, ya que mediante ella adquiere la condición de persona, aunque continúe vinculado a su señor. Envuelve un gran avance social en que la doctrina cristiana tuvo participación definitiva, al dignificar al hombre y considerarlo hijo de Dios.

En el régimen de la esclavitud, el trabajo manual o mecánico es actividad degradante propia del esclavo. Existen muchos testimonios de la época que señalan la existencia y justificación de la institución.



En Grecia el trabajo manual, tanto en la aristocrática Esparta como en la democrática Atenas, fue considerado digno de los ciudadanos: Platón y Aristóteles, quienes representaban la estructura social imperante, así lo proclamaron.

La Biblia señala la existencia de esclavos en Judea: los extranjeros y los judíos. Estos últimos gozaban de mejor situación jurídica y tenían la esperanza de conseguir la libertad.

En Roma la esclavitud, alcanzó una extensión extraordinaria. Encontramos los primeros orígenes del contrato de trabajo en el alquiler que el amo hacía de sus esclavos como instrumento de labor, recibiendo los salarios que éstos devengaban.

En el derecho romano, el trabajo fue reglamentado dentro de la figura denominada locatio o arrendamiento. En esta institución jurídica quedaban incluidas estas formas de relaciones: arrendamiento de cosas; arrendamiento de servicios. El trabajo realizado por un esclavo por ser éste un objeto, se confundía con el arrendamiento de cosas.

En el Egipto antiguo, "la abuela de las culturas", también existió el esclavismo. Básicamente la sociedad egipcia estaba dividida en tres clases: 1. Labradores; 2. Artesanos; 3. Clases privilegiadas (Faraón, sacerdotes, guerreros). Había una clase letrada, los escribas, peritos en la escritura a quienes se les confiaban labores de ingeniería y la recaudación de impuestos. Y una clase miserable, sometida a los más duros trabajos: los esclavos.

Los labradores cultivaban la tierra pero no para su solo beneficio, pues tenían que entregar parte de sus cosechas a los dueños del suelo. No eran propietarios sino colonos y administradores.

Los artesanos eran la clase media de la nación. Ciudadanos libres, vivían en las ciudades y ejercían un arte o profesión.

Los guerreros debían dedicarse desde su juventud a las armas, les estaba prohibido dedicarse a oficios manuales. Cada familia de guerreros disponía de una tierra exenta de impuestos.

#### 1.1.2 EL EMPLEO EN LA EDAD MEDIA

El feudalismo viene de Feudo, que significa una parcela de tierra. Al desintegrarse el Imperio Romano nacieron varios Estados cuyos titulares distribuyeron tierras entre personas que se comprometían a servir bajo su mando. El trabajo rural se realizaba por los esclavos o por los siervos. Institución ésta que aparece como una transformación de la esclavitud y cuyo fundamento estriba en la necesidad que tenían los señores romanos de hacer producir sus tierras, hasta entonces incultas, al crearse gravámenes estatales para terrenos ociosos. Estas medidas obligaron a los señores a radicar los esclavos en sus tierras nace el siervo de gleba que significa, no ya la sujeción de un hombre esclavo a un amo, sino de un hombre que pertenece a la tierra y cuya suerte comparte.



La situación jurídica del siervo es menos deprimente que la del esclavo; si bien no tiene libertad de trasladarse, tiene la de casarse y el derecho a percibir una participación de los beneficios que genera la explotación de la finca. Poco a poco la servidumbre se transforma, al siervo se le otorgan más derechos, adquiere mayor capacidad jurídica, y de la condición de cosa que tenía en la esclavitud, pasa a ser persona libre en el colonato; ya no es el señor que a título de liberalidad cede una parte del producto de la tierra al siervo, sino que el colono explota en su beneficio, dando una participación al dueño del feudo, con base en un contrato celebrado con anterioridad.

El régimen feudal basado en la propiedad de la tierra atomizó el poder real convirtiendo a Europa en un reguero de señoríos. Estuvo en boga en Europa desde el S.X hasta el XV en que se formaron estados modernos, fuertes y centralizados.

El origen del feudalismo hay que buscarlo en la institución germánica el comitatus, formado por guerreros en torno de un jefe para emprender una aventura o realizar un pillaje. Los soldados juraban proteger y defender al jefe; éste les proporcionaba armas y todos se prometían fidelidad y socorro mutuos.

Contribuyó también a establecer el feudalismo la práctica de los beneficios empleada por los reyes merovingios (germanos), que consistía en otorgar el derecho de usufructo de tierras en premio de servicios prestados.

El feudalismo comenzó a funcionar de manera legal cuando CARLOS EL CALVO firmó la célebre Capitular de Kiersy (877) por la cual reconocía el derecho de heredar los beneficios que había otorgado a varios señores que le daban apoyo para defenderse de las invasiones normandas. En esa Capitular aparece por primera vez la palabra feudo para indicar el beneficio o tierra cedida por el señor.\*

El feudo consistía en un beneficio que recibía el vasallo del señor, directamente o por herencia. Pero este beneficio no era necesariamente el usufructo de una tierra, podía ser también un empleo de categoría, el derecho de acuñar moneda, de cobrar pontazgos, etc. El vasallo gozaba del feudo pero el dominio de la propiedad quedaba en el señor.

Homenaje, fe, investidura, eran los tres requisitos para tomar posesión de un feudo. El homenaje se hacía así: el vasallo descubierta la cabeza, hincado de rodillas ante su señor y puestas las manos en las de éste, le daba un ósculo y le decía: "Señor, desde este día soy vuestro hombre o vasallo de tal feudo y os prometo guardarlo y defenderlo". En pos del homenaje viene la fe o juramento de fidelidad, y hecho esto el señor le daba al vasallo la investidura que consistía en entre

---

GAVIRIA E, Nicolás, Historia de la Cultura. Tomo II.

Medellín, Edit. Bedout S.A. 1977, Pag. 225.

garle un guante , una lanza, una rama o un terrón del feudo. El vasallo debía socorrer al señor en caso de guerra proporcionandole hombres debía cederle su caballo en el campo de batalla, ponerse en su lugar en la prisión, guardar fielmente sus secretos, poner su persona y haberes al servicio de su bienhechor.

Las clases sociales en el régimen feudal eran tres: los nobles, los villanos y los siervos. Había además artesanos y aún existían algunos esclavos, éstos últimos en poco número que se utilizaban como sirvientes de la familia del señor.

Los villanos eran los campesinos libres. Les viene el nombre de villa o hacienda campestre del señor. Muchos de ellos habían sido propietarios, que incapaces de defender sus tierras, las habían entregado a un señor para ampararse bajo su brazo, y el señor se las había devuelto en calidad de feudo, esto es, para que las trabajasen como arrendatarios pues el derecho del dominio quedaba en el señor.

Estaban obligados los villanos a segar los prados del señor sin cobrar nada, a moler su trigo y fermentar su uva en el molino y en el lagar del señor pagándole un impuesto por ocuparlos. El villano tenía algunos derechos como el de contraer matrimonio libremente, retener para sí las ganancias despues de pagar sus tributos, dejar sus bienes en herencia a sus hijos, etc.

Los siervos de gleba eran la clase oprimida. No podían contraer matrimonio sin permiso del señor. Tenían sí, derechos religiosos y no po



dían ser sacados de la heredad ni vendidos como esclavos. Si se vendía una tierra, ellos eran vendidos con ella, así como los árboles y las casas de la misma. Formaban pues, parte de la gleba, como se le llamaba entonces a la tierra.

La nobleza feudal impuso a las clases oprimidas una serie de obligaciones y tributaciones, en parte semejantes a los impuestos y contribuciones que pagan hoy los ciudadanos al Estado. Veamos algunos:

El tributo de la talla o impuesto por cabeza: un porcentaje del producto de las tierras.

El de manos muertas. Si el villano moría sin dar hijos, el señor heredaba sus bienes en todo o en parte.

El del albergue. Los paisanos o campesinos tenían que dar hospedaje y alimentación a los condes y varones cuando visitaban los feudos, a ellos y sus comitivas, caballadas y jaurías.

Muy triste era en verdad la suerte del campesino medieval. Trabajaba sin descanso de sol a sol, vivía en oscuras y miserables cabañas, cuando las cosechas eran escasas sufría de hambre, vegetaba en el analfabetismo.

Pero la condición del trabajador medieval aventaja a la del moderno en varios sentidos:

1.No mantenían el temor sobre posibles pérdidas de empleo ni lo angustiaba la incertidumbre de su suerte en los días de la vejez. La justicia feudal establecía que el campesino no podía ser despojado de sus tierras, en caso de ventas conservaba el derecho de cultivarlas como antes de la transacción. Cuando llegaba a la vejez o se incapacitaba para el trabajo, el señor feudal estaba obligado a mantenerlo por el resto de sus días.\*.

2.Disfrutaba de más días de descanso que el trabajador actual. EN ciertas regiones de Europa las vacaciones sumaban en el año sesenta días, sin contar los domingos.\*.

3.El campesino medieval no tenía que prestar el servicio militar.

Hacia el S.XIII entró en decadencia el feudalismo en Francia e Italia y hacia el S.XVI se extinguió en toda la Europa occidental.

Las causas de aquella decadencia fueron entre otras:

1.Causas económicas como la del establecimiento del intercambio comercial con Oriente (S. XI) que permitió el crecimiento de las ciudades y aumentó el consumo de productos agrícolas. Entonces se incre

---

GAVIRIA E, Nicolás. Historia de la Cultura. Tomo II. Medellín. Edit. Bedout S.A. 1977 Pag. 232.

umentaron sus precios y, como consecuencia, muchos campesinos pudieron comprar su libertad a los nobles que se habían arruinado en las guerras de las cruzadas y en las luchas entre sí. La libertad del campesino minó por su base el régimen feudal, pues éste descansaba sobre la servidumbre y sumisión al señor.

2. Causas políticas. Entre éstas encontramos la creación de monarquías nacionales (Francia, Inglaterra, España) que arrebataron a los señores feudales sus privilegios y su autoridad. Otro factor político fueron las insurrecciones de campesinos que aprovecharon el caos resultante de las guerras entre los señores feudales.

En el marco histórico del feudalismo, además del siervo de la gleba y los villanos o trabajadores unidos en la finca, nacen en las ciudades los trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena. Se desarrollan los talleres de artesanos. El trabajo manual cambia y goza de prestigio social. La expansión del trabajo artesano dentro de las ciudades hacen surgir las corporaciones o gremios que se ocupan en la organización del trabajo, dando lugar al sistema gremial que va a constituir la base fundamental de la época.

El gremio o corporación se forma mediante la agrupación de trabajadores de una misma actividad artesanal y tiene como finalidad la defensa y desarrollo profesional de sus afiliados. Además, los gremios influyen en la política y economía de la ciudad.



El gremio agrupa trabajadores por cuenta propia -artesanos con talleres propios-, así como trabajadores por cuenta ajena que prestan servicio a los primeros. Constituye la asociación de diferentes talleres de una misma actividad y regula las condiciones de trabajo. Pero también tiene unaproyección de ayuda mutua entre los asociados en caso de infortunio. El ingreso del trabajador por cuenta ajena a los talleres artesanos se hace por medio de un contrato de aprendizaje; mediante éste, las partes, -propietario y aprendiz-, establecen relaciones de subordinación, en donde el aprendiz se le concede trabajo y enseñanza del oficio y en donde no tiene derecho a una remuneración, sino que entra a formar parte como un miembro más de la familia. Superado este periodo de aprendizaje pasa a la categoría de oficial o compañero.\*

Los gremios o corporaciones inicialmente producían lo suficiente para abastecer al municipio. Mas tarde a raíz de los descubrimientos, su capacidad productiva fue insuficiente. Este factor fue también además de los internos, causa de decadencia de las corporaciones. Con la aparición del maquinismo, el trabajo manual o artesanal no podía competir con el que se desarrollaba en las grandes fábricas. Con el triunfo de la Revolución Francesa, que impulsó un liberalismo individualista, no solo se prohibieron los gremios, sino toda clase de asociación tanto de patronos como de trabajadores.

---

\* FERNANDEZ MICHELTORENA, Javier. Derecho del Trabajo. Madrid, Edit

Euroamericana S.A. 1973, Pag.27

### 1.1.3 EL EMPLEO EN EL INDIVIDUALISMO LIBERAL

La oposición cada día más violenta del trabajador campesino al señor feudal; la transformación en organismos complejos de las corporaciones, en donde el número de trabajadores integrantes por cuenta ajena crecía diariamente; la aparición de nuevas organizaciones industriales apoyadas en los nuevos inventos técnicos; y en lo político, el deseo de libertad del trabajador, hacen surgir nuevas perspectivas de trabajo y determinan el nacimiento del liberalismo. Como ante sala del individualismo liberal surge el Mercantilismo. La esencia de la política mercantilista tiene su raíz en el fomento de los productos manufacturados. En Inglaterra hubo algún tímido intento de proteger la agricultura frente a las exageraciones de la industria, especialmente en lo que afectaba a la mano de obra, pero la política mercantilista francesa protegió sin medida la industria y desdeñó los intereses agrarios, lo que fue causa de que más tarde se produjese una reacción que se condensó en el movimiento fisiócrata. Otros signos de dinamismo fueron: el desarrollo de las comunicaciones, aumento del intercambio comercial, la aparición de nuevas formas y técnicas de producción la expansión de las oportunidades y negocios lucrativos y, por último el crecimiento de las fortunas privadas. Estos cambios no se produjeron sin tener que pagar un alto precio y, a veces, sin que hubiera víctimas. Los agricultores fueron desposeídos y sumidos en la pobreza los artesanos arruinados por la competencia de nuevos tipos de empresa; los trabajadores sufrieron paros, y zonas enteras se hundieron en

la ruina a causa del éxodo de las poblaciones agrícolas hacia los núcleos industriales.

Frente a la concepción medieval de que el supremo fin del ser humano es la salvación de su alma, los estadistas y escritores de la época mercantilista sólo veían en los súbditos de los Estados, medios para un fin: el imperio del Estado.

La teoría de la producción mercantilista no podía ser más simple: aplicar el trabajo del hombre a los demás recursos económicos. La sana política económica mercantilista exigía incrementar la mano de obra y los demás recursos. "El trabajo es la fuente de toda riqueza", escribió Petty, y se citaba a Holanda como ejemplo de país pobre en recursos naturales que había conseguido alcanzar una opulenta posición gracias al espíritu de trabajo de sus súbditos.

La mayor parte de las disposiciones dictadas por los gobiernos con ánimo de incrementar la productividad del trabajo tuvieron carácter represivo y reglamentista. Se estableció el trabajo obligatorio para los huérfanos, pobres y mendigos, se castigó la pereza y se fijaron salarios bajos con el fin de que los obreros tuvieran que trabajar más horas y su rendimiento fuera mayor.

Como las demás doctrinas, el mercantilismo es un producto de su tiempo y de las circunstancias, las cuales sufrieron grandes cambios.

Las doctrinas individualistas liberales están resumidas en la máxima LAISSEZ FAIRE, LAISSEZ PASSER; condenan la intervención del Estado en las relaciones laborales y en las restricciones al derecho de propiedad. Su individualismo proclamó la libertad de trabajo, dando origen al actual capitalismo. Estos principios se caracterizan por su fe en las leyes económicas inmutables e inexorables que deben regir la actividad social.

La escuela fisiocrática del S.XVIII se constituyó en la fuente del liberalismo económico. El individualismo propiamente dicho aparece con ADAMS SMITH, padre de la economía política y autor de la obra "La riqueza de las naciones". Este estadista declara que las instituciones económicas son espontáneas, que las leyes que la dirigen la llevan al progreso y deben tener una libertad absoluta. En este mismo sentido se pronunciaron JUAN BAUTISTA SAY, MALTHUS Y RICARDO, quienes criticaron el optimismo utópico de SMITH dando a conocer las funestas consecuencias que el libre juego de las leyes naturales había traído para los obreros. MALTHUS, Según su ley sobre la población, sostenía que ésta se multiplica en progresión geométrica, mientras que la subsistencia solo se acumula en progresión aritmética. Para Ricardo los salarios van en disminución, mientras que las rentas territoriales reservadas a los propietarios van progresando.

Tenemos en resumen que frente al monopolio del oficio de profesión de las corporaciones, surge la libertad de establecimiento, de trabajo, de contratación y de elección en los procedimientos técnicos apareci

dos. El liberalismo y el maquinismo aparecen juntos. Con el maquinismo se intensifica el número de trabajadores por cuenta ajena y, de acuerdo con los postulados del liberalismo no existen normas coactivas que obliguen a las partes, ni intervención estatal, ni condiciones mínimas que respetar.

Según el liberalismo debe existir una completa y absoluta libertad individual y suprimirse las trabas sociales que pueden obstaculizar el desarrollo libre de la persona humana. Las corporaciones deben extinguirse porque se las considera atentarias contra la libertad.

El principio de no intervención por parte del estado, especialmente en las condiciones laborales, se impone; éste toma una actitud de simple espectador, vigilando para que se conserven los principios de libertad y para que no concurren intermediarios en las relaciones socioeconómicas de los particulares. La ley de la oferta y la demanda debe solucionar todos los problemas que llegaren a presentarse en el campo laboral. El trabajo, pues, es considerado una mercancía, como cualquier otra.

Como inconvenientes del maquinismo, pueden observarse estos:

### 50071

1. Por haberse incrementado la concurrencia de trabajadores en las diferentes tareas, hay fuerte competencia entre ellos y por tanto, al aumentar en forma considerable la mano de obra, bajan los salarios y se amplía la jornada de trabajo.

2. El trabajador se convierte en un eslabón más de una cadena que, por su poca especialización y su pronta actitud, fácilmente se cambia o sustituye.
3. Nace la clase social de los asalariados, la cual tiene en el salario su única fuente de entrada y que por ser insuficiente hasta el extremo, vive en la más inhumana miseria.
4. La no intervención del Estado en las relaciones de los particulares sobre todo en los problemas surgidos en el trabajo.

#### 1.1.4 EL EMPLEO EN LA EDAD CONTEMPORANEA

Las condiciones en que debían laborar, además de los bajos salarios, dieron origen en los primeros años del S.XIX, a sucesivas rebeliones de los trabajadores contra los patrones de entonces. El aceptar mujeres y menores de edad en el trabajo y la falta absoluta de prohibiciones en las labores, dieron lugar a una fuerte reacción por parte de las autoridades y la inquietud del Estado por los problemas que afectaban a los asalariados, suscitando con ello la primera actitud intervencionista de aquellas en contra del liberalismo y del individualismo Laissez Faire y el Laissez Passer; proclamados en la Revolución francesa, ya que no constituían solución alguna, sino que, por el contrario, se habían convertido en el semillero de los grandes problemas sociales de la época.

Se tomaron medidas para reducir la jornada de trabajo de menores, se limitó la edad de admisión en el trabajo y se le prohibió a las mujeres y menores determinadas labores.

Según José María Rivas, esta intervención de las autoridades en materia de trabajo, en sus comienzos atiende solamente a las necesidades estatales, es decir tratar de proteger la integridad y la seguridad del desarrollo de la clase asalariada, que a la postre se convertirá en el mayor número de elementos constitutivos de las fuerzas defensivas. Por eso, salvo honrosas excepciones, para nada se tienen en cuenta los salarios, que bajo la oferta y la demanda siguen bajando; el mejoramiento de la retribución se origina en la acción directa de los trabajadores, iniciándose el moderno derecho colectivo del trabajo, así como el derecho individual del trabajo nació del intervencionismo.

Los trabajadores concentrados en las grandes fábricas se ven precisados a formar asociaciones profesionales con el objeto de igualar fuerzas con los patrones. Surgen las huelgas como medida de auto tutela, mediante los cuales se imponen con actos violentos llamados pliegos de condiciones o de peticiones, que terminarán con las firmas de las firmas de las convenciones colectivas como verdaderos tratados de paz.

---

RIVAS, José María. Manual del Derecho del Trabajo. 4ª Edición.

Buenos Aires. Ediciones Machi-López, 1975, Pag. 19.

Así en esa forma, se originaron los pilares esenciales sobre los cuales descansa el derecho colectivo del trabajo.

La coalición, o sea la facultad de los trabajadores de unirse para luchar por los intereses que les son comunes; las huelgas o medidas de prevención para hacerse justicia por su propia mano, todas las tentativas de este orden que generaron la conciliación y el arbitraje, y las negociaciones colectivas, todo esto como resultado de concordia sobre el conflicto colectivo de trabajo, tuvo lugar durante el siglo pasado, con lo cual el intervencionismo estatal adquirió grande importancia y se inició así la historia del derecho del trabajo.



## 1.2 EVOLUCION DEL DESEMPLEO

El desempleo se ha constituido en los últimos años en una de las principales preocupaciones de la mayoría de los países, sean ellos desarrollados o en vías de desarrollo. Dentro de este contexto, Colombia no se podía mantener ajena y es así como el flagelo del desempleo viene afectando no solo a la economía colombiana, a los trabajadores ya sean estos medios o bajos, si no al empleado al obrero, como también a los universitarios que observan como cada vez se hace más difícil su futuro laboral.

Desde los problemas de empleo suscitados alrededor de la gran crisis de los años treinta, la población colombiana no presentó problemas en sus fuerzas productivas, hasta el segundo quinquenio de la década de los setenta. En dicha coyuntura, y especialmente a finales de la década de los setenta; el desempleo en sus distintas dimensiones (abierto disfrazado, subempleo, etc), pasó al primer plano de las preocupaciones gubernamentales. Con tal motivo y especialmente a través del sistema de planeación económica y social se inició una basta acción gubernamental dirigida a buscar soluciones al así llamado problema de desempleo, a través de la generación masiva de fuentes de trabajo re

munerado, que redujeran a niveles más normales, las tasas de desempleo que se estaban presentando en la población económicamente activa.

Como lo señalaba la misión Chenery, contratada durante el gobierno del presidente Belisario Betancourt, en Colombia se pueden diferenciar dos etapas claramente distintas del comportamiento del mercado laboral en las últimas décadas:

En el primer periodo, que abarca desde mediados de la década de los años cincuenta hasta mediados de la década de los setenta, la característica central fue el desequilibrio estructural entre el rápido crecimiento de la población en edad de trabajar en las zonas urbanas y la capacidad de generación de empleo. Durante esta época la tasa de desempleo tuvo sus fluctuaciones, por ejemplo, en 1963, dicha tasa solo era de 7.8% aproximadamente, mientras que en 1967 esta llegó casi al 12% lo que significa que la población desocupada en Colombia para ese periodo se duplicó, posteriormente la tasa de desempleo disminuyó hasta un 8%.

En el segundo periodo que comprende desde mediados de la década de los setenta hasta 1986, la principal característica del mercado de trabajo ha sido su gran sensibilidad a las fluctuaciones de la actividad productiva, a partir de 1980, la tasa de crecimiento de los nuevos puestos de trabajo se redujo en un 3.3% en relación con el periodo anterior.

Durante el primer periodo, el número de desempleados en las zonas ur

banas aumentó en cerca de 25.000, personas cada año. En el periodo comprendido entre 1980 - 1986, se incrementaron en cerca de 100.000, personas anuales.

1.2.1 FACTORES QUE AFECTAN EL DESEMPLEO

Básicamente el problema del desempleo se puede mirar desde dos puntos de vista, por el lado de la oferta y por el lado de la demanda. Según esto se puede distinguir un desempleo llamado cíclico, que no es más que una desaceleración de la tasa de crecimiento de la demanda agregada, y el otro tipo de desempleo será el estructural, que como lo define Hollis B. Chenery "Refleja rigideces de oferta y dificultades para igualar la oferta y la demanda de mano de obra con diferente calificación, ocupación y localización".

Para explicar el desempleo en el transcurso de la teoría económica han existido básicamente dos corrientes: por una parte tenemos la teoría neoclásica, basada en el modelo walrasiano de equilibrio general temporal, que considera la fuerza de trabajo como una mercancía igual a las demás. Su precio (el salario) y su cantidad a transar (el nivel de empleo); están determinados en el mercado laboral por la interacción de una oferta y una demanda generada de manera independiente.

La demanda laboral se deriva de la maximización de beneficios por parte de los empresarios, es decir una igualdad entre el salario real y la productividad marginal de trabajo. \*

1.HENAO,Martha Luz. Economía Colombiana. Pag. 49

En lo que hace referencia a la oferta de fuerza de trabajo, el modelo neoclásico parte de la premisa de que un aumento en el salario real genera un mayor ingreso y por lo tanto permite a los individuos trabajar menos, es decir, disminuir su oferta de trabajo. En resumen, el modelo neoclásico predice el pleno empleo automático, los excesos de oferta o de demanda laboral tendrán que ser eliminados por los ajustes en los salarios monetarios, si éstos se suponen flexibles, solo bajo una situación de salarios monetarios rígidos el desempleo puede ser duradero, en este caso, una política monetaria expansiva es el remedio para recuperar el pleno empleo.\*

La otra corriente es la Keynesiana. En su teoría general Keynes, niega la existencia de una relación entre la oferta de fuerza de trabajo y el salario real.

Para Keynes, el nivel de empleo está determinado por la demanda efectiva, por el ingreso que los empresarios esperan recibir de la producción generada por dicho nivel de empleo. En el modelo Keynesiano la variable clave para explicar el nivel de empleo generado en la economía, es la inversión, variable que depende de la relación entre la eficiencia marginal del capital y la tasa de interés. Según lo ante

---

HENAO, Martha Luz. Cit. Pag. 50

rior son los capitalistas, quienes teniendo en cuenta sus perspectivas hacia el rendimiento futuro de la inversión prevista determinan el volumen de inversión y en consecuencia el volumen de empleo agregado. En estas condiciones ya sea con salarios rígidos o flexibles, aparece un desempleo que puede calificarse de involuntario. En ambas condiciones, la economía podría mantenerse en una situación de equilibrio con subempleo.

Adentrándonos más hacia el panorama colombiano es conveniente hacer una especie de resumen de cual era el pensamiento de los factores que han afectado al problema del desempleo desde hace varios años, por lo que tomamos como base inicial para esta reseña el informe presentado por la misión SEER de la OIT, contratada durante el gobierno del Doctor Carlos Lleras Restrepo.

Según la misión SEER, el problema del desempleo en Colombia no era coyuntural, es decir, que no se podía solucionar solamente con una reactivación de la actividad económica, ni con la elevación de unos puntos de la tasa de crecimiento, sino que correspondía a una incapacidad estructural de la economía para ofrecer un número de empleos con nivel de productividad suficiente para satisfacer las necesidades básicas de ingresos de la gente que estaba en el mercado de trabajo.

Según esto la misión SEER, para llegar al punto central del problema, no solo tendría en cuenta al número de desempleado sino también a los trabajadores subempleados, es decir, aquellos que trabajan menos

horas de las necesarias para obtener un ingreso mínimamente satisfactorio, o cuya productividad marginal fuera muy baja, y de los que tuvieron ingresos insuficientes para satisfacer sus necesidades. Por otra parte la misión mostró las relaciones estrechas entre desempleo abierto, subempleo e ingresos insuficientes y es así como se puede observar como el subempleo y los ingresos en el sector rural son la gran causa que lleva a la gente a emigrar a las ciudades, a engrosar las masas de desempleados abiertos urbanos, como a sectores informales con bajísimos índices de productividad.

Por lo anterior la misión SEER, hacía proyecciones de generar aproximadamente 5'000.000 de nuevos empleos entre 1970 y 1985, teniendo una tasa de desempleo del 5% aproximadamente, lo cual no sucedió ya que fue muy superior a la prevista. Muchos aspectos que influyeron para que se lograra dicha meta: la realidad demográfica cambió mucho más de lo esperado, como también, a pesar de que el país se modernizó en algunos sectores, su capacidad productiva disminuyó.

Algunos economistas especializados en el problema del empleo aseguran que la situación de desempleo, nos exige concentrar la atención de la explicación del deterioro general del mercado de trabajo más que en la oferta de trabajo.

La teoría económica señala que debería asociarse la explicación del comportamiento de la demanda de trabajo, con dos factores: el nivel de actividad y el nivel de remuneración.

Entre los que afirman lo anterior encontramos al Doctor Juan Luis Londono, el cual sostiene: "Aunque en algunos círculos académicos, tiende a asociarse el crecimiento del desempleo, con el aumento de los salarios reales y del sistema prestacional, la evidencia empírica tiende a enfatizar el otro aspecto del problema: el bajo crecimiento del empleo agregado y el cambio en su composición sectorial es más que cualquier otra cosa, una manifestación de la recesión de la actividad económica de los sectores productivos y del cambio en la composición de la producción que ello ha inducido", es decir que la evolución del empleo está relacionada con los ciclos de los sectores productivos; pero no con los ciclos de la actividad de los sectores terciarios.

También nos encontramos con estudios realizados por fedesarrollo para evaluar el impacto de las cesantías en la creación de empleo, la cual muestra que el énfasis puesto por los empresarios en este aspecto como obstáculo a la recesión de empleo es exagerada. Todo hace indicar que primero, el impacto de la retroactividad de las cesantías no parece haber aumentado con el tiempo y segundo, el impacto de la retroactividad sobre los costos empresariales dependen básicamente de los retiros parciales que se hacen sobre cesantías.

La economía urbana presenta una tasa de desempleo entre un 14% y un 15% de la fuerza de trabajo. En esta cifra de desempleo pueden distinguirse varios componentes según los factores que le dieron origen; un desempleo cíclico, un desempleo friccional y un desempleo no cíclico

ni friccional.

El desempleo cíclico, está asociado con las fluctuaciones del mercado de bienes derivados de restricciones macroeconómicas, que representa casi la mitad del desempleo actual con alrededor de medio millón de personas el cual se debe a las insuficiencias de demanda, derivadas de las dificultades en el mercado de bienes.

La economía colombiana registra un desempleo estructural de considerable magnitud. Una parte de éste puede identificarse como desempleo puramente friccional, que es aquel que proviene de los flujos normales derivados de la movilidad del trabajador y de los procesos de búsqueda de los empleos más adecuados para cada persona.\*

La parte restante del desempleo estructural se explica por un lado por el efecto conjunto del crecimiento demográfico de décadas anteriores y de la vinculación de mujeres al mercado de trabajo.

La otra parte restante se asocia principalmente con la existencia de un desbalance entre las características educativas de la mano de obra, y la composición de la demanda por calificaciones.

En resumen se puede decir que el alto índice de desempleo en los últimos años, ha sido causado por varios factores, principalmente por el

---

\* El problema Laboral Colombiano: diagnóstico, perspectiva y política por la misión de empleo. Rev. Economía Colombia.



deterioro de la producción, como a la elevada participación de jóvenes y mujeres que ingresan por primera vez al mercado de trabajo.

La falta de demanda de mano de obra asalariada que ha acompañado la recesión, ha obligado a una proporción creciente de trabajadores a buscar empleo en labores informales lo mismo que en labores domésticas. No menos importante es el crecimiento relativo de los empleos temporales a costa de los más permanentes. De hecho, ante las incertidumbres generadas por la evolución de la actividad económica y por algunos elementos del régimen laboral, las empresas privadas han disminuido en los años ochenta la oferta de empleos de carrera y han concentrado la totalidad de las nuevas oportunidades de ocupación en formas de trabajos temporales.

#### POLITICAS GUBERNAMENTALES CONTRA EL DESEMPLEO

Desde hace varios años el problema del desempleo se ha convertido en un punto central de las preocupaciones gubernamentales, especialmente desde finales de la década de los sesenta durante el gobierno del Doctor Carlos Lleras Restrepo.

Es conveniente señalar que con tal motivo y especialmente a través del sistema de planificación económica y social, departamento nacional de planeación, ministerio de hacienda, ministerio de desarrollo, ministerio de trabajo y seguridad social, consejo nacional de salarios, etc, se inició una vasta acción gubernamental dirigida a dar solución al

así llamado problema del desempleo, a través de la generación masiva de fuentes de trabajo remunerado, que redujeran a niveles considerados como normales, las tasas de desempleo registradas en la población económicamente activa.

Esto en un principio se formaliza a través de los documentos preparados por el departamento nacional de planeación y en las negociaciones con el consejo nacional del salario para revisar la legislación existente en materia de salarios mínimos. Después, se trató de buscar políticas para solucionar el problema del desempleo, en el documento denominado: "el empleo en Colombia: diagnóstico y recomendaciones de política".

El documento en mención propone una serie de medidas de políticas encaminadas a reducir las tasas de desempleo existentes en ese momento.

Mientras se discutían las propuestas hechas en el documento del departamento nacional de planeación, el gobierno de turno, tomando como referencia las ideas que en materia de estrategia de desarrollo, políticas e instrumentos para su implementación tenía el profesor Lauchlin Currie, inició y elaboró el plan de las cuatro estrategias, el cual dominó el campo de la acción estatal a partir de 1972, hasta más allá de 1974, año en el cual finalizó el periodo de gobierno en que fue gestado .

Las "cuatro estrategias" se basa en teorías que sustentan la posibili

dad de acelerar el crecimiento y el empleo por medio del estímulo selectivo de la demanda, detectando un sector dinámico de alta demanda potencial, con bajos coeficientes de insumos importados, capaz de generar empleo productivo, un excedente exportable y un efecto multiplicador sobre el resto de los sectores básicos de la economía.

En este plan, el diagnóstico incorpora una interpretación de los problemas de la economía colombiana, identificando aquellos a los cuales se considera debe responderse prioritariamente. Desde el punto de vista de las cuatro estrategias los obstáculos al desarrollo no dependen, como se había identificado en planes anteriores, de deficiencia de la mano de obra, del capital o de los recursos naturales, sino de factores institucionales que impiden la movilidad, crean mano de obra mal remunerada y engendran la subutilización de recursos.

La estrategia propuesta en este plan esencialmente propugna por:

- a) Ir concentrando los mayores recursos de inversión en el sector líder como era la vivienda urbana.
- b) Fomento a las exportaciones como segundo sector de alta prioridad.
- c) Elevar el nivel de ingresos de la población rural por medio de una política de incremento de la productividad agrícola coordinada coherentemente con una política urbana de generación masiva de empleo.
- d) Una mejor distribución, la cual se concibe como resultado de la primera estrategia, y de mejoras en la administración tributaria que permita frenar escapes legales y excenciones, al igual que poder financiar por esta vía los gastos en servicios sociales.

Las cuatro estrategias plantea que con una estrategia como ésta tendiente a aumentar y reorientar deliberadamente la demanda y a cambiar el patrón y la magnitud de la misma, se podrá conseguir conjuntamente la provisión de más y mejores empleos, al igual que un mayor producto con el uso de métodos eficientes.

Como podemos observar básicamente el plan de las cuatro estrategias constituyen un claro ejemplo de la aceleración del empleo por medio de una estimulación selectiva de la demanda, de las cuales es principal exponente el Doctor Lauchin Currie.

El siguiente gobierno que arrancó en 1974, centró su atención principalmente en el control de la inflación, las preocupaciones por el problema del desempleo sufren un deterioro radical, en virtud de la ya muy difundida teoría de que existe una relación inversa entre la tasa de inflación y la tasa de desempleo, es decir que a menor tasa de desempleo mayor tasa de inflación.

Según el gobierno de turno, en vista de la quejas de sectores de la economía entre ellos ANIF, por la falta de consistencia en las políticas sobre empleo, el gobierno respondió que gran parte del paquete de medidas económicas que se venían implementando correspondían esencialmente a lo recomendado por la organización internacional del trabajo en su informe "hacia el pleno empleo". Todo aquello relacionado con la problemática de utilización de tecnologías, de fuerza de trabajo intensi

vas; apoyo al desarrollo de las actividades productivas calificadas de informales, volvió a tomar una cierta vigencia.

La creación del empleo productivo, puesta como objetivo central del plan, no estaba precedida de un diagnóstico sobre su evolución o de un análisis sobre las causas del desempleo, no se presentó ningún sector líder en la creación de empleo y todos los sectores eran responsables de su creación. Los componentes de la política contra el desempleo eran:

Finalmente los componentes de la política contra el desempleo son:

1-Orientar la inversión estatal hacia sectores con amplio potencial de generación de empleo por unidad de inversión y hacia programas de bienestar social que utilicen intensivamente el factor trabajo

2-Una política macroeconómica congruente que permitiera incrementar el ahorro interno y proporcionara una ampliación de la demanda agregada mejor distribuida hacia sectores intensivos en trabajo, particularmente hacia los sectores tradicionales e informales.

Es decir persiste la idea del desempleo como problema estructural, originado por un modelo de desarrollo que ha propiciado una distribución ineficiente de recursos y patrocinando un patrón de producción y consumo dirigido hacia bienes producidos por los sectores más modernos y ahorradores de trabajo de la economía.

el plan en mención define como objetivo el logro de una tasa de crecimiento de la economía tal que posibilite la creación masiva

cimiento de la economía tal que posibilite la creación masiva de empleo productivo y que beneficie al 50% de la población y por tal motivo se requiere no solamente una alta tasa de crecimiento de la producción, sino además cambios en la calidad del crecimiento, de forma que se logre transformar el estilo de la población.

Durante el gobierno de Turbay Ayala (1978- 1982) y específicamente en su plan de desarrollo -Plan de administración Nacional- el problema del empleo no aparece ya más en el primer plano de las preocupaciones y su estudio se realiza dentro de la presentación de la nueva política de trabajo y seguridad social.

Pretendía lograr un rápido y sostenido crecimiento del empleo, aumentar la productividad y por esta vía el ingreso de los trabajadores.

Los instrumentos eran introducir un mayor grado de competencia en la economía por su efecto sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, la productividad y la disminución del diferencial salarial. Además pretendía fomentar y apoyar las actividades económicas viables del sector informal y elevar la productividad de los trabajadores a través del desarrollo de mecanismos de intermediación financiera y al impulso a la transferencia de tecnología.

El PIN, parte de la base de considerar el desempleo y el subempleo como problemas endémicos de la economía colombiana, lo cual ha sido producto de factores de oferta y de imperfecciones en el mercado de mano



de obra.. Rechaza por completo la posibilidad de que este problema haya sido originado por la baja capacidad de la economía para generar empleos.

Básicamente para los autores del PIN, el desempleo es un problema de falta de competencia en el mercado de trabajo.

Durante el gobierno del Doctor Belisario Betancourt, adquiere una importancia mayor el problema del desempleo, ya que alcanza cifras realmente alarmantes, reconoce la gravedad del problema. Considera que la causa principal del crecimiento del desempleo es el aumento de la oferta de trabajo, que sigue a la expansión educativa de los años anteriores y el cambio en el comportamiento de las mujeres.

Dió prioridad a las políticas que restringen la actividad económica interna, para fortalecer las exportaciones y atender el endeudamiento externo. Como política de empleo de corto plazo tiene un "plan de choque" para afrontar el problema: exportaciones, construcción de vivienda, desarrollo de las microempresas y rehabilitación, modernización del Servicio Nacional de Empleo.

En el transcurso del gobierno del Doctor Betancourt se contrató la misión de empleo coordinada por el profesor Hollis B. Chenery, en la cual se hace un análisis de la situación laboral del país, las causas del deterioro, diagnóstico, perspectivas y políticas encaminadas a mejorar la situación de empleo.

Según José Antonio Ocampo, coordinador de la misión con base en los ejercicios de proyección realizados por la misión, indica que la oferta de trabajo en las ciudades colombianas seguirá creciendo a un ritmo rápido en lo que resta de la década a un 4% anual, debido al crecimiento de la población en edad de trabajar y a los aumentos esperados en la tasa de participación laboral.

La misión propone para disminuir la tasa de desempleo la adopción de una política macroeconómica consistente y activa, que básicamente dará teniendo en cuenta tres elementos críticos:

- a) Generación de divisas.
- b) La evaluación de las tasas de inversión y de ahorro:
- c) La distribución del gasto público hacia inversiones con mayor contenido de mano de obra nacional y hacia gastos con mayor efecto distributivo.

Señala además el papel clave de la estrategia para disminuir el desempleo en los próximos años, algunas políticas especiales y la reforma de algunos elementos de la legislación laboral. Dentro de estas políticas especiales resaltan el papel positivo que pueden tener los programas de las microempresas y, algunas acciones dirigidas específicamente a atacar el problema agudo de desempleo de algunas regiones y sectores sociales.



## 2. EVOLUCION DEL EMPLEO TEMPORAL

El trabajo temporal definido como aquel que está sujeto a una relación contractual en término fijo (por lo general menor de un año) ya sea con unidades económicas que utilizan directamente los servicios de trabajo o con aquellos que sirven de intermediarios, figura entre los temas que más controversias han suscitado recientemente. Su difusión ha sido tan espectacular que el fenómeno se ha impuesto a menudo a la atención de los políticos y legisladores, incluso antes que economistas y sociólogos hubieran tenido tiempo de explicarlo.

Tras aparecer como puramente marginal en los años cincuenta, el trabajo temporal se presenta hoy como capaz de modificar las formas tradicionales de empleo y contratación en ciertos países industriales y en ciertas zonas de empleo de países en vía de desarrollo en las que el comportamiento es perfectamente comparable con el de países industriales. Por esta razón suscita entre las organizaciones de empleadores y trabajadores reacciones fuertemente contrastadas. Sin embargo no han faltado los intentos de analizarlos. Abordando el tema desde una perspectiva amplia, ciertos estudios, entre ellos el del senador Antioqueño Alvaro Uribe Vélez, relaciona el fenómeno con un vasto movimiento.

---

URIBE VELEZ, Alvaro. Ponencia ante el congreso.

de precarización de los empleos, que en opinión de los entendidos tiene su origen en lo que ha llamado el desmoronamiento del derecho del trabajo, o en la búsqueda, por parte de los inversionistas, de mayores rendimientos de los capitales. Otros se esfuerzan por definir las características jurídicas del contrato de trabajo temporal y de las obligaciones entre las partes. Otros, por último, tratan de medir la plenitud del fenómeno, poniendo de relieve a un contexto dado los principales datos sociales, económicos, profesionales. Algunos estudios se dedican a comparar las legislaciones y prácticas en vigor en un número determinado de países, mientras otros se esfuerzan por señalar sus particularidades en relación con las diferentes formas de trabajo precario o marginalizado. Puesto que afecta en lo más vivo intereses sólidamente establecidos, la cuestión ha inspirado además una serie de publicaciones, que a decir verdad no son siempre de sesgo partidista, pero que emanan de partidos políticos y de medios sindicales tanto de los trabajadores como de las propias empresas de trabajo temporal. Los legisladores por su parte, confrontados con la necesidad de conocer y después reglamentar el conjunto de la cuestión, no se han basado siempre en las conclusiones de una legislación dispersa y a menudo fragmentaria. A veces han preferido confiar a comisiones parlamentarias o a funcionarios del ministerio la organización de estudios propios o de encuestas que pudieran servirles de guía en sus decisiones.

Podemos ubicar los inicios del empleo temporal en el sector agrícola ya que éste presenta características suficientes como son: aumento de la producción en ciertas épocas y la consecuente necesidad de contra

tar mano de obra adicional para la recolección de la cosecha.

Este trabajo temporal se realiza en el sector agrícola durante un número de jornadas inferior al mínimo considerado normal en el país, la región o el cultivo en cuestión. Desde este punto de vista puede asimilarse al subempleo; sin embargo, no implica necesariamente desempleo parcial o subempleo, puesto que los trabajadores pueden realizar a lo largo del año y sucesivamente varias tareas; o contratar sucesivamente con varios empleadores. Y, además de emplearse como temporarios, pueden ocuparse del cuidado y cultivo de sus parcelas, dedicarse a la producción de artesanías u ocuparse en actividades temporarias distintas a las rurales. Este, es pues, el primer tipo de empleo temporal conocido. Las empresas al aumentar su producción durante ciertos períodos necesitaban contratar trabajadores adicionales, ésta contratación era producto de una mayor demanda de artículos.

Con la aparición de las empresas temporales de empleo se inició la contratación de empleados utilizando los servicios de un tercero y empieza el gran auge del empleo temporal.

La primera empresa de servicios temporales se inició en la ciudad de Milwaukee (U.S.A.), en el año de 1948. Creada por los abogados Aron Sheinfel y Helmer Winter, para atender las necesidades sobre todo en el área de la producción. Era necesario atender pedidos urgentes que requerían la utilización por determinado tiempo de una importante cantidad de mano de obra que no se justificaba contratar en forma defini

tiva. Esta empresa pudo cubrir las necesidades de la industria, el comercio y la banca, suministrándole personal única y exclusivamente por el tiempo requerido.\*

Este servicio se extendió rápidamente por el mundo entero, en virtud del enorme beneficio que representó, tanto para los empresarios como para los trabajadores; es de destacar que una sola empresa ocupó en París 50.000 empleados en 1977.

En Latinoamérica se abrió la primera oficina en Santiago de Chile al inicio de los años sesenta.

## 2.1 EL EMPLEO TEMPORAL EN COLOMBIA

La definición del empleo temporal como tal en Colombia se ha prestado a cierta confusión, por esto, mientras unos afirman que es de aparición reciente, otros por el contrario aseguran que su existencia es de vieja data.

Nosotros pensamos que esta confusión se debe más que todo a la no definición legal entre el empleo temporal y el empleo ocasional ya que en Colombia no existe legislación para el empleo temporal, lo único que

---

\* CABRERA, Olga. Tratamiento al empleo temporal y estacional, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1986 Pag. 8

existe es la figura del empleo ocasional, accidental o transitorio que que es considerado como aquel ajeno o diferente a la actividad normal de la empresa. En el año 1965, aparece el decreto Ley 2351, norma que permite la contratación de personal por vía de excepción, para periodos a un año, y distingue los eventos para los cuales se contrataría este tipo de personal, incluyendo entre otros reemplazo por vacaciones licencias, incrementos de producción, pero no establece regulaciones sobre la forma de vinculación de personal.

Aproximadamente para Junio de 1984, el empleo temporal llegaba a representar un 16.2% del empleo total en los cuatro grandes centros urbanos del país. \*

Al comenzar la década de los ochenta, se produce un súbito y acelerado cambio en la composición del empleo asalariado privado. Y es así como para el primer trimestre de 1983, el empleo temporal alcanza un 13.5% del empleo total asalariado, superando ampliamente los índices logrados hasta entonces. A partir de este trimestre el empleo temporal continúa manifestando una gran dinámica para colocarse en porcentaje superior al 15%.

Es de anotar que durante estos últimos años el empleo total asalariado privado logra recuperarse despues de un periodo de largo estancamiento

---

\* CORCHUELO, Alberto. Subcontratación y empleo temporal en la industria manufacturera. Universidad del Valle Cali 1985 Pag.8

o lánguido crecimiento. Esta recuperación se canalizó exclusivamente a través del empleo temporal, sin que el trabajo permanente manifestase algún signo significativo de expansión.

En relación al empleo público, el empleo temporal representa una cifra de escasa importancia (absoluta y relativa), manteniendo una participación más o menos constante a lo largo del periodo 1976 - 1986.

La demanda de fuerza de trabajo temporal sobreviene de unidades económicas de distinto tamaño, aunque es relativamente más importante en las llamadas microempresas (unidades que emplean diez o menos trabajadores). En 1984 este tipo de empleo representaba al rededor de un 25% del empleo total en las microempresas. En la gran empresa por su parte este porcentaje se reduce a un 9%.

Dada la mayor participación de la ocupación en las empresas del sector moderno, este sector concentra un elevado porcentaje del empleo temporal generado (47%), las empresas que emplean entre 2 y 5 trabajadores tienen a su vez una gran contribución en la generación del empleo temporal, concentrando un 36.1% de la totalidad de este tipo de empleo asalariado. \*

Estos resultados nos confirman que las pequeñas empresas (microempresas) enfrentan mercados laborales más flexibles en cuanto al enganche

\* CORCHUELO, Alberto. Ob. Cit. Pag 10.

y despido de trabajadores, ajustando con gran celeridad su demanda de trabajo a los niveles de actividad productiva, sin embargo a juzgar por esta información, la flexibilidad de los mercados de trabajo que otorga el empleo temporal no es propio exclusivamente de la microempresa. El componente relativo de este tipo de empleo así lo demuestra.

El análisis del comportamiento del empleo temporal a nivel sectorial, permite aclarar en mayor grado el origen del repentino cambio en la composición del empleo asalariado que se observa a partir del primer semestre de 1983.

Uno de los fenómenos más importantes que conllevaron a que los empresarios utilizaran el empleo temporal durante estos años fue la influencia que tuvo la legislación laboral sobre las demandas de trabajo, en la medida que intentaba consagrar el principio de estabilidad del trabajo mediante el establecimiento de contratos a término indefinido. Los costos, fricciones o flexibilidades que esto implica para los empresarios, los induciría a efectuar contratos a término fijo.

Como señala H.B. Chenery: "En la última década se han producido variaciones significativas en las formas de contratación de los trabajadores. Una de estas variaciones es la contratación a través de las empresas de servicios temporales, mediante las cuales se canaliza la oferta y demanda de trabajo".\*

---

\* Informe final misión Chenery. Separata N° 10. Agosto-Sept. Bogotá 1986.

El empleo temporal en Colombia, mediante la utilización de estos intermediarios (E.T.E.), es relativamente nuevo. La primera vez que se mencionaron fue en el año 1962 cuando aparece MAMPOWER, empresa multinacional catalogada como la más grande del mundo en su genero, y establece, en 1963, oficinas en Bogotá, Cali y Brranquilla. La primera empresa totalmente colombiana fue ATEMPI.

En 1970 el Ministerio del trabajo investiga la intermediación en el empleo y encuentra que para la época existían diez empresas de servicios temporales, hoy en día habiendose "reglamentado" existen más de 160 entes de esta naturaleza.

Estos entes fueron tratados por primera vez en el Decreto 2676 /71, pero en 1981, se vió la necesidad de reglamentar específicamente dichas empresas y fue así como en el año de 1983, salió a la luz pública el Decreto 1433/83, norma vigente en la actualidad, que a pesar de la buena voluntad del gobierno al expedirla, en la práctica solo opera para otorgar un reconocimiento legal a las empresas pero no ha generado una verdadera protección a los derechos de los trabajadores; ni ha contribuido a regular el mercado de trabajo de manera racional; los mecanismos de control son tan débiles, que subsisten entes por fuera del Decreto bajo diferentes modalidades de operación, por falta de claridad en la propia norma y en el Código Sustantivo del trabajo.

Además de la utilización de las empresas temporales de empleo existen



otros entes en la intermediación del empleo temporal como son: las bolsas de empleo, y oficinas de selección de personal, las cuales serán tratadas posteriormente en este estudio.

### 2.1.1 EL TRABAJADOR TEMPORAL

Como es ya suficientemente sabido, la tasa de participación de la población en edad de trabajar en los mercados de trabajo manifiesta una tendencia positiva de crecimiento en razón de los cambios demográficos y de las transformaciones que se están operando en ciertos patrones socioeconómicos de la población en edad de trabajar.

Los trabajadores temporales constituyen un caso típico de trabajadores alentados o desalentados por el nivel de actividad. Es decir, participarán en el mercado de trabajo cuando las probabilidades de encontrar empleo son elevadas y cuando ocurra el caso contrario se retirarían. En estas circunstancias, las tasas de empleo o desempleo de los trabajadores temporales no se afectarían demasiado con las variaciones en las tasas de participación.

A partir del auge del empleo temporal que se da en el año 1983, las tasas de participación de la población activa tiende a mantenerse constante en tanto que se incrementan las tasas de la temporal como si se estuviera dando una especie de reorientación de la oferta de trabajo hacia los empleados temporales, más aún en este mismo periodo la tasa de ubicación del empleo permanente medido en relación con la población

7/4

1  
7/4

CUADRO-1

OFERTA DE TRABAJO POR GRUPO OCUPACIONAL  
Primer Trimestre 1984

GRUPO OCUPACIONAL	No. ABSOLUTO	No. RELATIVO
0/1	5.244	6.2
3	23.071	27.4
4	4.537	5.4
5	13.794	16.4
6	684	0.8
7/8/9	36.840	43.8
TOTAL	84.179	100.0

FUENTE: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

en edad de trabajar, cae en tanto se incrementa la del empleo temporal, lo que indicaría que la oferta de trabajo se orientó hacia la búsqueda de empleo en aquel tipo de modalidad donde sus posibilidades de encontrarlo fueron más altas. Pareciera que tanto la oferta de trabajo aspirante como cesante está bien informada acerca de los cambios en los mercados de trabajo orientando sus solicitudes de empleo hacia las empresas temporales.

Un estudio realizado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el primer trimestre de 1984, muestra las características de las personas que ofrecen sus servicios a las empresas de empleo temporal. (cuadro 1.) Para el análisis de las características del trabajador temporal se tomaron datos suministrados por el Ministerio del Trabajo como el primer trimestre de 1984. Información ésta que abarca un pequeño periodo, pero que nos sirve de referencia para en forma general estudiar las características de este tipo de trabajador.

En el cuadro número uno se observa que el mayor número de personas (43.8%) está concentrada en los grupos 7/8/9, correspondiente a trabajadores y operarios no agrícolas, conductores de máquinas y vehículos de transporte y trabajadores asimilados. En orden descendiente de importancia, se encuentran los trabajadores del grupo ocupacional 3 (27.4%) personal administrativo y la menor frecuencia (0.8%) corresponde al grupo ocupacional 6 trabajadores agrícolas, forestales, pescadores y cazadores. El grupo de profesionales y técnicos 0/1 equivale al (6.2%) del total de la oferta.

En el cuadro número 2 encontraremos información referente a las expectativas salariales de quienes ofrecen su fuerza de trabajo por intermedio de las empresas de servicios temporales. Los dos primeros tramos que comprenden el salario mínimo legal vigente y el mismo salario mensual más \$ 3.000, cubren el 73.7% de la oferta y consecuentemente los tramos subsiguientes tienen muy escasa importancia relativa.

Es importante destacar que más de la mitad de la oferta, aspira a devengar el salario mínimo (58.2%), esto es debido a su nivel educativo, a su actividad y que prefiera devengar el salario mínimo a estar desempleado.

En el cuadro 3 podemos observar la oferta de trabajo por edad. La mayor concentración de oferta de trabajo se encuentra comprendida entre los 18 y 29 años, correspondiente al 73.1%. Le siguen en su orden el tramo entre 30 y 40 años con 19.9% y no tienen mayor representatividad los menores de 18 y los mayores de 41 (3.3%) y (5.7%) respectivamente.

En el cuadro 4 podemos ver la oferta de trabajo por nivel educativo. Como se puede apreciar el mayor porcentaje (35.9%) se encuentra con nivel educativo equivalente a secundaria; le siguen en orden de importancia quienes han cursado hasta primaria (32.2%), sumando las dos anteriores se deduce que el 68.1% de la oferta de trabajo llega hasta el nivel educativo secundario. La menor frecuencia se da en el nivel de educación superior con un 6.33%, porque tienen más facilidades y oportu-

CUADRO 72

OFERTA DE TRABAJO SEGUN SALARIO SOLICITADO  
Primer Trimestre 1984

SALARIO SOLICITADO	No. ABSOLUTO	No. RELATIVO
Salario mínimo legal	48.981	58.2
Salario mínimo + 3.000	13.055	15.5
Salario mínimo + 6.000	8.518	10.1
Salario mínimo + 9.000	4.061	4.8
Salario mínimo +12.000	5.759	6.9
Salario mínimo +20.000 y +	3.805	4.5
TOTAL	84.170	100.0

FUENTE: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

## CUADRO 43

OFERTA DE TRABAJO POR EDAD  
Primer Trimestre 1984

EDAD	No. ABSOLUTO	No. RELATIVO
- 18 años	2.829	3.3
De 18 a 24 años	32.802	39.0
De 25 a 29 años	28.696	34.1
De 30 a 40 años	15.025	17.9
De 41 y más	4.827	5.7
TOTAL	84.179	100.0

FUENTE: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.



79

CUADRO 4

OFERTA DE TRABAJO POR NIVEL EDUCATIVO

Primer Trimestre 1984

NIVEL EDUCATIVO	No. ABSOLUTO	No. RELATIVO
Primaria	27.102	32.2
Secundaria	30.162	35.9
Comercio	12.246	14.6
Técnico Industrial		
SENA	9.300	11.0
Universitario	5.369	6.3
TOTAL	84.179	100.0

FUENTE: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

tunidades de trabajar independientemente. Además que sus aspiraciones laborales son de caracter más estable, a pesar de que el porcentaje de universitarios es relativamente bajo (6.3%) en relación con los otros niveles educativos es significativo porque nos muestra como los profesionales se están vinculando al mercado laboral a través de este sistema de contratación.

Un cierto componente de la oferta de trabajo temporal está constituido por jóvenes que permanecen en el aparato escolar y que combinan sus actividades de estudio con labores temporales, de ahí que la oferta de trabajadores temporales está constituida por una población con niveles educativos básicamente de primaria y secundaria.

En estas circunstancias, estos intermediarios están utilizando fuerza de trabajo con mayores niveles educativos, lo cual sin duda constituye en un factor que colabora en el proceso de selección de personal por parte de las empresas.

En el cuadro 5 podemos apreciar la demanda de trabajo por grupo ocupacional. Estos datos se refieren a las vacantes provistas por las empresas de servicios temporales por grupos ocupacionales.

Los porcentajes observados muestran una distribución en la cual el grupo 7/8/9, concentra el 52.0% de las vacantes siguiendole en importancia el grupo 3 con un 25.5%. Como es lógico por estar concentrada la actividad de la empresa en sectores urbanos la demanda por personal de



## CUADRO 5

DEMANDA DE TRABAJO POR GRUPO OCUPACIONAL  
Primer Trimestre 1984

GRUPO OCUPACIONAL	No. ABSOLUTO	No. RELATIVO
0/1	1.721	4.2
3	10.379	25.5
4	2.538	6.2
5	4.512	11.1
6	383	1.0
7/8/9/	21.147	52.0
TOTAL	40.680	100.0

FUENTE: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

trabajadores agrícolas apenas equivale al 1.0%.

### 2.1.1.1 LA SELECCION DEL TRABAJADOR TEMPORAL

De acuerdo a la actividad económica en la que se vaya a desempeñar el trabajador temporal, así mismo variará el sistema o forma de selección de éste.

En el sector agrícola por ejemplo, la selección se puede realizar a través de tres modalidades: la selección directa, la selección mediante intermediarios, y la selección en la cual interviene el Estado.

En cuanto a la selección directa, ésta ocurre cuando los trabajadores disponibles ofrecen directamente su fuerza de trabajo a las explotaciones agrícolas que lo requieran, o cuando las explotaciones se ponen directamente en contacto con trabajadores susceptibles de aceptar una tarea de naturaleza temporaria. Las relaciones de amistad, de compadrazgo y familiares facilitan estos contactos.

La selección o contratación directa se presenta en la mayoría de los casos en las pequeñas explotaciones que deben completar su fuerza de trabajo familiar. Es utilizada también por las empresas agroindustriales modernas, que procuran programar sus actividades para eliminar los costos inherentes al sistema de intermediación. Por lo general, dado el carácter temporario de la relación laboral, no se llega a formalizar un contrato por escrito posteriormente por las autoridades del tra

bajo competentes.

El otro sistema que ha movilizadado el mayor número de trabajadores temporarios es la selección mediante intermediarios. Por lo general, los empleadores recurren a contratistas que residen en la región de emisión de trabajadores migrantes temporarios, indicándoles la cantidad y duración de los empleos, así como las remuneraciones y demás condiciones de trabajo y de vida ofrecidas. Por cada trabajador reclutado, los contratistas reciben una remuneración que consite en una suma fija de dinero, y también, a veces, un cierto monto o porcentaje sobre el volumen de la cosecha efectuada por aquel. En la mayoría de los casos se ocupan también de transportar a los trabajadores en camiones hasta las explotaciones de destino, cobrando una tafifa que es pagada por los empresarios o por los mismos trabajadores.

Una tercera modalidad de selección de mano de obra temporal en el sector agrícola, mucho menos difundido que las precedentes, es la que involucra la intervención del Estado, que en el caso colombiano está a cargo de SENALDE (Servicio Nacional de Empleo).

En Colombia la selección directa predomina en la zafra de caña de azúcar, puesto que la duración de la cosecha se prolonga durante casi seis (6) meses en el Valle del Cauca y que en las plantaciones integradas con los ingenios, la mayoría de los trabajadores están afiliados a los sindicatos bien establecidos, los cuales, llegado el caso, presentan candidatos para ser reclutados temporariamente. La contratación me

diante intermediarios llamada "enganche", sigue teniendo vigencia particularmente en la cosecha de algodón; en su mayoría, los intermediarios son empleados de las empresas, asumiendo tareas de capataz en el periodo de la cosecha.

Los otros sectores económicos como el industrial, comercial, financiero y de servicios, la mayoría de las veces la selección de los trabajadores temporales se hace a través de las empresas temporales de empleo (ETE).

En términos generales el proceso que normalmente siguen las empresas temporales de empleo para realizar la selección y posterior contratación del trabajador temporal, incluye en primer término, el estudio de la hoja de vida, después que la persona ha acreditado sus documentos como son: cédula de ciudadanía, libreta militar, certificado del DAS, experiencia; también se verifican las referencias, pruebas y exámenes que en algunas ocasiones exige el usuario, y si se requiere, entrevistas y exámenes de evaluación de desempeño, lo cual se presenta con poca frecuencia.

Las empresas temporales de empleo tienen muy en cuenta el personal que han de incluir en su kardex ya que de ello depende básicamente la imagen y el buen nombre que se tenga de la empresa temporal en el mercado.

Si la persona es aceptada, su solicitud de empleo se clasifica como mano de obra reclutada para ser llamada a trabajar en el momento que se

presente la necesidad, a un pedido hecho por alguna de las empresas usuarias de éstos servicios.

Cuando se firma el contrato se le da la tarjeta de presentación para llevar a la empresa usuaria y para empezar inmediatamente.

En la casi totalidad de las empresas temporales de empleo no se les da a los trabajadores temporales ningún tipo de capacitación; pero en ocasiones, especialmente en el manejo de máquinas modernas.

La selección del personal es realizada generalmente por gerentes, psicólogos, administradores o jefes de relaciones industriales, según el tipo de empleo que se solicite; normalmente esto se da en empresas con cierta trayectoria en el mercado, experiencia y una estructura económica estable. Con menos frecuencia esta selección es realizada por trabajadores sociales o personal no especializado.

50071

Suele reconocerse a las empresas temporales de empleo el mérito de identificarse bien con las exigencias de las empresas clientes y de seleccionar a los postulantes de empleo de manera que sus calificaciones respondan lo mejor posible a las exigencias de la tarea que deben cumplirse. De hecho, la búsqueda de eficacia por parte de las empresas temporales de empleo, se debe a una atenta selección del personal que deberá asignarse a las diferentes misiones, pero tal selección no deja de repercutir directamente en la acción de los servicios públicos de empleo.

La actividad propia de un servicio de esta índole tiende a conciliar la exigencia de orden económico de la empresa cliente, que no podría permitirse reclutar una mano de obra juzgada ineficaz, con la exigencia de orden social que consiste en facilitar la incursión profesional del mayor número posible de postulantes de empleo que se dirijan a ellos, incluidas las personas consideradas como menos aptas para el empleo.

2.1.1.2 CARACTERISTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO DEL TRABAJADOR TEMPORAL

Entre las características más significativas que se encuentran en el contrato de trabajo de un trabajador temporal podemos mencionar las siguientes:

1. Se le comunica en forma clara que es contratado por una empresa temporal de empleo, además se le manifiesta donde va a desarrollar su actividad.
2. Se establece que su futuro patrono será la empresa temporal y no donde el trabajador temporal preste sus servicios como tal.
3. Se determina el sueldo que el temporal va a devengar y la forma de pago, ya sea semanal, quincenal o mensual.
4. En la mayoría de los casos se incluye la siguiente cláusula al comienzo del contrato: "El trabajador está enterado que la empresa presta el servicio de personal temporal a la industria, el comercio y demás sectores de la economía, por periodos de corta duración, pa

ra reemplazar trabajadores incapacitados, en vacaciones, en uso de licencias para labores ocasionales o para atender el incremento de la producción, al transporte, o a las ventas u otras actividades análogas de conformidad con el artículo 4º del Decreto 2351 de 1965 y el numeral 4 del Decreto 1373 de 1966, y por consiguiente acepta los términos del presente contrato".

- 5. Al trabajador se le obliga en forma exclusiva a entregar su capacidad de trabajo temporal en las empresas privadas, oficiales o semi oficiales en las cuales el patrono (empresa temporal) se lo indique.
- 6. El patrono, que en este caso es la empresa temporal de empleo, podrá ordenar al trabajador la realización de labores en una empresa, para la ejecución de una obra determinada por la duración de la obra y el contrato terminará automáticamente cuando concluya la obra.
- 7. El patrono se obliga a pagar al trabajador el salario por hora trabajada en las oportunidades ya indicadas, quedando entendido que si el pago se efectúa semanalmente o quincenalmente, el sueldo comprende el valor de los descansos obligatorios.
- 8. Se determina el periodo de periodo de prueba el cual es de dos meses, si vencido el término de dos meses ninguno de los contratantes manifiesta su voluntad de terminar el contrato, se entenderá celebrado en firme por un término inferior a un año, periodo determinado por la necesidad de la empresa a la cual el patrono preste sus servicios conforme a la cláusula antes mencionada.
- 9. En desarrollo de sus labores el trabajador se obliga a obedecer los reglamentos de la empresa y de aquellos en donde el patrono preste

sus servicios.

10. El patrono es el que autoriza el trabajo suplementario en horas extras y todo trabajo en día domingo, y festivo el cual debe ser realizado por escrito. El patrono se compromete además en el contrato de trabajo a pagar el trabajo nocturno (recargo) y las horas extras cuando estos trabajos hayan sido autorizados por la empresa donde se prestan estos servicios.
11. Se determina un plazo de veinte (20) días para el pago de la liquidación definitiva del trabajador temporal.

Como pudimos observar las características de un contrato de trabajo de un trabajador no es muy diferente a las características que presenta un contrato de trabajo de un trabajador permanente, aún cuando se presentan dos diferencias muy significativas como son la vigencia del contrato y además que el temporal da la impresión se encuentra trabajando a dos patronos, aunque legalmente su patrón es la empresa temporal, también tiene un jefe en la empresa donde se encuentra prestando sus servicios.

#### 2.1.1.3 DIFERENCIAS CON EL TRABAJADOR TEMPORAL

Existen varias diferencias entre un trabajador temporal y un trabajador permanente, entre las que consideramos más importantes nos permitimos enumerar las siguientes:



2.1.1.3.1 EN LOS SALARIOS

En cuanto a las diferencias que se presentan entre los dos tipos de trabajadores en relación a los salarios podemos decir que la mayoría de los trabajadores temporales empiezan devengando un salario mínimo legal establecido por el gobierno. En otros casos los empleados temporales ganan un sueldo o salario por encima del mínimo legal, especialmente cuando el trabajador es conocido o amigo de alguien de la empresa usuaria y ésta determina con anterioridad cual va a ser el sueldo que recibirá dicho trabajador. Por ejemplo si una empresa X desea vincular un mensajero y el sueldo estipulado por esta empresa usuaria es de \$ 24.500, a esto, por ejemplo, le agrega el valor del subsidio de alimentos que le paga a sus trabajadores permanentes que es de \$ 2.500 mensuales, el sueldo que recibirá el trabajador temporal por orden de la empresa usuaria, previa notificación a la temporal sería de \$ 27.000, y no lo que estaba estipulado por la empresa temporal para quien desempeñara el puesto de mensajero.

En cuanto a los salarios devengados por los temporales sería conveniente mencionar los resultados obtenidos por los investigadores del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, sobre el nivel de remuneración de los trabajadores temporales, en donde se encuentra que un 58.2% de los trabajadores temporales reciben simplemente el salario mínimo; un 15.5% devenga el salario mínimo más unos \$ 3.000; un 10.0% el salario mínimo más \$ 6.000, un 4.8% el salario mínimo más 9.000 un 6.9% el sa

lario mínimo más \$ 12.000, y un 4.5% devenga un salario mínimo mas \$ 20.000.

Por el contrario en Colombia una gran proporción de trabajadores permanentes devengan más que el mínimo legal, además de que cuando entran a laborar a una empresa ya existe un sueldo estipulado para el puesto en que va a desempeñarse teniendo en cuenta la experiencia, y el trabajo que va a realizar, aun cuando muchos permanentes devengan un salario mínimo la proporción en relación con los temporales es bastante notoria.

Algunas empresas temporales de empleo, pagan los salarios a los temporales de acuerdo al nivel o capacidad económica de la empresa usuaria, teniendo presente que el cliente marca el tope máximo de salario a pagar, aunque la empresa temporal tiene sus propios topes mínimos para cada actividad según tarifas establecidas por oficio.

Las empresas temporales, cuando realizan incrementos en los salarios, lo hacen en la mayoría de los casos cada vez que se da un aumento de salarios establecido por el gobierno, es decir por la Ley; también se da cada año, y a comienzo de éste. Estos aumentos se harán en salarios y en auxilio de transporte, mientras que para otras empresas estos aumentos se harán cada vez que los aumente la empresa usuaria.

Los aumentos de salario de los trabajadores permanentes además del mínimo establecido por el gobierno cada año, pueden hacerse teniendo en

91

cuenta la eficiencia del trabajador como también a través de la celebración de pactos colectivos de trabajo entre la empresa y sus empleados, privilegio del cual no pueden gozar los temporales porque carecen de sindicatos.

#### 2.1.1.3.2 PRESTACIONES SOCIALES

Las prestaciones sociales mínimas o legales establecidas por el gobierno no son las mismas tanto para el trabajador permanente como para el trabajador temporal. El temporal recibe su salario, subsidio de transporte, primas de servicios, vacaciones, cesantías como también los aportes patronales como al ISS, SENA, ICBF y las cajas de compensación familiar entre otras.

Según encuesta realizada por la Universidad Nacional de Antioquia se encontró que el 10% de los trabajadores temporales reciben solamente su salario, el 94% recibe el subsidio de transporte, las cesantías, los intereses de las cesantías, y los aportes patronales, mientras que el 6% restante manifiestan no recibir estos aportes; el 88% reciben las vacaciones y el 12% nunca las han recibido; el 82% recibe las primas de servicio, mientras que el 18% restante nunca las han recibido.\*

En general las empresas temporales de empleo cumplen con las prestaciones sociales exigidas dentro de la ley en el código sustantivo del trabajo, artículo 145, salario mínimo, artículo 306, prima proporcional y

\*Empresa de servicio temporal. Universidad Nacional. 1986 Pag 42.

vacaciones anuales remuneradas. Con respecto a los aportes patronales, el ISS, SENA, ICBF, Cajas de Compensación Familiar, los trabajadores temporales escasamente reciben los beneficios del ISS, ya que las tarjetas del SENA y las demás no las reciben a tiempo por el corto periodo de trabajo.

La diferencia más apreciable en cuanto a las prestaciones sociales entre los trabajadores temporales y asistentes es que mientras el permanente tiene derecho a ciertas prestaciones extralegales, que muchas veces superan a las legalmente establecidas por el gobierno, el trabajador temporal no recibe los beneficios de tales prestaciones extralegales.

2.1.1.3.3 EN LA ESTABILIDAD LABORAL

Uno de los grandes problemas por los cuales atraviesa el trabajador temporal es su inestabilidad laboral fruto de su contrato de trabajo, el cual es a término definido, que es menor a un año o por el tiempo de duración de la labor contratada, la cual según la ley no debe superar un año de trabajo.

El trabajador permanente no afronta los problemas de inestabilidad laboral por los que atraviesa el temporal, ya que su contrato de trabajo es a tiempo indefinido, a menos que el trabajador permanente incumpla algunas de las cláusulas estipuladas en el contrato de trabajo o también por difícil situación económica de las empresas en la cual se ve

abocada al despido de sus trabajadores.

#### 2.1.1.3.4 EN LA ORGANIZACION SINDICAL

Es sabido que uno de los motivos que han hecho aumentar las preferencias de las empresas por los trabajadores temporales es el evitar que crezca la fuerza de las asociaciones sindicales que en sus negociaciones colectivas benefician al trabajador. Es así como el trabajador temporal no puede formar parte del sindicato de la empresa a la cual se encuentra prestando sus servicios porque legalmente no se encuentra trabajando para ella (sino para la empresa temporal) ya que no existe un contrato entre la empresa usuaria y el temporal en una forma directa, otra de las causas que impiden la asociación sindical del trabajador temporal es la inestabilidad por el tipo de contrato que tiene, el cual es a tiempo claramente definido y por un periodo menor de un año además de la rotación de personal temporal entre las empresas usuarias causando un aislamiento entre estos trabajadores. Otro de los impedimentos es el desconocimiento del Código Laboral, ya que por ley en el Código Laboral se establece que todo trabajador tiene derecho a sindicalizarse.

Como es bien sabido el trabajador permanente tiene derecho a sindicalizarse cuando en dicha empresa exista un sindicato, disfrutando de todos los beneficios de tal vinculación como son: las negociaciones para mejora de salarios, prestaciones sociales de caracter extra legal, etc, lo cual se consigue a través de las negociaciones en pactos colectivos

entre la empresa y sus trabajadores, persiguiendo la protección del trabajador.

2.1.1.3.5 PRODUCTIVIDAD

En cuanto a las diferencias que se presentan entre el trabajador temporal y el permanente en lo que hace relación a su productividad, está comprobado que el trabajador temporal rinde mucho más que el trabajador permanente, porque el temporal trata de demostrarle a la empresa usuaria que es un buen trabajador, esperando que en un futuro se pueda vincular en forma permanente y con un contrato a término indefinido con la empresa en la que está prestando sus servicios.

Lo anterior nos fue corroborado en forma categórica por el Doctor Jesús Pérez, presidente de la asociación de las empresas temporales (ACOSET) y, por la Doctora Olga Cabrera Fadul, directora de la oficina de gestión de empleo de SENALDE, en Bogotá; cuando nos dijeron que apesar de que el trabajador temporal no cuenta con todos los incentivos como los tiene el permanente, el temporal rendía más y elevaba el nivel de producción de la empresa; además la Universidad Nacional de Antioquia realizó un estudio a las empresas usuarias de trabajadores temporales en la cual se planteaban el interrogante sobre cual rendía más si el temporal o el permanente y se concluyó que el 61.67% manifiesta estar de acuerdo que la eficiencia y la productividad del trabajador temporal sube y los controles que se hacen sobre él son normales, el 65% manifestó que el estandar de producción sube con la utilización de dicho

personal. \*

2.1.2 EMPRESAS TEMPORALES DE EMPLEO

Las empresas temporales de empleo son entidades de carácter privado, las cuales se definen según el artículo 1, del Decreto 1433 de 1983 como:

"las empresas temporales de empleo son aquellas que contratan la prestación de servicios a terceros beneficiarios para el desarrollo de actividades inherentes o conexas, mediante la labor desarrollada por personas naturales contratadas directamente por las empresas temporales de empleo, la cual asume con respecto a ésta la calidad de empleador o patrono. Las relaciones entre trabajador temporal y empresa temporal se rige por un contrato de empleo y de acuerdo a las disposiciones del Código Laboral." \*

Como se desprende de la anterior definición, la empresa temporal asume desde un principio el carácter de patrón del temporal, el cual va a prestar un servicio a una segunda empresa, o empresa usuaria.

Según ACOSET, que es la asociación que agrupa a las empresas temporales en Colombia, de lo que se trata, es de cooperar en la realización

\* Empresas Temporales de Empleo y su incidencia en las Empresas Usuarías. Universidad Nacional de Antioquia. 1985 Pag. 120.

\* Régimen Laboral Colombiano. Pag. 423 - 429

de una labor específica, (ya en mecanografía, en publicidad, en contabilidad, en ventas, en recepción, en el proceso de producción, de comercialización, de distribución etc.) que tiene su causa en un aumento de trabajo en la empresa cliente, aumento que no permite la creación de cargos permanentes, puesto que se trata de necesidades transitorias de trabajo, ni la selección de nuevo personal, porque ello implica pérdida de tiempo y de utilidades para la empresa usuaria.

Como lo mencionamos anteriormente, la primera empresa temporal que existió en Colombia fue "MANPOWER", empresa multinacional que abrió sucursales en Cali, Barranquilla y Bogotá. Debido a medidas sobre regalías al extranjero, MANPOWER, se convierte en empresa nacional y se denomina "MANOS". Al parecer en 1970 el Gerente de MANPOWER en Colombia, Manuel López, se retira y funda una empresa temporal llamada ATEMPI, siendo ésta la primera con socios y capital colombiano.

En 1970 el Ministerio de Trabajo investigó la intermediación en el empleo y encontró que para entonces habían diez empresas temporales. Hoy existen más de 160 entes de esta naturaleza en todo el país.

Estos entes fueron tratados por primera vez en el Decreto 2676171 norma que los asimila a bolsas o agencias de empleo y establece en su artículo décimo tercero algunas condiciones especiales sobre reglamento de operación. Esta norma no fue aplicada a la Empresa de Servicios Temporales, pues ellas siempre manifestaron ser patronos por firmar contratos de trabajo y asumir el pago de salarios y prestaciones, caracte



rística diferente a la de bolsas de empleo que son simples intermedias entre oferta y demanda de mano de obra.

A partir de 1983, a través del Decreto 1433 (ver anexos), es cuando se reglamenta en forma específica este tipo de empresa, es decir que por espacio de 10 años aproximadamente no tuvieron un buen piso legal.

2.1.3 DIFERENCIAS ENTRE EMPRESAS TEMPORALES DE EMPLEO, LAS BOLSAS DE EMPLEO Y LAS OFICINAS DE SELECCION DE PERSONAL

Antes de entrar a establecer diferencias entre unas y otras es necesario definir que son las bolsas de empleo y las oficinas de selección de personal, ya que las empresas temporales de empleo fueron definidas anteriormente.

Las bolsas de empleo son aquellas que realizan una simple labor de intermediación entre la oferta y demanda de empleo, sin establecer ningún otro vínculo ni con los aspirantes trabajadores ni con los empleadores. Se tipifican normalmente por cobrar una matrícula a los primeros, además de un porcentaje sobre el primer sueldo a devengar al ser colocado.

Las oficinas de selección de personal se dedican exclusivamente a seleccionar personal por encargo de empresarios quienes sufragan el costo del servicio sin existir ningún otro vínculo.

Con base en lo anterior podemos distinguir algunas diferencias, entre las cuales cabe mencionar las siguientes:

En la empresa temporal de empleo se establece que ésta es el patrono del trabajador temporal, a través de la celebración de un contrato de trabajo

En las bolsas de empleo y oficinas de selección de personal, no existe un contrato de trabajo que regule la relación bolsa de empleo-trabajador u oficinas de selección de personal-trabajador.

Lás bolsas de empleo se pueden caracterizar, lo mismo que las oficinas de selección de personal como oficinas de poca estructura administrativa, que se dedican a entregar formularios a quienes aspiran a tener un empleo (bolsa de empleo); por el contrario la empresa temporal tiene una estructura administrativa estable, cuenta con varios departamentos y algunos especialistas.

Mientras las empresas temporales de empleo contratan la prestación de servicios con la empresa cliente, servicios que prestan a través de sus propios trabajadores, las bolsas de empleo es con el empleado con el que se relaciona, a quien le cobran de acuerdo a un porcentaje sobre su primer sueldo.

En la empresa temporal al trabajador se le inscribe, se le entrevista o referencia, sin cobrarle ningún valor en el momento de ser inscrito,

y desde este mismo momento la empresa de empleo temporal empieza a extraer sus utilidades.

En la bolsa de empleo se le cobra al candidato por inscribirlo, pero el contrato de trabajo se firma entre la empresa usuaria y el trabajador no existe por ende ninguna relación de tipo laboral entre la persona inscrita y la bolsa de empleo.

En la oficina de selección de personal la que sufraga los gastos de selección es la empresa usuaria, sin existir ninguna otra relación.

Por parte de la empresa temporal, se hace una selección adecuada del personal, con el fin de atender los requerimientos específicos de las empresas usuarias. Esta selección no se da en las bolsas de empleo.

En la oficina de selección de personal, dicha selección se da porque es su función básica, previo aviso de la empresa usuaria.

En la empresa temporal existe un contrato de trabajo y por ende un vínculo laboral que le permite al trabajador recibir todas sus prestaciones sociales, establecidas en el código sustantivo del trabajo. Como lógica consecuencia del contrato de trabajo existe la afiliación al ISS, SENA, ICBF, etc, aún cuando en muchos casos no se disfrutaban por el corto periodo de trabajo.

En las bolsas de empleo y las oficinas de selección de personal, no

existe ninguna relación que obligue al pago de estas prestaciones.

Por último podemos decir que las empresas temporales de empleo están organizadas como gremios a través de ACOSET, con personería jurídica desde 1975. Por el contrario las bolsas de empleo y oficinas de selección de personal no tienen ninguna forma de asociación.

#### 2.1.4 EL EMPLEO TEMPORAL A NIVEL SECTORIAL

A nivel sectorial como es de esperar, el empleo temporal logra su mayor participación en el sector de la construcción. Aunque su aporte al total del empleo asalariado de este tipo no es muy elevado. La misma naturaleza de la actividad de la construcción impone la contratación de trabajadores a término fijo, durante la realización de la respectiva obra, y de allí la importancia de este tipo de empleo en esta actividad productiva.

En cambio en la composición según tipo de empleo se asocia a modificaciones en la composición sectorial del empleo temporal. De hecho, los incrementos que se observan en el empleo temporal sobrevienen en una elevada proporción de los sectores de la construcción y la manufactura, sectores que en conjunto contribuyeron en un 87% a la expansión del empleo temporal que se presentó en el 2º y 3º trimestre de 1983.\*

\* CORCHUELO, Alberto. Ob. Cit. Pag. 12.

El empleo asalariado temporal logra una relativa importancia en los sectores de la construcción y la industria manufacturera. También, es en estos dos sectores en donde los cambios en la composición del empleo, que se produce en 1983, manifiesta mayor intensidad y que en definitiva contribuye al cambio en la composición global del empleo asalariado urbano según el carácter temporal o permanente de éste.

#### 2.1.4.1 SECTOR CONSTRUCCION

Por la naturaleza de la actividad, el empleo temporal siempre ha tenido una participación relativamente elevada en el empleo sectorial asalariado que genera al sector (Aprox. 35%), aunque sometida a fuertes fluctuaciones.

Tales fluctuaciones en la composición del empleo están decididas por la actividad económica. Los cambios en la actividad económica producen de inmediato enganches o despidos de fuerza de trabajo temporal que determinan modificaciones en la composición del empleo, más en la medida que la actividad de la construcción está sometida a bruscas y cíclicas modificaciones. En realidad, este sector enfrenta uno de los mercados de trabajo más flexibles sin que la legislación laboral afecte su comportamiento.

#### 2.1.4.2 SECTOR MANUFACTURERO

La industria manufacturera se constituye en la actividad productiva

que más contribuye a la generación de empleo temporal asalariado en los cuatro grandes centros urbanos del país, advirtiéndose en los últimos años una cierta tendencia a incrementar dicha proporción.

A partir de 1983, se produce una permanente y acelerada expansión del empleo temporal, surgiendo una posible sustitución del empleo permanente por este tipo de empleo. Así mismo, a partir de 1981 se manifiesta un cambio en la composición del empleo el cual se acelera en el segundo semestre de 1983.

Tanto por su contribución al empleo temporal total como al incremento de éste que se produce a partir de 1983, es la industria manufacturera la que en realidad impone las modificaciones que se observan en el comportamiento del empleo temporal. De hecho, si se excluyen los sectores manufacturero y de la construcción, el empleo asalariado total no revela modificaciones sustanciales en su comportamiento.

Por lo ya expresado a cerca del porqué el empleo temporal en la construcción, es la industria manufacturera en donde definitivamente se manifiesta una transformación en el comportamiento de las demandas de empleo permanente y temporal, y un acomodamiento de los mercados de trabajo a nuevas condiciones de vinculación de fuerza de trabajo.

Esta apreciación se constata a través de la información sobre vinculación de fuerza de trabajo por medio de las empresas temporales de empleo (ver cuadro 6). Es la industria manufacturera la que concentra

CUADRO 76

TRABAJADORES COLOCADOS POR AGENCIAS TEMPORALES

Sector de actividad	(1)		(2)	
	1983	%	1984	%
Agropecuario	1.822	3.1	1.078	1.4
Minería	1.834	3.1	1.434	1.9
Manufacturera	39.695	67.0	51.174	67.0
Electricidad				
Gas, agua	964	1.6	1.436	1.9
Transporte	3.382	5.7	4.448	5.8
Finanzas	1.810	3.1	2.947	3.9
Otros	8.565	14.5	11.859	15.5
TOTAL	59.196	100.0	76.366	100.0

(1) Primer Trimestre calculado con base a información de 112 agencias

(2) Primer Trimestre calculado con base a información de 180 agencias.

FUENTE: SENALDE.

el mayor porcentaje de esta modalidad de empleo y corresponde a contratos a término fijo. Son entonces las empresas de la industria manufacturera las que están más inclinadas hacia la vinculación de fuerza de trabajo por intermedio de las empresas temporales de empleo y las que han inducido el auge es estas agencias, lo que mostraría a su vez que estas empresas eran las más afectadas por la legislación laboral en su búsqueda de mayor flexibilidad y de eficiencia en el proceso de selección de personal.

La tendencia hacia la vinculación creciente de empleo temporal en la industria manufacturera se reflejaría en una caída acelerada y continua del empleo permanente en las empresas del sector moderno, especialmente en las empresas de elevados tamaños de planta, las cuales están más sometidas a la legislación laboral y a las convenciones colectivas en lo relativo a estabilidad del trabajo.

La tendencia hacia el cambio en la composición del empleo que se registra en las grandes empresas a partir de 1980 demostraría la búsqueda de mercados de trabajo más flexibles y de mecanismos de selección de personal más apropiados dentro de un proceso de racionalización en la utilización del factor trabajo y que jurídicamente se logra a través de la vinculación de fuerza de trabajo por intermedio de las empresas temporales de empleo, eludiendo de esta forma la legislación laboral respecto a los periodos de prueba y otros beneficios que consagra el régimen laboral a los trabajadores con contrato indefinido.





#### 2.1.4.3 SECTOR COMERCIO

Basados en un estudio realizado por la oficina de Gestión de Empleo SENALDE, y teniendo en cuenta como fuente de información las distintas sucursales de esta entidad en el país, se detectó que las actividades comerciales que presentan incrementos en el empleo temporal son en la mayoría de los casos la venta de ropa, textiles y miseláneas como también muebles, papelería, tipografías, y ferreterías.

En Bogotá, el personal adicional ascendió durante el último año a 22.180 personas, en la que el 64.5% correspondió a mujeres, y las principales ocupaciones demandadas fueron en su orden: vendedores (89.6%), empacadores(3.4%), cajeros (2.5%), y otras ocupaciones el(4.4%).

La educación de este personal temporal está constituida de la siguiente manera:

Primaria	8.8%
Secundaria	82.0%
Técnica	2.4%
Universitaria	0.3%
Sin información	6.9%

Estos resultados coinciden con los encontrados en el resto del país, siendo indicativos de que el nivel educativo de la oferta supera los requisitos exigidos por el empleador, que en la mayoría de los casos

se encuentran estudiando. El personal tiene escaso acceso a la seguridad social y devenga el salario mínimo legal.

En Medellín por ejemplo, se nota como para la temporada de final de año, es cuando más personal temporal se vincula a los diferentes almacenes de la ciudad, aproximadamente un 48% de los almacenes utilizan personal temporal.

#### 2.1.4.3 SECTOR SERVICIOS

Dentro del sector servicios las empresas que más utilizan al personal temporal encontramos las siguientes: gubernamentales, de transporte, hospitalarias, hoteleras, educativas, de comunicación, de vigilancia, etc.

Dentro de estas empresas la que utiliza más personal temporal es la hotelera, ya que en este subsector se presentan variaciones en su nivel de actividad, es decir, están sujetas a las llamadas temporadas turísticas que básicamente se producen durante los meses de Diciembre, Enero, Junio y Julio, y también en Semana Santa. El personal temporal que requiere la industria hotelera durante estas temporadas es de: meseros camioneros, personal de lavandería y cocineros.

La forma en que se vinculan los trabajadores temporales al sector de los servicios en la mayoría de los casos es a través de recomendaciones de amigos y también se presenta la selección directa de las empre

sas con énfasis especial en la experiencia del trabajador, es prácticamente nula la participación de SENALDE en la canalización de este tipo de empleo, en otros casos se realiza a través de las empresas temporales de empleo

#### 2.1.4.5 SECTOR AGRÍCOLA

En Colombia, la práctica es considerar que no existe una relación contractual entre el empresario dueño de la explotación agrícola y los trabajadores reclutados mediante un contratista. Se considera en cambio que estos trabajadores prestan servicios a un contratista independiente, dueño de una empresa de servicios. Ya que por lo general este tipo de empresas no tienen o manifiestan no tener el monto mínimo de capital que las obliga a cumplir las disposiciones del Código del Trabajo, los trabajadores contratados por su intermedio no gozan de las prerrogativas y beneficios previstos por este instrumento legal. Tampoco tiene derecho a asociarse a los sindicatos formados por los trabajadores permanentes como ocurre con los demás trabajadores temporales en los otros sectores de la economía; el seguro de vida es prácticamente inexistente entre los trabajadores temporales ocupados en las explotaciones de café, algodón y tabaco.

En el cuadro 8 hecho con base en los resultados de un estudio efectuado por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, se comparan las prestaciones sociales legales para los trabajadores permanentes de las empresas agroindustriales contratados por intermedio de contratistas.

CUADRO 8

PRESTACIONES Y DERECHOS LEGALES DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS AGROINDUSTRIALES AZUCARERAS DE COLOMBIA

TIPO DE PRESTACIONES O DERECHOS	TRABAJADORES PERMANENTES
Prima de servicios	Un mes de salarios.
Cesantías	30 días de salario por cada año de servicios o proporcional al tiempo trabajado.
Auxilios por enfermedad no profesional.	Asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica, hospitalaria. Indemnización. Salario hasta por seis meses
Escuelas Primarias	Tiene derecho a que la empresa establezca y sostenga escuelas primarias en sitios distantes.
Afiliación Sindical	Pueden pertenecer al sindicato de base de la empresa si lo desean.

FUENTE: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1980

CUADRO 8

---

TIPO DE PRESTACIONES O DERECHOS	TRABAJADORES TEMPORALES CONTRATADOS POR CONTRATISTAS
Prima de servicios	15 días de salario por cada año de servicios.
Cesantías	15 días de salario por cada año de servicios.
Auxilios por enfermedad no profesional.	Primeros auxilios y medicamentos urgentes. Dos terceras partes del salario por tres meses en caso de incapacidad.
Escuelas Primarias	No.
Afiliación Sindical	No.

---

FUENTE: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 1980.

Como se puede observar el sistema de subcontratación por contratistas independientes es desde todo punto de vista lesivo para el trabajador temporal. En muchos casos se presentan claras violaciones a la ley, especialmente cuando el mismo contratista no es realmente independiente, sino empleado de la hacienda en la que labora la mano de obra temporal.

En cuanto a las condiciones de vivienda por ejemplo, las pequeñas y medianas explotaciones algodoneras en la región del Cesar, ofrecen viviendas precarias a los temporales los cuales no disponen de agua potable, ni servicios higiénicos, viviendo obligados a bañarse en los ríos y lagunas frecuentemente contaminadas con los pesticidas. Los temporales que llegan con sus familias no siempre disponen de instalaciones especiales y deben construir sus propios ranchos fuera de los campamentos, pero sin disponer de agua potable, energía eléctrica, ni servicios sanitarios. Esta situación no solo se presenta en las plantaciones y cultivos del Cesar, se presenta en condiciones similares en los cultivos de café de Antioquia, y del viejo Caldas, tabaco en el Tolima, banana en la región de Urabá y muchas otras regiones.

## 2.2 EL EMPLEO TEMPORAL EN OTROS PAISES

En este punto pretendemos hacer un análisis en otros países sobre todo en Europa que es donde se ha logrado un mayor avance en esta modalidad de contratación.

MM

En términos generales lo que pretende la legislación de estos países es evitar al máximo el "mercantilismo de la mano de obra" y establecer algunas pautas mínimas orientadas a la defensa de este tipo de trabajadores en los siguientes aspectos:

**Empleo:** Procurar darle al trabajador cierta estabilidad al tratar de integrarlo en la planta de la empresa temporal con carácter indefinido o bien compensándole la temporalidad mediante el reconocimiento de primas adecuadas.

**Seguridad Social:** Se busca establecer una temporalidad subsidiaria por parte de la empresa utilizadora.

**Relaciones Obrero Patronales:** Su objetivo es obligar a la empresa usuaria a que los trabajadores temporales puedan participar de otros beneficios (obras sociales, logros de la negociación colectiva).

Por otra parte el derecho europeo en particular contiene ciertas premisas en el orden conceptual, básicamente orientadas a:

- Considerar este tipo de trabajo, como su nombre lo indica, limitado en el tiempo sin que su duración sea mayor a un periodo predeterminado, como por ejemplo seis meses.
- La función debe recaer sobre un personal preciso, para situaciones de emergencia claramente definidas, como pueden ser incrementos en

la producción y reemplazos transitorios de personal.

- El número de trabajadores temporales debe ser limitado frente a la totalidad del personal de planta de la empresa usuaria. Hipotéticamente, los empleados temporales no debieran ser superiores en número al 5% del personal de planta.

La legislación en ciertos países europeos tiene en cuenta ciertos factores que justifican la existencia de este tipo de empleos; el trabajo temporal ofrece posibilidades a trabajadores que no están en condiciones de concertar un trabajo permanente. Dicho trabajo permite satisfacer necesidades concretas y lo más importante, se considera complementario del trabajo permanente, luego no debe estar en competencia con él.

A manera de ejemplo mostramos la legislación referente a este tipo de empleo en algunos países europeos.

República Federal de Alemania: Este tipo de empleos son permitidos en este país, pero bajo un estricto control por parte del Estado. Existe el monopolio del servicio de empleo para la colocación de trabajadores pero se admite la figura de cesión de trabajadores a terceros por su propio empresario, situación originada por circunstancias similares a las que ocurren en Colombia.

Es importante destacar que en Alemania el monopolio Estatal de coloca



ción se extiende a la gestión para personas que desean trabajar en el extranjero, como también para extranjeros que aspiren a trabajar en el país.

Hay una ley denominada "cesión de trabajadores"(1972) fundamentada en tratar de distinguir entre la cesión industrial de trabajadores y la colocación de éstos, para reforzar la protección de los afectados.

De acuerdo con esta ley, las empresas de trabajo temporal necesitan autorización para efectuar la cesión, pero esos permisos contienen limitaciones en el caso de que quien cede no tome a su cargo las obligaciones normales de todo empleador y si la cesión se efectúa por más de tres meses, en esas condiciones se entiende que está ejerciendo actividades de colocación.

Francia: Este país ratificó el convenio 96 de la OIT, y también consagra el monopolio del Estado para labores de colocación. Sin embargo el suministro de trabajadores temporales no se considera como colocación.

En la misma forma, cuando una empresa suministra personal y no está en mercado dentro de la definición legal que aparece en el Código del Trabajo de 1976, los trabajadores temporales tienen derecho a los beneficios de la legislación y convenios de la empresa usuaria.

La definición legal menciona que empresa de trabajo temporal es "toda persona física o jurídica cuya actividad consite exclusivamente en po

ner a título provisional a disposición de clientes, trabajadores que contrata y remunera en función de ciertas calificaciones convenidas".

La Ley francesa ha efectuado notorios avances, pues clarifica los casos en los cuales se pueden obtener trabajadores por medio de empresas temporales. así:

- Ausencia temporal de un trabajador permanentes.
- Suspensión de un contrato de trabajo, menos en caso de un conflicto colectivo de trabajo.
- Finalización de un contrato de trabajo hasta la incorporación efectiva de un trabajador permanente, con un límite de tres meses.
- Aumentos ocasionales de "actividad" y creación de nuevas actividades con el mismo límite de tres meses.
- Trabajos de naturaleza urgente.

Por otra parte hay normas mínimas en cuanto al contenido de los contratos de trabajo entre empresas temporales y fuerza de trabajo:

- El contrato deberá hacerse por escrito, especificando calificación, honorario, salario etc..

115

- No puede prohibirse la contratación definitiva del trabajador por la empresa utilizadora.
- El trabajador tiene derecho a una indemnización por inestabilidad, fijada por convenios colectivos o por decreto.
- El trabajador tiene derecho a una indemnización por compensación de vacaciones respecto a cada misión, la cual no podrá ser inferior a la doceava parte de la remuneración total.

Se destaca además la existencia de beneficios de orden general:

- El trabajador está amparado por el régimen de seguridad social.
- Los trabajadores se rigen por las normas reglamentarias o convencionales aplicables al lugar donde realmente desempeñen el trabajo.
- El aparato reivindicativo sindical de la empresa utilizadora está a disposición del trabajador temporal.

Italia: En este país es clara la posición de prohibición absoluta en cuanto a admitir prestar la función de colocación por parte de entes privados. El efecto se basa en el factor "dependencia" dentro del contrato de trabajo, pues el trabajador no presta su servicio a la temporal sino a la empresa utilizadora, configurandose en esta forma una ac

tividad de intermediación.

Es prohibición legal la interposición de personas en las relaciones de trabajo inherentes a la explotación de una empresa.

En Italia, la colocación es una función pública, quien desea ser colocado debe estar inscrito en la oficina de colocación. quien desee contratar trabajadores debe hacer la petición ante aquella oficina y las contravenciones son objeto de sanción.

En síntesis aunque existe trabajo temporal, no se admite la existencia de empresas temporales de empleo, sino que los contratos se ejecutan a través de la intervención de órganos públicos de colocación y los trabajadores temporales gozan de los mismos derechos y garantías de los permanentes.

Estados Unidos de América: En este país, aparte del empleo temporal tradicional, se está dando una nueva modalidad de empleo que es la "Part-Time Work" (trabajo X horas) la cual se ha convertido en una forma rápida y barata de reducir drásticamente los altos costos laborales que le ocasionan sus negocios. Algunos la han considerado como la nueva ley del mercado laboral, que ha traído implícita un cambio en la mentalidad empresarial, y que cada día afecta a más de 30 millones de americanos.

Esta predilección de las empresas a utilizar este tipo de relación la

boral, la mayoría de los casos sin ningún tipo de contrato escrito, re presenta un sustancial revés a la tendencia que ha prevalecido en los Estados Unidos en los últimos cincuenta años. Durante ese periodo las compañías y sus empleados, por medio de sindicatos se organizaban y llegaban a acuerdos que garantizaban y protegían los derechos del tra bajador.

La mayoría de estos trabajadores son jóvenes estudiantes o sin trabajo que ven una manera rápida y sin ningún tipo de ataduras de obtener di nero. Para las empresas esta relación laboral les deja las manos lím pias ante cualquier problema con sus empleados ya que no existe un con trato firmado, pagan por el trabajo realizado y pueden despedir a su antojo.

Otro acontecimiento en el mercado laboral americano es la gran evolu ción de los trabajadores temporales o "temporay workers", en 1978,. existían 4.2 millones de personas empleadas temporalmente y en 1986 es ta cifra llegó a los 10.3 millones aproximadamente.

La mayor parte de estas personas utilizan las oficinas, comercios, es cuelas y granjas como lugares habituales de trabajo. Según los propios empresarios americanos se reducen en un 70% los costos laborales y de personal. Cerca de 5 millones de personas son empleadas cada año como trabajadores temporales, con más de secientos mil nuevos puestos de trabajo cada mes, según un estudio de la National Association of tempo ry Services con sede en Washinton.

### 3. DIFERENTES POSICIONES SOBRE EL EMPLEO TEMPORAL

"La libertad es el derecho que todo hombre tiene a ser honrado y a hablar sin hipocrecía!" JOSE MARTI.

#### 3.1 GOBIERNO

Teniendo en cuenta que uno de los objetivos del gobierno es la protección de la clase trabajadora, este desde hace algún tiempo ha dedicado parte de sus esfuerzos al control y vigilancia de las empresas temporales de empleo; es interesante entonces entender la relación que existe entre el Estado y estos entes para poder comprender y lograr que la función que estos deben cumplir con el trabajo del hombre, como principal recurso sea racional y más efectivo.

Las empresas temporales de empleo están reguladas, controlada y vigiladas por el Servicio Nacional de Empleo SENALDE; quien depende directamente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. SENALDE es una dependencia creada para facilitar a los trabajadores la oportunidad de elegir y obtener un empleo adecuado y remunerado de acuerdo a las aptitudes y conocimientos en forma totalmente gratuita, así como oportunidades de capacitación mediante convenios con el SENA.

A los empleadores, la consecución de personal de acuerdo con sus necesidades, en forma oportuna; además de información constante sobre la oferta y la demanda del mercado de trabajo mediante boletines semestrales, necesarios para la adopción de políticas sobre planeación y desarrollo de los recursos humanos.

Uno de los objetivos a cumplir por SENALDE y de acuerdo al artículo 6º del Decreto 1433 de 1983, corresponde al Ministerio del Trabajo y Seguridad social a través del control y vigilancia de las empresas temporales de empleo, el cual "verificará" el cumplimiento de los requisitos mínimos para poder operar, teniendo facultad para revisar los contratos de presentación y presentación de servicios celebrados por terceros beneficiarios; los contratos de trabajo suscritos por los trabajadores y sus condiciones laborales, y el pago de aportes laborales enunciados en el artículo 4º del presente Decreto... podrá solicitar los informes estadísticos relacionados con la oferta y demanda de mano de obra, frecuencia de colocación, ocupaciones, sectores de actividad económica atendidos, cuantías y escalas de remuneración.

Actualmente se está buscando un decreto reglamentario que de a SENALDE las herramientas suficientes para poder controlarlas y vigilarlas manera más eficiente y completa, buscando de esta forma racionalizar y mejorar el empleo de carácter temporal.

Creemos conveniente destacar que no existe una posición del gobierno

120

sobre las empresas temporales de empleo. Limita su papel a vigilar a algunas de estas empresas cumplan con ciertos requisitos de funcionamiento. El Ministerio no ha hecho estudios serios para comprobar se el empleo temporal beneficia o perjudica a la clase trabajadora en general y al trabajador en particular.

Los requisitos que deben cumplir las empresas temporales de empleo se relacionan con el cumplimiento del Decreto 1433 de 1983, el cual tiene algunas deficiencias, entre ellas:

- El Decreto define lo que es una empresa de servicios temporales pero no se refiere a la temporalidad en el trabajo como tal y al mencionar "prestación de servicios a terceros beneficiarios" permite que muchas actividades diferentes a las consignadas en el Decreto 2351 de 1965 (art.4), se ejerzan con intermediación de empresas temporales y lo que debiera ser una labor permanente se fracciona en labores temporales. Un ejemplo típico de lo anterior es el "servicio" de administración de nómina, trabajo que siempre demandarán los patronos en forma permanente, pero cuyo ejercicio se desarrolla con empresas temporales que rotan el personal.

- Por otra parte el Decreto faculta al Ministerio para autorizar el funcionamiento de las empresas de servicios temporales, pero no es claro en cuanto a los causales y los mecanismos mediante los cuales el Ministerio pueda cancelar dichos permisos. No obstante que prevé un régimen de multas, ellos parecen referirse a los entes autorizados



pero no hay facultad alguna para proceder contra quienes a espaldas de la Ley, bajo ropaje como el de la venta de servicios o con objetos sociales no específicos, ejercen intermediación de orden temporal.

- No se fijó cuantía que debe recibir el temporal como mínimo, frente a la cantidad que la empresa temporal cobra por sus servicios al tercer beneficiario.

### 3.2. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO O.I.T.

Una revisión de los convenios y recomendaciones internacionales aprobadas por la Organización Internacional del Trabajo, permite llegar a la evidente conclusión de que este organismo se opone en principio a la existencia de intermediarios con ánimo de lucro dentro del mercado de trabajo. Sin embargo el último convenio, No 96, sobre las empresas temporales de empleo, establece dos alternativas a seguir por parte de los países que lo ratifiquen.

Una es optar por la eliminación total y definitiva, y otra aceptar su existencia pero mediante una reglamentación. La decisión que al respecto se adopte en cada país, estará condicionada por la capacidad del Estado de prestar el servicio de intermediación y colocación de manera gratuita y con mecanismos adecuados, que garanticen la eficacia a trabajadores, tal como es la intención del convenio N° 88 sobre servicios estatales de empleo.

No obstante, parece ocurrir que el término agencias retribuidas de colocación alude directamente a las denominadas bolsas de empleo que no establecen ninguna relación con el trabajador de tipo laboral; para el caso que nos ocupa las empresas temporales de empleo se diferencian sustancialmente pues al establecer relación laboral se pueden considerar como patronos.

### 3.3 ASOCIACIONES SINDICALES

Con la aparición del Decreto 1433 de 1983, las asociaciones sindicales hicieron pronunciamientos ya que, según ellos, el gobierno se comprometió a suprimir las "agencias de empleo con fines lucrativos". Tenían entendido que su intención era evitar la proliferación de las agencias de colocación y en cambio, da vía libre a las empresas temporales de empleo.

Las asociaciones sindicales y el movimiento obrero no pueden aceptar esta estrategia ya que la considera contradictoria con la dignidad del trabajador a quien convierte en inmueble que puede ser arrendado por un intermediario a la empresa que va a utilizar sus servicios. Ven esta legalización como una regresión al Código de Napoleón, específicamente al capítulo relativo al arrendamiento de obra en que el empresario es un "arrendador" y el obrero es un arrendatario. En esas condiciones el trabajo humano queda reducido a una mercancía. Consideran, además que el trabajo temporal echa a pique la estabilidad laboral, el de

recho de asociación sindical, la protección del contrato colectivo y los reajustes salariales, pues ya es sabido que el "arrendador" paga casi siempre el salario mínimo en tanto que cobra por cada persona que "arrienda" dos y tres veces.

Hace destacar un principio establecido por la O.I.T., al que califica de sabio, según el cual, "la colocación de un trabajador no puede ser objeto de un comercio ejercido con fines lucrativos". Es deber del Estado garantizar el mantenimiento de un servicio público y gratuito de empleo y permitir si fuera necesario el mantenimiento de agencias privadas de colocación, sin fines lucrativos. O sea que los intermediarios del empleo, cualquiera que sea su denominación deben desaparecer.

La protección del Derecho al Trabajo exige que la relación laboral sea directa entre la empresa empleadora y el trabajador. Los intermediarios son parásitos que explotan la necesidad de quienes buscan empleo. Consideran esto intolerable. Citan ciertos países como Mexico, Argentina, Uruguay y muchos otros donde los intermediarios en el empleo no pueden actuar. Que en España la Ley prohíbe la existencia de agencias privadas de colocación, así como las oficinas de trabajo temporal, lo mismo ocurre en la cesión, incluso temporaria (que se asimila al tráfico de mano de obra) por un trabajador de un empleador a otro. (Ley del 10 de Marzo de 1980).

Anotan que el Derecho al Trabajo consagrado en la Constitución y en la Ley merecen respeto y protección del Estado en condiciones tales

que nadie pueda sacar provecho de la necesidad que tiene una persona de conseguir empleo. Si, "el trabajo no es una mercancía" mal podría la Ley lanzar a los desempleados a la subasta pública para que el intermediario, el contratista o el arrendador de "mano de obra" hagan de la necesidad ajena un pingüe negocio. No, al empleo temporal. Y mientras se logra que la Ley lo prohíba, utilicemos la negociación colectiva exigiendo la participación del sindicato en la contratación de personal.

La opinión de las centrales obreras se puede sintetizar en la forma siguiente:

- Las empresas de servicios temporales deben eliminarse, y están de acuerdo con SENALDE, como bolsa de empleo, la cual debe tomar las riendas del empleo en Colombia.
- Estas empresas no son generadoras de empleo ya que el trabajador temporal entra a reemplazar al trabajador permanente.
- Son estafadoras del pueblo (a los niveles de explotación de la fuerza de trabajo).
- Hay escape (las evaden) de las prestaciones sociales.
- Como intermediarios, los salarios son bajos mínimos.

- El contrato de trabajo es a término definido, con inestabilidad para el trabajador temporal, con disminución de costos y obligaciones para la empresa.
  
- La existencia de las empresas de servicios temporales, es dañina para el movimiento sindical, lo debilita con el despido de empleados permanentes y sindicalizados.
  
- Las empresas temporales no llenan los "requisitos" necesarios para su funcionamiento.
  
- La mayoría de los socios y fundadores de las empresas temporales, son exmilitares, jefes de departamentos de relaciones industriales de las empresas usuarias.
  
- Son sucursales de los departamentos de personal de las empresas usuarias.
  
- Las mismas empresas usuarias, están creando sus propias empresas de servicio temporal.

### 3.4 ACOSSET (ASOCIACION COLOMBIANA DE SERVICIOS TEMPORALES)

Lo primero que afirman las empresas temporales de empleo al hablar sobre su posición es: que la empresa temporal existe porque existe el em

pleo temporal. Aseguran que la Ley los protege, al igual que a su actividad. Lo mismo en el Código Sustantivo del Trabajo que en las normas de carácter administrativo laboral del Estado.

Estas empresas por intermedio de su vocero, Jesús Pérez, afirman que los tratadistas de derecho Laboral, según él, enseñan que esta disciplina responde a las necesidades de crear una nueva forma de convivencia humana basada en relaciones laborales estables, "a las que el Derecho del Trabajo parece exclusivamente acostumbrado". Pero según ellas el resultado es antieconómico, imposible desde el punto de vista de los costos, vincular trabajadores permanentes para atender necesidades transitorias de trabajo. Aseguran además que el Derecho Laboral ha debido reservar un espacio, y ampliar su vocación protectora, para cubrir igualmente a los trabajadores temporales, con el objeto de no descartar la temporalidad en las relaciones laborales como un elemento también importante para la convivencia humana. Creen que deberá acostumbrarse a ellas, porque las empresas tanto del sector público como privado, han descubierto que para atender necesidades transitorias de trabajo causadas por distintos factores, los costos de seleccionar personal temporal y vincularlo directamente, aumenta considerablemente el valor de la mano de obra y entraña pérdida de tiempo y oportunidades.

Según esta circunstancia nacen de manera "expontánea" las empresas de trabajo temporal, las cuales solucionan estos problemas de tiempo y costos, y aún de riesgos laborales.

127

Las empresas temporales se comparan con las agencias de publicidad en la prestación de servicios a la empresa usuaria. "Desde luego, por ejemplo, la empresa puede tener su departamento de publicidad, atendido por trabajadores propios. Pero puede, en su lugar, presentar un contrato de prestación de servicios con una agencia de publicidad que se encargue de manejar su imagen y la de sus productos. Es lo que se hace generalmente en nuestra época caracterizada por la especialización". Aquí es necesario tener en cuenta que mayor ataque recibido por las empresas temporales no es porque se especialicen en la contratación de personal, sino por la contratación de empleados temporales para trabajos de naturaleza permanente, y además por sus grandes ganancias por una labor no productiva que se reduce a la administración de nómina.

Señalan que es falso el argumento según el cual de no existir las empresas de servicios temporales, sus trabajadores serían vinculados directamente por las empresas las cuales, las empresas de servicios temporales, prestan su "colaboración y ayuda". Creen que en algunos casos sería así, pero no en la generalidad de ellos.

Las empresas temporales aseguran: "atrás quedaron las estatuas de sal de la autarquía y la autosuficiencia, y los que solo saben mirar hacia atrás quedarán, como en la historia bíblica convertidos en momias. Atrás quedó también la sociedad inmutable de relaciones laborales absolutamente estables". Como dice Alvin Toffler en su libro "El Shock del futuro".

"Al acelerarse el ritmo general de cambio en la sociedad la economía de permanencia -y debe ser- sustituido por la economía de la transitoriedad".

"La era de la temporalidad ha llegado, hasta el punto que según el mismo autor, en vez de casarse hasta que la muerte los separe, las parejas contraen matrimonio sabiendo desde el principio que lo más probable es que la relación sea breve. La eternidad se ha vuelto de corta duración".

### 3.5 EMPRESAS USUARIAS

Pocas empresas contratan personal temporal por fuera de las empresas dedicadas a tal fin, por razones que estriban en el costo administrativo (pre-selección y elección del candidato, hoja de vida, administración económica de este personal, liquidación), por la corta duración del trabajo y porque prefieren no establecer ninguna relación laboral.

Llama la atención el hecho de que en la mayoría de los casos no se solicita cambio de personal, lo que es indicativo de la buena selección por parte de las temporales. Estas empresas creen que este sistema de contratación es más barato, y se refiere no tanto al costo en pesos sino a la agilidad, eficiencia y no compromisos laborales. La verdad es que se manifiestan ventajas en la utilización de las empresas temporales, por la facilidad de provisión de personal, obtención de trabajo



dores eficientes, claridad en las relaciones laborales, no aparecimen-  
to de presiones sindicales y eliminación de problemas de administra-  
ción de personal.

Lo anterior se corrobora con una carta enviada por los gremios económi-  
cos del país en Noviembre 14 de 1986, a la Dra. Olga Duque de Ospina,  
como senadora ponente del proyecto Ley Nº 686/86, "por el cual se es-  
tablece un sistema social de intermediación en el empleo", en la cual  
manifiestan su posición sobre el empleo temporal y específicamente so-  
bre las empresas temporales de empleo.

Entre los gremios que fijaron su posición sobre el empleo temporal y  
las empresas temporales de empleo se encuentran los siguientes: Asocia-  
ción Nacional de Industriales (ANDI), Federación Nacional de Comercian-  
tes (FENALCO), Sociedad de Agricultores de Colombia (SAC), Federación  
Colombiana de Industrias Metalúrgicas (FEDEMETAL), Asociación Colombia-  
na Popular de Industriales (ACOPI), Asociación Bancaria de Colombia  
(ASOBANCARIA), Cámara Colombiana de Construcción (CAMACOL), Unión de  
Aseguradores Colombianos (FESECOLDA).

En dicha carta los representantes de estos gremios consideran que en  
caso de desmontar las empresas temporales de empleo, los más lesiona-  
dos con ello serían los sectores más débiles de la comunidad entre los  
que se encuentran los desempleados.

Las clases trabajadoras recibirían diversos efectos negativos, por

cuanto las empresas de intermediación facilitan el encuentro entre la demanda y la oferta de trabajo, disminuye el periodo de cesantías de los empleados y permiten la colocación de personal que solo desea trabajar determinadas jornadas y aún en actividades especializadas.

Además las defienden porque consideran, que este tipo de empresas son instrumentos ágiles para responder a las necesidades sociales y económicas derivadas tanto de la actividad industrial, comercial y de servicios con el uso racional de la mano de obra, ya que facilitan contar con personas calificadas para el desempeño de labores temporales en el momento requerido y por el tiempo necesario. Ayudan también a flexibilizar el sistema de contratación laboral de acuerdo a las fluctuaciones del ciclo económico y a las necesidades de producción de sus empresas.

Aparte de estas consideraciones existen otras que no son enumeradas por dichos gremios, y que según las asociaciones sindicales, son los verdaderos motivos que impulsan a utilizar trabajadores temporales.

Como ya se anotó anteriormente, las asociaciones sindicales consideran que las empresas prefieren contratar personal temporal para: disminuir cargas prestacionales, quitarse problemas sindicales al restarle fuerzas a la organización obrera y el no pago de la retroactividad de las cesantías entre otros.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Del análisis del empleo temporal, su evolución y desarrollo pueden extraerse las siguientes conclusiones:

- Si bien el empleo temporal siempre ha constituido una modalidad relativamente importante en la contratación de fuerzas de trabajo, a partir de 1980 y particularmente de 1983, se advierte una tendencia hacia el cambio en la composición del empleo en favor de modalidades de vinculaciones bajo contratos a término fijo, especialmente en las actividades manufactureras.
- En el agro hay alteraciones en el empleo por razones referidas a los ciclos de producción, mientras que en los demás sectores esas alteraciones obedecen a cambios en la composición y magnitud de la demanda de bienes y servicios.
- En los sectores urbanos aparece la temporalidad obedeciendo en una primera instancia a causas de orden friccional (incrementos esporádicos de producción, actualización de contabilidades, revisión de stocks e inventarios, demandas picos de servicios, entre otros), de manera tal que surgen intermediarios que satisfacen demandas de em



pleos durante todo el año, aunque los empleos que captan son de corta duración.

- Una consecuencia previsible, con base en lo anterior, consiste en que bajó el ropaje de ventas de servicios algunas actividades inherentes a la gestión empresarial, que son permanentes, se vuelven temporales, trayendo como consecuencia inestabilidad en el empleo, menores salarios a causa de la intermediación, posible evasión de prestaciones sociales y carencia relativa de seguridad social.
- Las empresas que contratan el servicio temporal obtienen grandes beneficios al presentarse una disminución en los costos de producción y administración, reduciéndose la carga prestacional ya que como estos trabajadores son liquidados tan pronto terminan su labor, no tienen que pagar altas cesantías, ni la retroactividad de las mismas.
- Se ha distorciónado la finalidad de las empresas temporales, porque su filosofía es la prestación de servicios que puede ser de un día hasta un año, pero lo que se da en la mayoría de los casos es que este trabajador temporal realiza un trabajo permanente y lo que existe es una renovación temporal del contrato.
- Las empresas temporales de empleo, prestan sus servicios en todos los sectores de la economía: agrícola, comercial, financiero, de servicios, manufacturero, Las empresas usuarias de estos servicios son tanto privadas como públicas.

- Existen varias diferencias entre lo que son las empresas temporales de empleo, las bolsas de empleo y las oficinas de selección de personal. La principal es que las empresas temporales establecen una relación contractual con el trabajador convirtiéndose en su patrón. Mientras que las bolsas de empleo y las oficinas de selección de personal solo se encargan de vincular al trabajador con alguna empresa.
- La empresa de servicios temporales no es el patrón de hecho pero sí de derecho, mientras que la empresa usuaria, quien en términos reales usufructúa el trabajo, es patrono de hecho pero no de derecho. Dentro de las dos empresas queda el trabajador laborando verdaderamente para la empresa utilizadora pero legalmente para la temporal, es decir, el trabajador es jurídicamente empleado para una empresa para la cual no trabaja. En la práctica el trabajador tiene dos patrones, aunque ante la Ley depende de uno solo.
- Las empresas de servicios temporales tienen carácter permanente en su actividad, pero los servicios los prestan utilizando al trabajador de manera temporal.
- Hay una doble explotación del factor humano, por parte de la empresa temporal y por parte de la empresa utilizadora.
- Es posible que empleos permanentes se satisfagan con personal temporal y sobre esta iniquidad han ocurrido pronunciamientos por parte del

sector sindical.

- Desde el punto de vista del trabajador, se hacen evidentes las consecuencias: por una parte es indiscutible que el sistema de contratación e intermediación temporal afecta directamente y por definición la estabilidad en el empleo. Aunque no es descartable que una empresa usuaria enganche definitivamente uno o varios trabajadores, ello no es lo normal, pues el usuario prefiere mantener el sistema que lo libera de obligaciones laborales directas. Por otra parte la inestabilidad trae como consecuencia una escasa posibilidad de ejercer los derechos de sindicalización y por tanto el trabajador temporal no es objeto de ningún beneficio de la negociación colectiva del trabajo.
  
- Se tiene la idea de que el empleo temporal constituye una modalidad propia de las pequeñas empresas que evaden o no están sujetas al régimen laboral, lo cual entre otras les otorga a éstas una gran flexibilidad para hacer cambios en su personal como ellas lo crean más convenientes a sus intereses. La verdad es que el régimen laboral aunque es muy probable que este tipo de empleo no reciba los beneficios que establece la legislación laboral incluso en las empresas de mayor tamaño y que forman parte del sector moderno de la economía. Es probable que precisamente la posibilidad de evadir algunos costos laborales constituya un factor que induce su utilización.
  
- De acuerdo con el Código del trabajo, las distintas modalidades de empleo temporal pueden clasificarse en dos grandes grupos: el primer

ro, constituido por trabajadores temporales contratados directamente por las empresas; el segundo por los trabajadores temporales contratados a través de contratistas independientes o empresas temporales de empleo.

- El nivel de salarios a que aspira el trabajador temporal es equivalente al salario mínimo o muy cercano a él.
- El nivel educativo de los trabajadores no supera apreciablemente la enseñanza secundaria clásica o comercial.
- Correlativamente con la oferta, la demanda se concentra en los mismos grupos ocupacionales, personal administrativo y operarios en general.
- En cuanto a las prestaciones a diferencia del trabajador permanente, el trabajador temporal tiene derecho únicamente a las establecidas por la Ley. El permanente tiene derecho además a sus prestaciones sociales legales a algunas prestaciones extralegales.
- La legislación laboral colombiana presenta vacíos, que facilitan se presenten manipulaciones, sin que la autoridad del gobierno a través del Ministerio del Trabajo se pronuncie sentando una posición que corte de tajo la raíz de estos problemas. No se debe admitir tal tolerancia, ya que está permitiendo la proliferación de intermediarios constituidos como empresas, cuyo objeto social expresado literalmente en los certificados de constitución y gerencia, es la asesoría en

personal temporal.

- Creemos que el empleo temporal es útil sobre todo para empresas que en ciertos periodos tienen aumento en la demanda de sus productos. Estamos de acuerdo con esta modalidad de contratación, mas no que ésta sea ejercida por entes privados existiendo un ente público en cargado de realizar estas funciones y que en la actualidad actúa solo como "fiscalizador u observador".
- Debe existir una mayor vigilancia por parte del Estado para este tipo de empleo, evitando de esta forma que se contrate personal temporal para labores de naturaleza permanente.



BIBLIOGRAFIA

AGENCIAS PRIVADAS DE COLOCACION EN U.S.A. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, 1955.

ASOCIACION COLOMBIANA DE EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES. Que son y que no son las Empresas de Servicios Temporales. IPLER Editores. Bogotá, 1986.

BERRUECOS BARAHONA, Edgar. Qué pasa con la Contratación Laboral Temporal en el País? La República. Bogotá, 27 de Febrero de 1985.

CORCHUELO, Alberto. Subcontratación y Empleo Temporal en la Industria Manufacturera. Universidad del Valle. Cali, 1986.

DICCIONARIO DE ECONOMIA. Editoriales Orbis. Barcelona, 1980.

EL PROBLEMA LABORAL COLOMBIANO. Diagnóstico, Perspectiva y Política, Informe Final de la Misión Chenery. Economía

Colombiana, Separata No. 10. Agosto- Septiembre. Bogotá, 1986.

EMPRESAS O BOLSAS DE EMPLEO. Lamentable y Dolorosa Confusión.  
Sin Autor. El Colombiano. Medellín 3 de Febrero de 1985.

JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA. Empresas de Servicios Temporales.  
No. 160. Bogotá, Abril de 1986.

LEGISLACION ECONOMICA. Reglamentadas las Empresas de Servicios Temporales. No. 736. Tomo 62. Bogotá, 1983.

OBREROS TEMPORALES, LOS MAS PROTEGIDOS. Sin Autor. El Universal. Cartagena, 24 de Octubre de 1986.

OCHOA MORENO, Benjamín. La Supresión de las Agencias de Servicios Temporales. Foro Sindical. Bogotá, 1985.

SENALDE. Convenios Internacionales de la O.I.T. Ratificados por Colombia. Volumen No. 5. Bogotá, 1986.

VASQUEZ MATEO, Felipe. El prestamismo laboral: Las Empresas de Servicio Temporal en Europa. Edición General. Zaragoza, 1980.

ANEXOS

REGIMEN LABORAL COLOMBIANO

DECRETO 1433 de 1983

EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

Decreto 1433/83

ARTICULO 1º.- Empresa de servicios temporales es aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para el desarrollo de sus actividades ordinarias, inherentes o conexas mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual asume con respecto a éstas es carácter de empleador o patrono.

ARTICULO 2º.- Las empresas de servicios temporales, deberían constituirse como personas jurídicas y someterse al régimen laboral vigente en las relaciones con el personal vinculado a ellas. Además deberán surtir los siguientes requisitos ante la Dirección General del Servicio Nacional de Empleo:

1. Certificado de constitución y gerencia expedido por la Cámara de Comercio y Registro Mercantil.

2. Acreditar un capital social mínimo pagado igual o superior a trescientas (300) veces el mayor salario mínimo legal mensual vigente en el momento de la constitución.

Las empresas ya constituidas, deberán en término previsto en el artículo 10 de éste ajustar su capital al monto antes señalado, tomando como base el salario mínimo vigente al momento de la expedición del presente reglamento.

3. Reglamento interno de Trabajo del personal dentro de los reglamentos del Código Sustantivo del Trabajo.
4. Allegar a la Dirección General del Servicio Nacional de Empleo, los formatos de contrato con las empresas beneficiarias del servicio y de los contratos que celebran con los trabajadores.
5. Presentar la patente de funcionamiento expedida por la Alcaldía Municipal de su domicilio legal.
6. Constituir una garantía mediante una compañía de seguros legalmente establecida en Colombia, a favor del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, por una cifra no inferior a quinientas veces el salario mínimo legal mensual vigente, para garantizar los salarios y prestaciones de los trabajadores en caso de liquidez de la empresa. Dicha garantía debe actualizarse mensualmente, tomando como base la modifi

cación del salario mínimo legal.

Una vez cumplidos los anteriores requisitos, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por intermedio del Servicio Nacional de Empleo mediante resolución motivada, autorizará el funcionamiento de la respectiva empresa de servicios temporales.

ARTICULO 3º.- Las empresas de servicios temporales no podrán ejercer actividades de simples intermediarios de oferta y demanda de mano de obra dentro de la modalidad que tipifica a las bolsas privadas lucrativas de colocación de empleo. A su vez éstas no podrán ejercer actividades de empresas de servicios temporales.

ARTICULO 4º.- Desde el momento que se inicie el vínculo laboral entre trabajador y la empresa de servicios temporales, ésta deberá atender el pago de todas las obligaciones que contrae como empleador, y los aportes al Instituto Colombiano de Seguros Sociales, al servicio Nacional de Aprendizaje, al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, dentro de las disposiciones legales vigentes.

ARTICULO 5º.- Las empresas de servicios temporales no podrán contratar servicios o suministrar personal a empresas beneficiarias cuando los trabajadores de éstas están ejerciendo el derecho de huelga.

ARTICULO 6º.- Corresponde al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el control y vigilancia de las empresas de servicios temporales, dicho

control se ejercerá de oficio a petición de parte por intermedio de la Dirección General del Servicio Nacional de Empleo, la cual verificará el cumplimiento de los requisitos mínimos para poder operar, teniendo facultad para revisar: los contratos de prestación de servicios celebrados con terceros beneficiarios, además las condiciones laborales y el pago de los aportes patronales enunciados en el artículo cuarto del presente decreto.

Las violaciones a las normas laborales que se detecten, serán comunicadas por la Dirección General del Servicio Nacional de Empleo a la División de inspección del Trabajo, para los fines consiguientes.

ARTICULO 7º.- La Dirección General del Servicio Nacional de Empleo, podrá solicitar los informes estadísticos relacionados con la oferta y la demanda de mano de obra, frecuencia de colocación, ocupaciones y sectores de actividad económica atendidos y cuantías y escalas de remuneraciones.

ARTICULO 8º.- El incumplimiento en el lleno de los requisitos señalados en la presente disposición o la violación de las normas laborales respecto a las condiciones de trabajo, serán sancionadas de conformidad con el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965, con multas sucesivas de doscientos pesos (\$ 200.ºº) hasta diez mil pesos (\$ 10.000ºº) diarios hasta tanto se corrija la infracción.

ARTICULO 9º.- Contra las providencias que se dicten en desarrollo del



artículo anterior, proceden los recursos contemplados en el Decreto 2733 de 1959 y normas que lo modifiquen.

ARTICULO 10º.- Las empresas de servicios temporales que hasta la fecha de expedición del presente Decreto, hayan venido suministrando personal a terceros beneficiarios, mediante cualquier modalidad, deberán acreditar los requisitos exigidos dentro de un término de tres (3) meses contados a partir de la vigencia del presente Decreto.

La Dirección General del Servicio Nacional de Empleo, comprobará de oficio o a petición de parte el incumplimiento de los requisitos contemplados en el artículo segundo del presente Decreto o el funcionamiento irregular de empresas dedicadas a la prestación de servicios temporales e impondrá las sanciones establecidas en las disposiciones vigentes.

ARTICULO 11º.- En el evento en que una empresa amplíe su objeto social hacia la prestación de servicios temporales, deberá ajustarse a todo lo dispuesto en el presente Decreto.

ARTICULO 12º.- Este Decreto rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que el sean contrarias.

## CRONOGRAMA

- ACTIVIDAD 1. Recopilación de Información.
- ACTIVIDAD 2. Organización y Análisis de la Información.
- ACTIVIDAD 3. Clasificación y Evaluación de la Información.
- ACTIVIDAD 4. Planteamiento del Problema.
- ACTIVIDAD 5. Alternativas de Soluciones.
- ACTIVIDAD 6. Evaluación y Selección de Alternativas.
- ACTIVIDAD 7. Conclusiones.
- ACTIVIDAD 8. Recomendaciones.





146

COSTO DEL PROYECTO

1. Honorarios	\$ 100.000
2. Gasto Papelería	3.500
3. Gasto Fotocopias	12.000
4. Gasto Transporte	30.000
5. Gasto Utiles de Oficina	350
6. Transcripción a Máquina	11.000
7. Empastada	1.200
	<hr/>
T O T A L	\$ 158.050 =====