

INTERMEDIACIÓN LABORAL ES PROHIBIDA

Empresarios y asesores, insistir en no contratar sus trabajadores directamente para la ejecución de las labores misionales permanentes, le puede salir muy caro. En sólo dos meses (enero y febrero) van más de \$ 250 millones en multas.

[Así lo anunció el Minprotección Social mediante el boletín de prensa 118 de 2011, informando además](#), que el número de sanciones tanto a las CTA que se prestan para la intermediación, cómo al empresario que lo practica, este año se ha aumentado en comparación al 2010, todo ello, gracias a las quejas que interponen los trabajadores y las mayores verificaciones que está haciendo las Oficinas del Trabajo.

Recordemos que **la intermediación laboral es prohibida por expresa disposición del Código Laboral** y sólo en un caso (*y temporal*) es permitida, para cubrir las vacantes del personal que salgan en vacaciones, licencias o incapacidades o para que ayuden un aumento de producción o temporada, el cual no podrá ser superior a 6 meses y prorrogables máximo hasta por 6 meses más, dicha vinculación a través de una intermediación.

“Ley 50 de 1990, art. 77. Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos

- 1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el Art. 6º del Código Sustantivo del Trabajo.*
- 2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.*
- 3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de (6) meses prorrogable hasta por (6) meses más.”*

Ya son muchas las empresas en Colombia que has sido sancionadas, tanto del sector privado como el público, por ello, vale la pena recordar que si bien el [artículo 63 de la Ley 1429 de 2010](#), establece un término (*Julio de 2013*) para que las empresas que usan indebidamente la Intermediación Laboral, por ejemplo, a través de las CTA o de Temporales, hagan la contratación directamente, dicho plazo es inaplicable en la práctica, pues la intermediación laboral irregular ha estado prohibida desde hace varios años, por consiguiente, si en éste momento tiene a sus trabajadores que le ayudan en las labores habituales de la empresa, pero los tiene contratados a través de una CTA o de una Empresa de Servicios Temporales, no espere mas, haga la contratación directa antes que un trabajador lo denuncie ante la Oficina del Trabajo y lo sanciones en los próximos días.

INTERMEDIACIÓN LABORAL ES PROHIBIDA

Recordemos que es y cómo se da la Intermediación Laboral irregular:

- **Cooperativa de Trabajo Asociado –CTA-**

Las CTA fue una figura que nació en los 90 debido a la crisis económica, mediante la cual se incentivó a qué grupo de **trabajadores de labores similares**, se asociaran y prestaran como conglomerado, sus servicios a diversos usuarios. Entre otras características de las CTA, es que los trabajadores se asocian (*se convierten en dueños*) y con sus **propias herramientas** o elementos de trabajo, prestan sus servicios, bajo **total independencia** de la Empresa-Usuaría. Como el servicio es prestado entre la CTA a la Empresa-Usuaría, de por medio hay un pago de honorarios (*factura*), pago que corresponde a una ganancia que la CTA que deberá repartir entre sus dueños (*trabajadores asociados*).

Lo anterior, es el estado ideal, pero en la práctica se observa que muchas empresas para no contratar directamente a sus trabajadores, lo que hacen es utilizar de fachada, a una CTA para vincular por medio de ésta a los trabajadores que necesita, pero **en realidad**, dichos trabajadores todo el tiempo están recibiendo órdenes del Empresario-Usuario, fuera de eso, están utilizando las herramientas del Empresario-Usuario (*escritorios, computadores, vehículos, etc.*)

De tal manera que si una empresa está utilizando a la CTA como intermediación, el trabajador puede demandar ante un Juez Laboral y demostrar la intermediación, por lo que el Juez declarará la verdadera relación laboral entre trabajador y empresa y no con la CTA, condenando a la Empresa-Usuaría como verdadero empleador al pago de salarios, prestaciones sociales y a pagar la seguridad social compartida como debió ser todo el tiempo de relación laboral.

- **Empresas de Servicios Temporales –EST-**

Esta figura está creada únicamente para **soluciones temporales** por motivos de un **reemplazo** (*incapacidades, licencias, vacaciones*) o por **aumentos de producción** en una temporada alta (*cosecha, recolección, etc.*).

Dicha alternativa para tener trabajadores vinculados por una Empresa Temporal, sólo se puede dar por un periodo de 6 meses, el cual y de manera excepcional, podría ser prorrogado hasta por otros 6 meses **y nada más**.

Tener a trabajadores por mayor tiempo, significa que realmente dichos trabajadores son para una labor permanente en la empresa y no pudieron ser vinculados a través de una Empresa Temporal, por lo que cualquier trabajador o autoridad puede poner de conocimiento dicha situación ante el Ministerio de Protección Social y la Empresa-Usuaría será sancionado a multas altísimas.

Sobre la forma en que sólo se puede utilizar a las Empresas Temporales, se puede ampliar con la lectura del editorial [¿Cómo contratar con Empresas de Servicios Temporales \(EST\)?](#)

INTERMEDIACIÓN LABORAL ES PROHIBIDA

- **Contrato de Prestación de Servicios**

Éste tipo de contratos son de naturaleza civil-comercial, por lo que es utilizado correctamente para contratar un servicio **ajeno** al objeto ordinario de la empresa, por ejemplo, una panadería que necesite un Abogado o un Contador o una persona para que haga algo muy excepcional (*arreglar el techo de la panadería*), labor que hará el **contratista** de manera independiente, sin subordinación, bajo su criterio profesional, aunque el contratante podrá dar algunas instrucciones, no puede confundirse con la subordinación.

De tal manera, que si al contratista, lo obligan a cumplir un horario, incluso sancionarlo o descontarle parte de su pago por llegar tarde y debe estar todo el tiempo bajo subordinación u órdenes que dé el contratante y sobre todo, está ejecutando labores propias del objeto de la empresa (*Contratista haciendo pan en una panadería*), sin lugar a dudas estamos frente a una verdadera relación laboral disfrazada de Contrato de Prestación de Servicios.

En la situación anterior, el trabajador puede demandar ante un Juez Laboral, para que éste declare el hecho real, como fue la relación laboral disfrazada de Prestación de Servicios y la empresa será condenada a pagar prestaciones sociales y a devolver los valores que por seguridad social debió pagar el trabajador cuando parte de éstos debieron ser sufragados por el empleador.