

CIRCULAR 12 DE 2014

(agosto 15)

Diario Oficial No. 49.263 de 3 de septiembre de 2014

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Para: Prestadores del Servicio Público de Empleo, Empresas de Servicios Temporales
De: Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.
Asunto: Gestión y Reporte de Vacantes Temporales a través del Servicio Público de Empleo.
Fecha: Bogotá D C., 15 de agosto de 2014

La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, como administradora del mismo y de su Red de Prestadores, teniendo en cuenta las facultades atribuidas por el Decreto número 2521 de 2013, se permite realizar las siguientes precisiones sobre las condiciones de prestación del servicio de gestión y colocación frente a las vacantes temporales a que se refieren los artículos [77](#) de la Ley 50 de 1990^[1] y 6o del Decreto número 4369 de 2006, así como sobre el reporte de las mismas al Servicio Público de Empleo.

Gestión de Vacantes de las Empresas de Servicios Temporales

Tanto la Ley [50](#) de 1990 como el Decreto número 4369 de 2006, establecen que las Empresas de Servicios Temporales tienen dos tipos de empleados, los cuales corresponden a “trabajadores de planta” y a “trabajadores en misión”. En este sentido, son trabajadores de planta, aquellos que desarrollan su actividad en las dependencias propias de la Empresa de Servicio Temporal; mientras que los trabajadores en misión, son los que dicha empresa envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por estos^[2].

Frente a las vacantes por empleos de planta, resulta claro que las Empresas de Servicios Temporales en su condición de directo empleador, podrán acudir a cualquier prestador del Servicio Público de Empleo con el fin de reportar y gestionar las mismas. Ahora, con ocasión de vacantes de empleos en misión, debe precisarse que, tal como lo ha señalado el Ministerio del Trabajo^[3], las Empresas de Servicios Temporales fungen igualmente como empleadoras directas en la medida que vinculan al personal enviado para ejecutar la labor contratada, a través de un contrato laboral y asumen el pago de salarios, prestaciones sociales, seguridad social, e incluso es responsable de la salud ocupacional de este.

En consecuencia, cuando las Empresas de Servicios Temporales desarrollan la actividad de suministro de personal enviando trabajadores en misión para ejecutar la labor contratada por las empresas usuarias, actúan como el verdadero empleador de estos. En tal sentido, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la Sentencia 9435 de abril 24 de 1997, ponencia del Magistrado Francisco Escobar, manifestó que: “Con respecto al personal en misión, **para todos los efectos la empleadora es la Empresa de Servicios Temporales** y por tanto esta se hace responsable del pago de los pertinentes derechos laborales e incluso de la salud ocupacional (Negrita y subrayado fuera de texto).

Por lo anterior, estando claro que respecto de los trabajadores en misión las Empresas de Servicios Temporales son los empleadores directos, es plenamente viable que las mismas

gestionen sus vacantes a través de cualquier prestador del Servicio Público de Empleo, tal como ocurre en el caso de vacantes correspondientes a trabajadores de planta.

Reporte de Vacantes por parte de Empresas de Servicios Temporales

Es importante tener claro, que las vacantes relativas a funciones temporales o sin vocación de permanencia, relacionadas en el artículo [77](#) de la Ley 50 de 1990^[4] y en el artículo 6o del Decreto número 4369 de 2006, si bien pueden ser suplidas mediante la contratación de Empresas de Servicios Temporales, también pueden proveerse directamente por la empresa donde se generaron.

En tal orden, cuando el empleador pretenda proveer directamente dichas vacantes deberá reportar las mismas al Servicio Público de Empleo, pero cuando contrate una Empresa de Servicios Temporales para tal fin, esta será la única responsable de su reporte, ello en atención a que la temporal reemplaza a la empresa usuaria en su condición de empleadora.

Finalmente, debe precisarse que los servicios de gestión y colocación se prestarán a las Empresas de Servicios Temporales en las condiciones establecidas en la Ley [1636](#) de 2013, en el Decreto número [2852](#) de 2013, debiendo estas observar los reglamentos internos del prestador elegido para la gestión de sus vacantes. Por lo anterior, con el fin de que los prestadores no incurran en la prohibición establecida en el literal e) del artículo [27](#) del Decreto número 2852 de 2013^[5], las temporales, al momento de contratar alguno de los oferentes registrados en el Servicio Público de Empleo que haya aplicado a la vacante, deberán mantener y respetar las condiciones bajo las cuales se registró y mantuvo vigente la misma. Las Empresas de Servicios Temporales solo podrán modificar las condiciones de la oferta cuando contraten directamente a personas que no hayan aplicado a la vacante a través del Servicio Público de Empleo, frente a las cuales la oferta de empleo inicialmente publicada en este no es vinculante.

Cordialmente,

El Director General,

LUIS ERNESTO GÓMEZ LONDOÑO.

* * *

1 “Artículo [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 artículo [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 seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más”.

2 Artículo [74](#) Ley 50 de 1990 y artículo 4o del Decreto número 4639 de 2006

3 Ministerio de Trabajo, Concepto número 91241 de 30 de mayo de 2014.

4 Artículo [77](#). Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con estas en los siguientes casos:

“1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales, o transitorias a que se refiere el artículo [6o](#) de 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 periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) mese más”.

5 Artículo [27](#). Actos prohibidos en la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo. Queda prohibido a los prestadores del servicio público de empleo:

“(…)

“e) **Ofrecer condiciones de empleo falsas o engañosas** o que no cumplan los estándares jurídicos mínimos” (Negritas propias).



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Ministerio de Relaciones Exteriores

ISSN 2256-1633

Última actualización: 30 de septiembre de 2024 - (Diario Oficial No. 52.869 - 4 de septiembre de 2024)

