



**CULPA PATRONAL - ACCIDENTES DE TRABAJO DE  
PERSONAL CONTRATADO A TRAVES DE EMPRESAS DE  
SERVICIOS TEMPORALES.**

TRABAJO DE GRADO

XIMENA MARQUEZ MARTINEZ  
LUISA FERNANDA VELASCO

TUTOR  
CARMEN ELENA GARCES

**UNIVERSIDAD ICESI  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES  
ESPECIALIZACION EN DERECHO DEL TRABAJO Y  
SEGURIDAD SOCIAL  
SANTIAGO DE CALI  
2013**

# **CULPA PATRONAL - ACCIDENTES DE TRABAJO DE PERSONAL CONTRATADO A TRAVES DE EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES.**

## **ANTECEDENTES**

En la actualidad, la fuerza de trabajo reviste gran importancia en la evaluación de políticas macroeconómicas dado que la consideración de la misma se encuentra directamente relacionada con el comportamiento de las variables económicas, tanto a nivel macro como micro, lo que sugiere ineludiblemente la absoluta relevancia de la regulación frente a las relaciones de trabajo en sus diversas manifestaciones.

Antes de abordar el tema en concreto de éste escrito, es preciso señalar el contexto más usual en el que se dan las relaciones de trabajo, especialmente las de carácter dependiente, frente a ello es claro que la “*organización*” como ente integrante de la sociedad, ha tomado gran relevancia llegando incluso a influir en la concepción moral de sus individuos, “*el rol que juegan y desempeñan las organizaciones en el mundo actual, su inevitable presencia, su importancia y las funciones indispensables que con frecuencia realizan para la vida humana, les ha conferido, asimismo, un poder capaz de afectar la vida individual y social de los hombres*”<sup>1</sup>; al respecto es importante aludir que, lo que motiva la existencia de figuras como las Empresas de Servicios Temporales, refiriéndose específicamente al ámbito económico de las organizaciones, es el interés por satisfacer adecuadamente su interés de lucro, que podríamos considerar de la siguiente manera:

“(…)”

---

<sup>1</sup> QUINTERO, SILVA, BOTERO, RODRIGUEZ y GARCERÁ. Despidos y Conflictos Casos de estudio sobre Organizaciones y Trabajo. Colección “El Sur es Cielo Roto”. Centro Interdisciplinario de Estudios Jurídicos y Sociales. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales Universidad Icesi. 2012. Pág. 22

*Los hombres de negocios tiene un solo objetivo en mente al desarrollar su trabajo: alcanzar beneficios, ya sea obteniendo un precio alto para sus ventas o un precio bajo para sus compras; los agentes económicos son seres autointeresados y suponemos que actúan en consecuencia.”<sup>2</sup>*

Una de esas manifestaciones de la relación de trabajo se encuentra en aquella que tiene el carácter de dependiente, especialmente a través de una figura bastante acogida en estos días, como lo es la prestación personal del servicio en una Empresa de Servicios Temporales, que es el tema que abordará este ensayo, matizada en una situación concreta y con implicaciones especiales, cual es la ocurrencia de un siniestro o contingencia, constitutiva de un accidente de trabajo, en el que se ve involucrado un trabajador en misión, en el contexto de la empresa usuaria, es decir, en las instalaciones de ésta.

Partiendo de la idea de abaratar costos que apareja la implementación del suministro de personal, en ella se puede apreciar el ejercicio mismo del concepto de *Intercambio* contenido en un sistema económico, según el cual cada agente tiene para ofrecer, y requiere, un determinado producto y/o servicio, dinámica que igualmente es llevada a cabo entre las empresas (organizaciones en general), sea cual sea su objeto, y en las Empresas de Servicios Temporales; el intercambio se concreta en la necesidad de personal adicional al de planta, y la oferta de dicho personal por parte de la Empresa de Servicios Temporales obteniendo como contraprestación ésta última una determinada cantidad de dinero, que es lo que ordinariamente ocurre.

Teniendo en cuenta que la fuerza de trabajo, como se indicó con anterioridad reviste tal relevancia en la sociedad, y especialmente representa un importante elemento en la economía de la misma, es necesario que el Estado vaya más allá de la dinámica económica con el propósito de hacer prevalecer los valores del

---

<sup>2</sup>Ibídem.

trabajador en su calidad de ciudadano, lo que nos conduce a la necesidad de establecer unos alcances y límites de dichas organizaciones<sup>3</sup>, los cuales se consagran principalmente en el establecimiento de normas que rijan tales relaciones, como analizaremos más adelante; ahora bien, en aras de ir un poco más allá y establecer la relación existente entre el *Trabajo y Organización*, entendiendo el primero como una de las formas de relación social, a través de la cual el individuo logra insertarse en la estructura social, es importante tener en cuenta que ambos son conceptos dependientes pues cada uno determina la existencia del otro, ya sea a una pequeña o gran escala, es decir, para la existencia de la organización como unidad económica es necesario que ella reúna una serie de individuos que a través de su trabajo le den continuidad a la misma por lo menos en términos de viabilidad financiera.

Como ya se dijo, existe la necesidad de una intervención del Estado para garantizar la prevalencia de los parámetros mínimos que propendan por un enaltecimiento del trabajo como actividad que dignifica al hombre y que al mismo tiempo vaya a la par de las necesidades organizacionales y económicas; es justamente en este punto en el que podemos apreciar que al momento de entrar en escena las Empresas de Servicios Temporales en virtud de la necesidad del giro económico, también surge la necesidad de regular dicha figura así como el régimen aplicable a los trabajadores que se vinculan a dichas empresas, a quienes se les aplican las normas laborales contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo los cuales constituyen un mínimo de derechos y garantías de carácter irrenunciable.

En la dinámica de la contratación a través de Empresas de Servicios Temporales, se trata de una relación triangular, por un lado el trabajador en misión, la empresa usuaria y la Empresa de Servicios Temporales, para ilustrar un poco más dicha relación es necesario retomar el artículo 71 de la Ley 50 de 1990 según el cual la

---

<sup>3</sup> *Ibíd.*

Empresa de Servicios Temporales es *“aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la Empresa de Servicios Temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador”*. Como se desprende de la norma citada, quien ostenta la calidad de empleador es la Empresa de Servicios Temporales, por lo que es de ella de quien se predicen las obligaciones a cargo de la parte dominante o fuerte económicamente hablando, que se traduce en lo que podríamos denominar una relación ordinaria de trabajo, obligaciones que comprenden incluso las relacionadas con la seguridad en el trabajo; cabe aclarar que en lo que se refiere a éste tipo de empresas se predica la existencia de dos tipos de trabajadores adscritos a la misma, por un lado, aquellos trabajadores de planta, que son los que desarrollan sus labores en las dependencias de la propia Empresa de Servicios Temporales, y por otro lado, los trabajadores en misión quienes se envían a las dependencias de las usuarias para ejecutar las labores encomendadas, frente a estos dos tipos de trabajadores en este trabajo abordaremos el caso de los trabajadores en misión únicamente y en circunstancias específicas, más no como un fenómeno global.

En nuestro ambiente organizacional, se dan casos particulares que vale la pena traer a colación, uno de ellos es el caso de los accidentes de trabajo ocurridos durante el desarrollo de la labor encomendada y en las instalaciones de la empresa usuaria, para ello es importante recordar que el concepto de seguridad en el trabajo y accidente de trabajo, han sufrido un cambio a lo largo de la historia, modificando la connotación que existía anteriormente; cuando se inició el trabajo en las fábricas modernas el concepto era nulo, ya que el objetivo de los empresarios era buscar el máximo provecho económico con el menor costo de mano de obra, asignándole a los obreros unas jornadas de trabajo extenuantes y pagando lo mínimo para la subsistencia de la persona y su familia tal y como lo menciona KARL MARX en su libro El Capital “La gran producción de plusvalía

arrancada a estas ramas de trabajo y el abaratamiento progresivo de sus artículos se debía y se debe principalmente a los salarios mínimos estrictamente indispensables para vegetar de mala manera, unidos a unas jornadas de trabajo que representan el máximo de lo humanamente posible<sup>4</sup> esto trae como consecuencia que el obrero no pueda exigirle a su empleador que proporcione medidas para cuidar su salud, ya que el objetivo de la empresa en esa época era producir al más bajo costo, lo que generó un incremento en la mortalidad infantil y numerosas mujeres enfermas, ya que al ser una mano de obra más barata eran usados en mayor número para desempeñar las labores más riesgosas para la salud.

Fruto de la industrialización y modernización de la fábrica, surgieron las luchas de la clase obrera con el fin de conseguir mejores condiciones de trabajo, entre estas reivindicaciones estaban la de imponer la jornada de trabajo de 8 horas, conquista que significó el primer paso para conseguir el llamado bienestar laboral, en medio de esta disputa por mejores condiciones laborales, los gobiernos iniciaron la creación de leyes y sistemas que incluyeran la protección de los trabajadores así como conceptos ligados a la seguridad social, los cuales a su vez empezaron a ser considerados en los programas de las organizaciones internacionales, como la OIT.

En Colombia el nacimiento del sistema de riesgos profesionales tiene su inicio en el comienzo del siglo XX, con la expedición de la ley 57 de 1915, la cual reguló los accidentes de trabajo y se estableció que el patrono sería el responsable de los accidentes de trabajo ocurridos a sus operarios en el ejercicio de su profesión. En esta norma se da la primera definición de accidente de trabajo y se establecen las indemnizaciones por esta causa.

---

<sup>4</sup>Página 262

En dicha preceptiva el accidente de trabajo estaba definido como *“un suceso imprevisto y repentino sobrevenido por causa y con ocasión del trabajo, y que produce en el organismo de quien ejecuta un trabajo por cuenta ajena una lesión o una perturbación funcional permanente o pasajera, todo sin culpa del obrero.”*<sup>5</sup>

En esta ley también se establecen la responsabilidad del patrono en la ocurrencia de los accidentes, pero establece también las causales de exclusión de esta responsabilidad, las cuales son; culpa del obrero, fuerza mayor extraña al trabajo en que se produzca el accidente, imprudencias o descuido del operario, ataque súbito de enfermedad que prive al obrero del uso de sus facultades mentales o fuerza física o violación a los reglamentos de la empresa<sup>6</sup>.

La noción de accidente de trabajo se había mantenido hasta la expedición de la ley 100 de 1993 y su decreto Reglamentario 1295 de 1994, definición que fue derogada por la Corte Constitucional<sup>7</sup> y que fue reemplazada en el 2007 por la definición que trae la Decisión 584 de 2004 de la Comunidad Andina (CAN), *“Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte, aun fuera del lugar y horas de trabajo. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad”*, esta definición ha sido reemplazada por la contenida en el artículo 3 de la Ley 1562 de 2012, la cual establece que: *“Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.*

---

<sup>5</sup>Ley 57 de 1915, artículo 1 modificado por los artículos 5 de la ley 32 de 1922 y 9 de la ley 133 de 1931.

<sup>6</sup>Ley 57 de 1915 artículo 2o.

<sup>7</sup>Sentencia C-858 de 2006 Corte Constitucional.

*Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.*

*Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.*

*También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.*

*De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.”*

En este desarrollo se puede apreciar que el concepto de accidente de trabajo ha variado para incluir en él todos los aspectos que puedan influir o que se relacionen con la ocurrencia del mismo, hasta el punto de considerar que circunstancias generarían la exclusión de la responsabilidad del empleador o de la administradora de riesgos laborales (antes ARP), en la definición mencionada anteriormente se excluía de responsabilidad cuando existía culpa por parte del obrero, hecho que hoy en día no se tiene en consideración al momento de brindar las prestaciones asistenciales o económicas del sistema, la culpa que se tiene en cuenta y que genera una responsabilidad patrimonial es la que se puede adjudicar al empleador en la ocurrencia del accidente, ya que como se puede observar el riesgo al que se ve expuesto el trabajador no es un riesgo que el mismo busque, sino que se genera por la prestación de su servicio y en casos excepcionales es un riesgo creado por el mismo empleador ya sea por negligencia o por culpa. Es decir, en lo que concierne a las prestaciones derivadas directamente de un

accidente de trabajo se tiene como fundamento para su reconocimiento y surgimiento a la vida jurídica el criterio de la Responsabilidad objetiva.

Conforme a lo anterior, resulta pertinente aludir el precepto consagrado en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo:

*“Cuando exista culpa suficiente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o en la enfermedad laboral, está obligado a la indemnización total y ordinaria de perjuicios, pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este capítulo.”*

Frente a la forma en que opera esta responsabilidad predicable del empleador es preciso aludir que sus efectos serán siempre excepcionales, es decir, que si bien la regla general es que el empleador responde objetivamente por los daños que el trabajador sufra como consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades de origen laboral, será la excepción que el mismo resulte condenado por perjuicios únicamente en aquellos casos en los que resulte debidamente comprobado que el accidente o la enfermedad acaeció con culpa del empleador, condición ésta necesaria para su operancia.

Para articular la responsabilidad que pueda tener un empleador en relación con la ocurrencia del accidente de trabajo y la relación contractual que existe entre la Empresa de Servicios Temporales y la Usuaría, el artículo 78 de la Ley 50 de 1990 señala:

*“La Empresa de Servicios Temporales es responsable de la salud ocupacional de los trabajadores en misión, en los términos de las leyes que rigen la materia para los trabajadores permanentes.*

*Cuando el servicio se preste en oficios o actividades particularmente riesgosas, o los trabajadores requieran de un adiestramiento particular en cuanto a prevención de riesgos, o sea necesario el suministro de elementos de protección especial, en el contrato que se celebre entre la Empresa de Servicios Temporales y el usuario se determinará expresamente la forma*

*como se atenderán estas obligaciones. No obstante, este acuerdo no libera a la Empresa de Servicios Temporales de la responsabilidad laboral frente al trabajador en misión”.*

En virtud de lo expuesto, si bien como ya se dijo, quien ostenta la calidad de empleador es la Empresa de Servicios Temporales, y por lo tanto, la culpa patronal contenida en el artículo 216 del C.S.T, en consonancia con el artículo 78 de la Ley 50 de 1990, sería predicable exclusivamente de ella, es claro que en el plano fáctico la que en efecto ocurre difiere de una sana lógica, es decir, si bien el trabajador en misión se encuentra bajo la órbita de protección que su empleador (E.S.T) le otorga, no es menos cierto que el lugar en el que dicho trabajador presta sus servicios es en las instalaciones de la empresa usuaria, lugar donde la asunción de los riesgos se encuentra a cargo de dicha entidad, y donde el legítimo ejercicio de autoridad se encuentra también en cabeza de la usuaria; pues bien, para ahondar un poco más en dicho asunto es necesario aludir a los pronunciamientos hechos por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en lo que tiene que ver con la responsabilidad del empleador por culpa patronal en los casos de suministro de personal y el papel que juega la empresa usuaria.

En un primer momento la Honorable Corte Suprema señaló:

*“Los elementos de seguridad y el establecimiento de medidas protectoras para evitar accidentes de trabajo son cargas laborales impuestas por la ley al patrono, por lo que su incumplimiento comprobado determina la culpa de éste y consecuentemente el nacimiento de la obligación de cubrir la indemnización plena y ordinaria.”<sup>8</sup>*

---

<sup>8</sup> CSJ. Sala de Casación Laboral, M.P.: Dr. Ramón Zuñiga Valverde, Sentencia: Octubre 22 de 1993, Expediente No.5489.

## **OBLIGACIONES EN CUANTO A RIESGOS PROFESIONALES DE LA EMPRESA USUARIA.**

La empresa usuaria juega un papel decisivo en la dinámica de la contratación laboral apreciable en el suministro de personal, ello teniendo en cuenta que si bien el vínculo jurídico laboral existente es el que se predica entre la Empresa de Servicios Temporales y el trabajador en misión, la empresa usuaria es quien suministra el espacio físico en el que se desarrollan las funciones. De acuerdo a esto, es claro que las condiciones adecuadas del sitio de trabajo corren por cuenta de la empresa usuaria, es decir, es solo ella quien tiene la potestad y obligación de garantizar las condiciones de seguridad más óptimas para la ejecución de la labor por parte de la fuerza de trabajo en misión.

Desde la génesis normativa de las empresas de servicios temporales, la carga obligacional frente a la garantía de seguridad y bienestar del trabajador, se radicó en cabeza del verdadero empleador, lo cual en efecto corresponde en aras de estructurar una nivelación de las desigualdades predicables de la relación de trabajo dependiente, las cuales vienen a estructurarse en primer lugar alrededor de la posición dominante que ostenta el empleador en virtud del dominio que tiene el mismo sobre los medios de producción; y es que durante mucho tiempo la normatividad, e incluso la jurisprudencia establecieron las obligaciones de seguridad y protección en las relaciones de trabajo derivadas del suministro de personal, única y exclusivamente en cabeza de la Empresa de Servicios Temporales, situación que vino a ser modificada por el Sistema de Riesgos Profesionales, particularmente en la reciente Ley contentiva del Nuevo Sistema de Riesgos Laborales, Ley 1562 de 2012, la cual consagró no solamente esas garantías de seguridad en el trabajo que debía brindar la empresa usuaria, sino además nuevos escenarios o supuestos de hecho en los cuales acaecía un accidente de trabajo, no en un estricto ejercicio de la labor, sino también en eventos ajenos a las funciones propias del trabajador. Tal es el caso del artículo 3º de la citada Ley de Riesgos Laborales que señala:

*“De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.”<sup>9</sup>*

De la norma aludida, se evidencia claramente la evolución que ha tenido este tipo de figuras de contratación hasta la fecha, incorporando dichas formas de manera expresa, incluso en el sistema de riesgos laborales, modificado por la aludida Ley 1562 de 2012. La anterior premisa se sustenta en el hecho de que necesariamente el Derecho Laboral va atado inescindiblemente a la realidad social y económica de un determinado contexto y por ello las normas deben crearse de forma aparejada con dicho contexto social; en vista de ello, la cobertura del sistema de riesgos profesionales como garante del derecho fundamental a la seguridad social en una relación de trabajo, fue necesariamente ampliada al ámbito de la empresa usuaria en un contexto de un trabajador en misión; ello en aras de arraigar en las empresas usuarias un verdadero sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, que deberá implementarse de la mano de la Empresa de Servicios Temporales.

No obstante lo dicho, también es cierto que las obligaciones en cabeza de la empresa usuaria fueron consideradas por el Decreto 1530 de 1996, pues no es lógico que hallándose ésta a cargo del lugar de trabajo, se encuentre exenta de toda obligación y se limite a beneficiarse de la labor prestada; ese es un ejemplo claro de la ambivalencia de los derechos, bajo el entendido de que todo derecho entraña necesariamente una obligación.

Sea pertinente resaltar el contenido del decreto en mención, específicamente en lo que se refiere a las obligaciones en cabeza de la empresa usuaria frente a lo que se señaló:

---

<sup>9</sup> L.1562/2012. Art. 3

*“(...) la empresa usuaria debe cumplir con los siguientes aspectos legales:*

- Incluir a los trabajadores en misión dentro de sus Programas de Salud Ocupacional<sup>10</sup>, ya sea en un programa exclusivo de ésta o compartiéndolo con la empresa Temporal de acuerdo a lo establecido en el literal b del artículo 3º de la Resolución 1016 de 1989.*
- Realizar una inducción al trabajador en misión para que conozca los riesgos laborales a los que se verá expuesto en la ejecución de su labor previa elaboración de una Matriz de Riesgos de acuerdo a lo establecido en el numeral 1º del artículo 11 de la Resolución 1016 de 1989.*
- Entregar los elementos de protección personal acordes a la actividad a desarrollar por parte del trabajador en misión teniendo en cuenta los lineamientos normativos establecidos en los numerales 12º y 13º del artículo 11 de la Resolución 1016 de 1989, que al referirse al Subprograma de Higiene y Seguridad Industrial que deben ejecutar las empresas, establecen en su orden :*

*“Supervisar y verificar la aplicación de los sistemas de control de los riesgos ocupacionales en la fuente y en el medio ambiente y determinar la necesidad de suministrar elementos de protección personal, previo estudio de puestos de trabajo.*

*Analizar las características técnicas de diseño y calidad de los elementos de protección personal, que suministren a los trabajadores, de acuerdo con las especificaciones de los fabricantes o autoridades competentes, para establecer procedimientos de selección, dotación, uso, mantenimiento y reposición”*

---

<sup>10</sup> Entiéndase hoy como “sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo”.

- *Las condiciones de Seguridad e Higiene Industrial y Medicina del Trabajo que contiene el Programa de Salud Ocupacional de la empresa usuaria.*"<sup>11</sup>

Visto lo anterior, en consonancia con la creación de las Empresas de Servicios Temporales, es claro que la intención o propósito del legislador al emitir la Ley 50 de 1990 era la de flexibilizar las relaciones de trabajo, teniendo en cuenta que su expedición se dio en un contexto de apertura económica y de ocaso del Estado Protector o Paternalista, aspecto que empezó a dar un giro trascendental en la dinámica de la fuerza de trabajo, como una de las variables macroeconómicas, y constituyendo un cambio muy importante en el derecho laboral, pues como bien lo dice *Sánchez-Castañeda "El derecho del trabajo, y en particular, el contrato de trabajo no van a desaparecer. Lejos de eso simplemente se transforma, se revaloran los principios, sus funciones, sus limitaciones para contratar, etcétera"*<sup>12</sup>. Visto de esta manera, fue clave para la Ley 50 de 1990 crear figuras que incrementaran los niveles de empleo a través de formas flexibles como la de las Empresas de Servicios Temporales, sin embargo, existía también la necesidad de implementar en un contexto mucho más complejo, como es la relación tripartita en este caso, los elementos suficientes que garantizaran el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad social aplicables a los trabajadores colombianos en virtud de su calidad de tal, como en efecto ocurrió con la expedición de normas subsiguientes, entre ellas el Decreto 1530 de 1996, que imponía obligaciones a las empresas que se beneficiaban de la contratación con personal temporal, es decir a la empresa usuaria, como ya se ilustró.

---

<sup>11</sup> Tomado de:

[https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:J55\\_quPCM9YJ:www.fenalcoantioquia.com/res/itemsTexto/recursos/taller\\_enrique\\_cuello\\_-\\_corresponsabilidad\\_en\\_salud\\_ocupacional\\_de\\_est\\_y\\_usuaria.ppt+&hl=es&gl=co&pid=bl&srcid=ADGEEISidZ-TzL-nP1dAJ6IPU2MaETEHCmQGzRHUPgXV54ZwIC3RAgv4hh0mlf5j-4zNnw7cD1ksCfUJMoRt5E7fmdc33G62WopfV715ap0cy5VhYvfJIVJHP5kwMS19EdgJx\\_kmg4OX&sig=AHIEtbQfuhQ0tU89x-44bFAPaHmfDQUEpw](https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:J55_quPCM9YJ:www.fenalcoantioquia.com/res/itemsTexto/recursos/taller_enrique_cuello_-_corresponsabilidad_en_salud_ocupacional_de_est_y_usuaria.ppt+&hl=es&gl=co&pid=bl&srcid=ADGEEISidZ-TzL-nP1dAJ6IPU2MaETEHCmQGzRHUPgXV54ZwIC3RAgv4hh0mlf5j-4zNnw7cD1ksCfUJMoRt5E7fmdc33G62WopfV715ap0cy5VhYvfJIVJHP5kwMS19EdgJx_kmg4OX&sig=AHIEtbQfuhQ0tU89x-44bFAPaHmfDQUEpw)

<sup>12</sup> SANCHEZ-CASTAÑEDA, Alfredo. Las transformaciones del Derecho del Trabajo. Universidad Autónoma de México. 2006 pág. 41.

Ya en el año 2006, el Decreto 4369 mediante el cual se reglamentó el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales, se encargó de definir concretamente cuál era el lugar de trabajo para el personal en misión, frente a lo que enunció *“Se entiende por lugar de trabajo, el sitio donde el trabajador en misión desarrolla sus labores, junto con trabajadores propios de la empresa usuaria”*<sup>13</sup>, asimismo, se encargó igualmente de ubicar en cabeza de la Empresa de Servicios Temporales la salud ocupacional de los trabajadores en misión, de conformidad con el Decreto 1530 de 1996, es decir, que éstos últimos se encontraban incluidos en un doble programa de salud ocupacional, por un lado en el que provee la usuaria y por otro, en el que provee su propio empleador.

Habiéndose ubicado el marco jurídico anterior, es pertinente pasar al escenario en el que acaece el accidente de trabajo, situación en la que entrará a operar en primera instancia el Sistema General de Riesgos Laborales frente a las prestaciones asistenciales y económicas a que haya lugar, para lo cual será preciso tener en cuenta el alcance y propósito de éste, entendido como *“(...) el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencias del trabajo que desarrollan”*<sup>14</sup>, cuyo marco normativo se encuentra determinado principalmente por el Decreto-Ley 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002 y la Ley 1562 de 2012. En aras de ilustrar la operancia del sistema, es preciso aludir al artículo 1º de la Ley 776 de 2002 que reseña:

*“Todo afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales que, en los términos de la presente ley o del Decreto-ley 1295 de 1994, sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, o como consecuencia*

---

<sup>13</sup> Decreto 4369 de 2006. Art. 5.

<sup>14</sup> Dcto.1295/1994, Art.1

*de ellos se incapacite, se invalide o muera, tendrá derecho a que este Sistema General le preste los servicios asistenciales y le reconozca las prestaciones económicas a los que se refieren el Decreto-ley 1295 de 1994 y la presente ley.”*

Frente a lo dicho se debe precisar que quien tiene la obligación de afiliar al trabajador en misión al Sistema de Riesgos Laborales es la Empresa de Servicios Temporales, pues es ésta quien tiene la calidad de empleador conforme al artículo 71 de la Ley 50 de 1990.

Bajo el entendido de que dicha afiliación existe, la operancia del Sistema de Riesgos Laborales frente a un trabajador en misión se da de la misma forma que frente a un trabajador cuya vinculación es ordinaria, por lo tanto habrán de concederse al afiliado accidentado dos grandes grupos prestacionales provenientes del sistema, ellos son, el conjunto de prestaciones económicas y el conjunto de prestaciones asistenciales, derivadas ambas de accidentes o enfermedades de origen profesional; las prestaciones asistenciales referidas obedecen estrictamente a las contempladas en el Decreto Ley 1295 de 1994 cuales son:

- “a. Asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica.*
- b. Servicios de hospitalización.*
- c. Servicio odontológico.*
- d. Suministro de medicamentos.*
- e. Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento.*
- f. Prótesis y órtesis, su reparación, y su reposición solo en casos de deterioro o desadaptación, cuando a criterio de rehabilitación se recomienda.*
- g. Rehabilitaciones física y profesional.*

*h. Gastos de traslado, en condiciones normales, que sean necesarios para la prestación de estos servicios.”<sup>15</sup>*

Ya en lo que se refiere a las prestaciones económicas, en principio será el subsidio por incapacidad temporal que equivale a un cien por ciento (100%) del salario base de cotización calculado desde el día siguiente al que ocurrió el accidente de trabajo y hasta el momento de su rehabilitación, readaptación o curación, o de la declaración de su incapacidad permanente parcial, invalidez o su muerte<sup>16</sup>. Sobrevenido lo anterior, habrá de conferirse, según el caso, la indemnización por incapacidad permanente parcial, el otorgamiento de la pensión de invalidez, la pensión de sobrevivientes en caso de que el afiliado fallezca, así como el correspondiente auxilio funerario, además de las prestaciones asistenciales a las que ya se aludió.

Sin perjuicio de lo expuesto, es preciso considerar que tanto el empleador (EST) como la empresa usuaria deberán incluir al trabajador en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo<sup>17</sup> (antes Programa de Salud Ocupacional) que tengan implementados en sus respectivas empresas, ello con el propósito de reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo; asimismo, una vez ocurrido el accidente el empleador deberá reportar el accidente respectivo a la ARL, e igualmente a la usuaria le corresponde reportar a la aseguradora de riesgos laborales a la cual se encuentra afiliada el número y la actividad de los trabajadores en misión que sufran accidentes de trabajo o enfermedad profesional.

Visto como quedó, la ocurrencia del accidente apareja una serie de prestaciones en cabeza de la ARL, no obstante lo anterior, también existe la obligación del empleador, y en este caso, tanto de la Empresa Usuaria, como de la Empresa de Servicios Temporales de realizar una investigación encaminada a dilucidar las

---

<sup>15</sup> Dcto.1295/1994, Art.5

<sup>16</sup> L. 776/2002. Art. 3º.

<sup>17</sup> Nombrado así por la Ley 1562 de 2012.

causas del accidente de trabajo en cuestión, ello en aras de identificar los riesgos y mitigarlos para evitar eventos adversos futuros, ello se logra a través de dicho *“Proceso sistemático de determinación y ordenación de causas, hechos o situaciones que generaron o favorecieron la ocurrencia del accidente o incidente, que se realiza con el objeto de prevenir su repetición, mediante el control de los riesgos que lo produjeron.”*<sup>18</sup>

La investigación del accidente de trabajo deberá realizarse bajo los parámetros establecidos en la Resolución 1401 de 2007 expedida por el antiguo Ministerio de la Protección Social, en virtud de ella habrá de conformarse un equipo investigador que será el encargado de identificar las causas, hechos y situaciones en que se dio el accidente, así como las características de la lesión, el agente y mecanismo del accidente, y en general la descripción clara y completa del siniestro, el análisis causal detallado, las conclusiones, las medidas de control y demás datos relevantes, siempre en consonancia con el propósito mismo de la investigación y el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo.

Ahora bien, ubiquemos la arista del presente problema que nos interesa, es decir, aquella en la que, una vez se han establecido las causas del accidente de trabajo, en ellas se evidencia la existencia de culpa por parte del empleador, culpa que puede ser incluso leve, pero que genera la responsabilidad del mismo y la obligación de resarcir los perjuicios sufridos por el trabajador conforme a lo consagrado en el artículo 216 del CST, este concepto se ha desarrollado por vía jurisprudencial por parte de la Corte Suprema de Justicia, en el siguiente sentido: “El tribunal en el fallo acusado, estimó que en materia laboral y concretamente en tratándose de accidentes de trabajo, el empleador responde “hasta por la culpa leve” que se establece cuando los hechos muestran que faltó “aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios”.

Ese entendimiento del grado de culpa por la cual responde el empleador en caso de accidentes de trabajo conforme al artículo 216 del Código Sustantivo del

---

<sup>18</sup> MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 1401 de 2007. Artículo 3

Trabajo, resulta acorde con lo que ha interpretado la jurisprudencia con apoyo en las disposiciones pertinentes del Código Civil, concretamente el artículo 63 que define la culpa leve, descuido leve, descuido ligero como “la falta de aquella diligencia y cuidado que los hombres emplean ordinariamente en sus negocios propios” y el artículo 1604 que se refiere a que en los contratos conmutativos es decir, aquellos que se hacen para beneficio recíproco de las partes, condición de la cual participan los contratos de trabajo, el deudor es responsable hasta de la culpa leve.

Al respecto, será pertinente tener en cuenta lo preceptuado por nuestra Honorable Corte Suprema de Justicia, quien ha señalado *“Desde antaño esta Sala de Casación Laboral ha sostenido el criterio de que la responsabilidad que origina la obligación de la indemnización plena y ordinaria de perjuicios, para efectos de determinar el grado de la culpa es de naturaleza contractual, pues se trata de la culpa de un contratante que en virtud de la ejecución de un contrato laboral le causa un perjuicio al otro contratante; y esta conclusión lleva a que deba acudirse a las disposiciones que en materia civil regulan la culpa contractual, para colegir que por ser el contrato laboral oneroso, en caso de culpa patronal se responde hasta por la culpa leve.”*<sup>19</sup>

Esta concepción de la culpa patronal fue concebida originalmente en la década de 1950 cuando se expidió el Código sustantivo del trabajo y se enmarcaba en la relación bilateral tradicional entre empleador y trabajador, pero con la expedición de la Ley 50 de 1990, con la reglamentación de las Empresas de Servicios Temporales, las relaciones laborales se transformaron incluyendo un tercero en la relación original.

En esta forma de relación laboral, si bien el empleador del trabajador en misión es la Empresa de Servicios Temporales conforme a lo establecido en el artículo 71 de la ley 50 de 1990, también es cierto que la Empresa de Servicios Temporales cede

---

<sup>19</sup> Sentencia 23489 de marzo 16 de 2005. Magistrado Ponente. Gustavo José Gnecco Mendoza, Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral.

su poder de subordinación a la empresa Usuaria de sus servicios, la cual es la que da órdenes y fija las condiciones en las cuales se va a prestar el servicio, recibiendo a su vez un beneficio derivado del trabajo desarrollado por el trabajador en misión, desnaturalizando así el concepto original de relación laboral, ya que aquí entra un tercero que en principio es ajeno a la relación laboral, pero que se beneficia de los servicios personales que desarrolla el trabajador y tiene la potestad de subordinación sobre el mismo.

En este marco debemos analizar cómo se puede configurar y en cabeza de quien la culpa patronal que consagra el mencionado artículo 216 del CST, ya que cuando se trata de riesgos laborales los trabajadores en misión deben estar afiliados a la administradora de riesgos laborales de la Empresa de Servicios Temporales pero conforme al artículo 11 del Decreto 1530 de 1996; *“Las empresas usuarias que utilicen los servicios de empresas de servicios temporales deberán incluir los trabajadores en misión dentro de sus programas de salud ocupacional.”*, en este sentido la propia Ley le está dando una responsabilidad en materia de accidentes laborales a la empresa usuaria, sin desconocer tal y como lo consagra el artículo 78 de la Ley 50 de 1990, que la empresa de servicios por lo mencionado anteriormente no se libera de la responsabilidad laboral frente al trabajador en misión.

¿Qué sucede cuando el accidente ocurre por culpa de la empresa usuaria, la cual en últimas es la que administra el riesgo al cual se ve expuesto el trabajador?  
¿Aplicaría la culpa patronal en este caso cuando la Empresa de Servicios Temporales ostenta la calidad de empleador pero no tiene injerencia directa sobre las condiciones en las cuales se presta el servicio, sino que cumple con sus obligaciones legales de suministrar al trabajador el calzado y vestido de labor?, además de lo dicho anteriormente la Empresa de Servicios Temporales tampoco suministra los elementos de prevención y protección, al igual que no verifica la seguridad del sitio de trabajo. En esta situación existen dos escenarios diferentes, uno es cuando el trabajador en misión sufre el accidente laboral en desarrollo de

las funciones asignadas por la usuaria y sobre las cuales recae el contrato de trabajo celebrado con la Empresa de Servicios Temporales, y el segundo escenario, es cuando el accidente ocurre mientras el trabajador en misión se encuentra desarrollando funciones ajenas a las que se pactaron entre la Empresa de Servicios Temporales y la usuaria, caso en el cual ya existen antecedentes jurisprudenciales donde se consagra la solidaridad de las partes en el resarcimiento y pago de perjuicios al trabajador o a sus herederos, tal y como se puede verificar en la jurisprudencia emitida por la Corte Suprema de Justicia donde el criterio que se ha acogido al respecto es el siguiente: *“Estima la Sala, en consecuencia con lo dicho, que si bien en principio las empresas de servicios temporales son verdaderos patronos y responsables frente al trabajador en misión de la salud ocupacional, no es lícito ni legítimo que un usuario aproveche los servicios de esta clase de trabajadores para atribuirles funciones que escapan totalmente de los deberes propios del contrato de trabajo celebrado por el empleado con la Empresa de Servicios Temporales y luego pretenda desconocer las naturales consecuencias del marco obligacional que surge del contrato de prestación de servicios celebrado con ésta, para así evadirse de la ineludible responsabilidad laboral que surge de su proceder culposo que origina accidentes de trabajo, los cuales deben ser reparados en la forma prescrita por el artículo 216 del código del trabajo.*

*Y si aparece diáfano - como en el presente caso - que la Empresa de Servicios Temporales fue totalmente ajena a esa actuación apartada del objeto del contrato de prestación de servicios con la usuaria y del contrato de trabajo en misión, ella no se puede reputar subordinante en estos eventos, y por tanto no será ésta quien deba satisfacer las indemnizaciones pertinentes sino el empresario usuario culpable de la acción o la omisión generadora del infortunio laboral.*

*Aclarado como está en el sub-lite que el accidente de trabajo no tuvo como causa el contrato de trabajo con la Empresa de Servicios Temporales, ni fue responsable esta de su ocurrencia, ni estaba en sus manos el poder evitarlo, es lógico que ella*

*no es deudora de los derechos reclamados en esta demanda, sino únicamente el usuario en quien se encuentra radicada la culpa suficientemente acreditada por haber impartido la orden, por fuera del contrato de trabajo en misión, de un trabajo riesgoso a un servidor no capacitado para la labor de arreglo de tejados.*

*Por todo lo expuesto, el cargo tiene prosperidad, razón por la cual se casará parcialmente el fallo acusado, en cuanto condenó por perjuicios materiales y morales a la Empresa de Servicios Temporales y no a la usuaria, y en cuanto absolvió a ésta de todas las pretensiones de la demanda.”<sup>20</sup>*

En la sentencia cuyo aparte se resalta, de acuerdo al planteamiento esbozado por la Corte, si bien se reconoce la culpa de la empresa usuaria en la ocurrencia del accidente no exime de culpa a la Empresa de Servicios Temporales, aun cuando en el propio acervo probatorio y en la parte motiva del fallo citado se puede apreciar que la Empresa de Servicios Temporales no tiene ninguna injerencia en la ocurrencia del hecho, incluso se menciona que no fue responsable de la ocurrencia del mismo ni tampoco lo pudo evitar, no obstante no se exoneró de la responsabilidad y se la condenó de forma solidaria con la usuaria al pago de la indemnización de perjuicios.

Si observamos cual es la naturaleza de la relación existente entre la Empresa de Servicios Temporales y la usuaria, nos encontramos que esta se rige por un contrato comercial, el cual debe cumplir con las normas aplicables a los contratos de prestación de servicios, motivo por el cual cuando hablamos que la Empresa de Servicios Temporales es solidaria en el resarcimiento de los perjuicios provenientes de un accidente de trabajo sufrido por un trabajador en misión, en el cual no es responsable resulta lógico plantear que esta situación rompe el equilibrio contractual que debe regir el contrato, ya que hace más gravosas las prestaciones que surgen del mismo a cargo del contratista, ello, en virtud de que la Empresa de Servicios Temporales con el fin de cubrir a sus trabajadores en misión

---

<sup>20</sup> Expediente No. 8978 de marzo 12 de 1997, Magistrado Ponente: José Roberto Herrera Vergara, Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral.

de los posibles riesgos en materia de accidentes laborales afilia a estos a la Administradora de riesgos laborales de su elección, con el fin de trasladarle a esta la obligación de brindar las prestaciones asistenciales y económicas que se han nombrado, pero es contrario a los principios de justicia y equidad, así como desproporcionado que la Empresa de Servicios Temporales por el sólo hecho de ser el empleador del trabajador en misión, deba asumir el pago de unos perjuicios de los cuales no ha participado en la ocurrencia, generando el rompimiento del equilibrio contractual que debe existir.

Respecto a este planteamiento surge la necesidad de exponer un precedente emitido por un Tribunal de Distrito<sup>21</sup>, que apoya la tesis que en este trabajo se plantea, en dicho fallo se apartan de la jurisprudencia existente y resuelve el cuerpo colegiado condenar a la empresa usuaria por ser esta la culpable de la ocurrencia del accidente; dado lo exótico del caso concreto, resulta necesario ilustrar más a fondo los antecedentes del caso así: El señor Yimmy Samboni sufrió accidente de trabajo mientras se desempeñaba como trabajador en misión en la empresa N.N, se encontraba en su jornada laboral ordinaria y estaba cumpliendo sus funciones, pero la máquina de aprovechamiento industrial donde estaba realizando la labor de reciclaje le atrapo la mano derecha y como consecuencia del accidente perdió un dedo y la falange de otro.

El mencionado trabajador interpuso un proceso ordinario laboral de primera instancia por culpa patronal tanto a la Empresa de Servicios Temporales como a la empresa usuaria, donde solicito el reconocimiento y pago de perjuicios morales y materiales; el fallo de primera instancia resolvió declarar que entre las demandadas y el demandante existió un contrato de trabajo, las declaro culpables del accidente de trabajo ocurrido al demandante y condeno solidariamente a ambas al pago de perjuicios morales y materiales, no obstante, habiéndose

---

<sup>21</sup> Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali. Sala de Descongestión Laboral, MP: Dr. Marco Tulio Uribe Ángel. Sentencia No.146-2012 del 31 de mayo de 2012.

agotado el trámite de la alzada, el fallo de segunda instancia, si bien modificó la sentencia del ad-quo en el texto del mismo realizó las siguientes precisiones: primero, declaró como único empleador del demandante al momento del accidente de trabajo a la Empresa de Servicios Temporales demandada, y segundo, declaró como único responsable de la ocurrencia del accidente de trabajo sufrido por el demandante a la empresa Usuaria, absolviendo de todas las pretensiones a la Empresa de Servicios Temporales y condenando única y exclusivamente a la usuaria al pago del resarcimiento de perjuicios plenos.

Dentro de las consideraciones del Tribunal se puede encontrar que al estudiar la actuación y la responsabilidad de la empresa usuaria en la ocurrencia del accidente, se encontró; *“Es esta clase de responsabilidad por culpa, la conducta es reprochable para la empresa usuaria, por cuanto de haber atendido las sugerencias de los trabajadores en el sentido de mejorar los dispositivos de seguridad, sugerencias que por lo demás no se presentaron de manera ambigua o general, sino con un plan de trabajo elaborado por ellos mismos, resultaría poco probable que se hubiese presentado el accidente de trabajo en el cual resultó lesionado el señor Samboni. Ahora bien, teniendo presente que en el caso particular quedo evidenciada la negligencia de la demandada NN, como determinante en la ocurrencia del accidente de trabajo padecido por el trabajador demandante, y probada la culpa como requisito acreditado para la imposición de la indemnización contemplada en el artículo 216 del CST, se pasa ahora a examinar cuál de las dos demandadas es la obligada a cancelar tal indemnización.*

*Con relación a la responsabilidad frente al daño culposo que se causa al trabajador, el artículo 216 ya citado, indica que le corresponde al empleador indemnizar los perjuicios ocasionados al trabajador; esta norma deviene del Artículo 218 del Decreto 2663 de 1950, al paso que el trabajo en misión se encuentra regulado en la Ley 50 de 1990, es decir, una normativa 40 años posterior. Ahora bien, teniendo presente que para la sala se encuentra fuera de discusión que es la Empresa de servicios Temporales el verdadero empleador del*

*actor, también es cierto que debido a la evolución normativa y a la creación de las figuras de los trabajadores en misión y las empresas de servicios temporales, la facultad y el poder subordinante que tiene cada patrono frente a su empleado, en este caso particular es delegada a la empresa usuaria...*

*... es así que la empresa usuaria proporciona al trabajador en misión elementos de trabajo, le brinda la debida capacitación, le ofrece la tecnología y metodología para la realización de las actividades que ejecuta el trabajador; en este mismo sentido el riesgo laboral al que está sometido el trabajador, se mide por la actividad que realiza en la empresa usuaria...*

*Así, conforme a esta nueva normativa, la culpa patronal contenida en el CST no puede aplicarse en el mismo sentido que fuera entendido 40 años atrás, antes de la creación de la figura del trabajo en misión, para incluir ahora como responsable a la persona jurídica o natural que realmente se beneficia de la actividad del trabajador y ejerce sobre él la subordinación propia de un empleador, en tanto crea el riesgo y por lo mismo incurre en la culpa que origina el daño. La culpa patronal que se configura con la negligencia del empleador, no puede dejar de indemnizarse en el caso de los trabajadores en misión cuando quien incurre en la culpa es la empresa usuaria; tampoco es jurídicamente viable condenar a la empresa de servicios temporales al pago de la indemnización plena de perjuicios, si no fue esta persona jurídica la encargada de ejercer subordinación real sobre el trabajador, si no es la causante del daño, ni incurrió en negligencia alguna. Así las cosas, cabe predicar fundadamente que la condena al pago de perjuicios en este caso concreto, debió imponerse a la empresa usuaria, en aplicación de la teoría general del daño, en virtud de la cual, quien por un hecho u omisión culpable causa un daño, es quien debe indemnizarlo”*

Este pronunciamiento ilustra cómo se puede entrar a dirimir este conflicto, ya que si bien no desconoce el lineamiento principal de la ley al declarar como único empleador del trabajador en misión a la empresa de servicios temporales también reconoce que en este tipo de relaciones laborales excepcionales, la empresa

usuaria cumple un papel que no solo tiene como obligación principal pagar el precio del contrato de prestación de servicios celebrado entre ella y la empresa de servicios temporales sino que también debe respetar las obligaciones que impone la ley en relación con la seguridad en el trabajo, asignándoles una responsabilidad que muchas empresas usuarias desconocen y que atenta contra el derecho a la salud y a la igualdad de los trabajadores en misión, quienes en realidad son los verdaderos afectados por la falta de cuidado que despliegan algunos empresarios. En materia de responsabilidad la doctrina y la jurisprudencia indican que el llamado a responder es el que ocasiono el daño, ósea es el obligado a resarcir los perjuicios a que hubiera lugar, significando esto que no es descabello pretender que la responsabilidad por la ocurrencia de un accidente de trabajo que se haya ocasionado por culpa de las deficientes medidas de seguridad industrial o una maquina defectuosa de las instalaciones de una empresa usuaria, recaiga enteramente sobre ella, dejando de lado el concepto de solidaridad o de culpa exclusiva del empleador entendido en este caso a la empresa de servicios de temporales, ubicándonos en un panorama más acorde con la realidad y con la lógica jurídica, ya que estaríamos haciendo responsable al que verdaderamente lo es sin compartir la responsabilidad con un actor ajeno al hecho ocurrido.

## **CONCLUSIONES**

Como ya se ha expuesto, en materia de contratación laboral, ha habido un cambio, el cual ha modificado la relación entre las partes, motivo por el cual la contratación a través de Empresas de Servicios Temporales constituye una clara muestra de figuras que emergen en momentos de necesidad social, especialmente cuando los cambios económicos demandan la implementación de nuevas formas de regulación, las cuales exigen que se flexibilice la contratación y se ajuste la misma a las necesidades puntuales de ciertos sectores económicos,

los cuales tienen unas necesidades de personal específicas y por un periodo de tiempo corto.

Esta forma de Contratación, desnaturaliza entonces nuestra concepción original de contrato laboral, donde solo existen dos partes, en esta nueva forma hay tres actores relacionados, los cuales tienen obligaciones específicas fijadas por la ley y que son de obligatorio cumplimiento, pero que en la práctica se puede evidenciar que son desconocidas por uno de los mismos, ya que en algunos casos las empresas usuarias son poco estrictas cuando de cuidado y seguridad en el trabajo se habla, por cuanto contratan con la convicción que el trabajador en misión no es un trabajador por el cual deban responder y que es solo un elemento más que en caso de ser necesario puede ser reemplazado por otro, contratan asumiendo que el fin del contrato con la empresa de servicios temporales es la de suplir una necesidad específica que tienen, siendo el trabajador en misión un insumo más por medio del cual desarrollan el objeto social de su empresa y sobre el cual no tienen el deber de asegurar que su sitio de trabajo cumpla con las normas mínimas de salud ocupación y seguridad industrial, delegando esta responsabilidad erróneamente en la empresa de servicios temporales quien en últimas y para efectos legales es la verdadera empleadora del trabajador en misión y la llamada a responder por cualquier prestación económica o asistencial que requiera.

El principal atractivo de las nuevas formas de contratación se centra en la reducción de costos y el aumento de los beneficios para la empresa, no obstante, tal incentivo no puede eliminar del resto del panorama las directrices que el propio ordenamiento demarca en el ejercicio de las facultades conferidas por el mismo a los particulares; es por esto que contratar con una Empresa de Servicios Temporales genera grandes ventajas siempre y cuando esa posibilidad se lleve a la práctica de manera responsable, realizando las partes involucradas, especialmente aquellas que ostentan una posición dominante, entiéndase Usuaria

y Temporal, una revisión periódica y estricta del cumplimiento de las condiciones en las que se celebró el contrato respectivo entre ellas, es decir, atendiendo a las circunstancias en las que se autoriza tal contratación, y especialmente en lo que toca con riesgos laborales.

En materia de riesgos laborales, los empleadores con el fin de cubrir y proteger a sus trabajadores de las contingencias a las que se ven expuestos en el desarrollo de su prestación de servicios personales, afilian a los mismos a las administradoras de riesgos laborales, pero esta sola afiliación no los exonera de responder en caso excepcionales, donde se pruebe la culpa del empleador en la ocurrencia del hecho o del accidente, situación que en el desarrollo de este ensayo se ha venido exponiendo de una manera diferente a la tradicional, ya que en la teoría la relación de trabajo tiene dos partes, pero en este caso en concreto nos enfrentamos a la situación donde el empleador es ajeno a las condiciones en las cuales presta sus servicios el trabajador, entrando a actuar un tercero que no podría quedar exento de responsabilidad en caso de comprobarse que tuvo culpa en la ocurrencia del accidente, por el solo hecho de ser un usuario de los servicios contratados con la empresa de servicios temporales.

Asimismo, teniendo en cuenta la gran responsabilidad que entraña la existencia de personal en misión dentro de las instalaciones de una determinada persona jurídica o establecimiento de comercio, es muy importante que las empresas, que así lo asumen tomen en cuenta que la "integridad" de la empresa usuaria es una posición que usualmente se tiene, de manera errónea, frente a las ventajas que ofrece este tipo de contratación, la cual conduce a que se cometa un error de consecuencias garrafales pues actualmente se han empezado a plantear en los estrados judiciales nuevos escenarios donde dicha parte del contrato de suministro de personal no se haya exento de responsabilidad, conforme se ilustró, por lo que habrá que ser extremadamente cuidadosos en el cumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, la implementación de

programas adicionales que vuelvan al lugar de trabajo mucho más inocuo, llegando incluso a la certificación y acreditación en gestión del riesgo ocupacional. No bastará incluir al trabajador en misión en los programas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (antes programa de salud ocupacional) sino que también habrá de implementarse un estricto programa de mantenimiento de todas y cada una de las máquinas y elementos que puedan generar un potencial daño a cualquier persona que ingrese al lugar de trabajo, y especialmente que proteja a los trabajadores propios de la usuaria, así como al personal en misión, ello por cuanto si se demuestra la diligencia y el cuidado necesarios habrá de desvirtuarse la responsabilidad subjetiva que pueda tratar de endilgarse en un escenario judicial.

## BIBLIOGRAFIA

- QUINTERO, SILVA, BOTERO, RODRIGUEZ y GARCERÁ. Despidos y Conflictos Casos de estudio sobre Organizaciones y Trabajo. Colección “El Sur es Cielo Roto”. Centro Interdisciplinario de Estudios Jurídicos y Sociales. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales Universidad Icesi. 2012. Pág. 22
- MARX, KARL. El Capital. Tomo I. Pag. 262. Edición e-book 2012.
- Ley 57 de 1915.
- CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-858 de 2006, M. P. Jaime Córdoba Triviño.
- CORTE SUPREMA DE JUSTICIA- SALA DE CASACION LABORAL. Expediente No. 8978 de marzo 12 de 1997, M. P. José Roberto Herrera Vergara.
- TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI. SALA DE DESCONGESTIÓN LABORAL, Sentencia No.146-2012 del 31 de mayo de 2012, MP: Dr. Marco Tulio Uribe Ángel.
- CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACIÓN LABORAL, Sentencia 23489 de marzo 16 de 2005. M. P. Gustavo José Gnecco Mendoza.
- CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACIÓN LABORAL, M.P.: Dr. Ramón Zúñiga Valverde, Sentencia: Octubre 22 de 1993, Expediente No.5489.
- Ley 1562 de 2012.
- SANCHEZ-CASTAÑEDA, Alfredo. Las transformaciones del Derecho del Trabajo. Universidad Autónoma de México. 2006 pág. 41.

- Decreto 4369 de 2006
- Decreto 1295 de 1994
- MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 1401 de 2007.

Artículo 3