

EL RIESGO COMPARTIDO

CORRESPONSABILIDAD Y DEBERES DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS
TEMPORALES Y SUS ORGANIZACIONES USUARIAS EN COLOMBIA

EL RIESGO COMPARTIDO

CORRESPONSABILIDAD Y DEBERES DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS
TEMPORALES Y SUS ORGANIZACIONES USUARIAS EN COLOMBIA

© CONSEJO COLOMBIANO DE SEGURIDAD (CCS)

Adriana Solano Luque
Presidenta Ejecutiva

Maira Sarmiento Soto
Vicepresidenta Técnica

Coordinación Editorial

Diana Carolina Forero Buitrago. **Gerente de Comunicaciones y Asuntos Públicos**

Corrección de estilo

Diana Carolina Forero Buitrago. **Gerente de Comunicaciones y Asuntos Públicos**

Lizeth Viviana Salamanca Galvis. **Líder de Contenidos y Asuntos Públicos**

Diseño y diagramación

Jaime Valero Vergel. **Gerente de Mercadeo y Diseño**

Daniel Murillo. **Diseñador editorial**

Fotografías

ENVATO

ISBN electrónico: 978-958-9223-19-2

Colombia, agosto de 2026

***Nota:** este documento fue publicado en agosto de 2026 y, por tal, la legislación referida corresponde a la normativa que se encuentra vigente para dicha fecha.*



Autor
Juan Zamora Medina

Fisioterapeuta, máster en Prevención de Riesgos Laborales, máster en Sistemas Integrados de Gestión y especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo y Ergonomía. Con más de 10 años de experiencia profesional en Colombia y España, ha trabajado en la gestión de riesgos laborales en Empresas de Servicios Temporales y empresas usuarias. Su trayectoria incluye el diseño, implementación y supervisión de Sistemas Integrados de Gestión conforme a estándares internacionales como ISO 45001, ISO 39001, ISO 45003, ISO 14001 e ISO 9001 y RUC, promoviendo la cultura preventiva y la mejora continua en las organizaciones.

Editores

Jacqueline Mesa Sierra. Ingeniera forestal, especialista en gestión medioambiental, magíster en Salud y Seguridad en el Trabajo.
Gerente Técnica del CCS



Carolina Antolinez Figueroa. Enfermera, magíster en Salud y Seguridad en el Trabajo.
Líder Técnica del CCS



Contenido

Introducción	12
Capítulo I. Marco conceptual, histórico y normativo para las Empresas de Servicios Temporales y sus usuarias en Colombia	18
1. Marco conceptual	19
2. Marco histórico	22
3. Marco normativo	25
3.1. Ley 50 de 1990: fundamento para la constitución de la temporalidad laboral en Colombia	26
3.2. Decreto 4369 de 2006: reglamentación y control de las EST	28
3.3. Ley 1562 de 2012 y Decreto 1072 de 2015: legitimando los derechos laborales de los trabajadores de las EST en el marco del SG-SST	29
3.3.1. Ley 1562 de 2012	29
3.3.2. Decreto 1072 de 2015	30
3.4. Decreto 0581 de 2026: refuerzo de los límites a la tercerización e intermediación laboral ilegal	31
4. Preguntas orientadoras	35
Capítulo II. Desde el primer día laboral, el trabajador en misión se encuentra protegido	38
1. El punto de partida: planificación antes de la ejecución	40
1.1. Identificación de la siniestralidad laboral	40
1.2. Realización de evaluaciones médico ocupacionales	43
1.3. Establecer responsabilidades contractuales claras	44
1.4. Más allá de las listas de chequeo normativas	45
1.5. Coordinación y comunicación entre los actores	46
1.6. Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral (SSSI)	46
2. Preguntas orientadoras	50
Capítulo III. Evaluaciones médico ocupacionales: del contrato a la práctica	52
1. Responsabilidad del empleador: la empresa de servicios temporales	54
2. Responsabilidades de la empresa usuaria	57
3. Responsabilidades del trabajador	58

4.	Aspectos importantes para considerar en la relación EST y empresa usuaria	59
4.1.	Acuerdos entre la Empresa de Servicios Temporales y la empresa usuaria	59
4.2.	Articulación para la definición del perfil del cargo	59
4.3.	Errores en la gestión de evaluaciones médicas ocupacionales	60
5.	Preguntas orientadoras	62

Capítulo IV. Articulación del SG-SST entre Empresas de Servicios Temporales y usuarias (gestión compartida de la SST) **68**

1.	Importancia de la inclusión efectiva en el SG-SST.	71
2.	Responsabilidades compartidas en la gestión del riesgo entre Empresa de Servicios Temporales, empresas usuarias y trabajadores	72
2.1.	Inducción y capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo	76
2.2.	Gestión de Elementos de Protección Personal (EPP)	77
2.3.	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	79
2.4.	Asignación y comunicación de responsabilidades	79
2.5.	Definición de recursos	80
2.6.	Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos	81
2.7.	Monitoreo de los peligros e intervención de los riesgos	84
2.8.	Coordinación y documentación del seguimiento	87
2.9.	Formación en competencias específicas	87
3.	Preguntas orientadoras	88

Capítulo V. Documentos importantes de la gestión compartida **90**

1.	Matriz de requisitos legales: cumplimiento de los requisitos legales o normativos	91
2.	Plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	93
2.1.	Programa de capacitaciones	94
2.2.	Procedimientos e instructivos de seguridad	96
2.3.	Formatos de verificación	97
3.	Informe de condiciones de salud y perfil sociodemográfico de los trabajadores en misión	98
4.	Preguntas orientadoras	100

Capítulo VI. Accidentes de trabajo, enfermedades y mortalidad laboral: un gran desafío	102
1. Reporte de la siniestralidad laboral	104
1.1. Definición del rol del trabajador	105
1.2. Definición del rol del empleador	105
1.3. Definición del rol de la empresa usuaria	106
1.4. Conformación del equipo investigador	109
1.5. Acciones correctivas y medidas de intervención	110
2. Preguntas orientadoras	113
 Capítulo VII. Gestión del riesgo psicosocial en trabajadores en misión	 116
1. Evaluación de los factores de riesgo psicosocial	118
1.1. Periodicidad de la evaluación de riesgo psicosocial	119
1.2. Intervención y plan de acción	120
2. Prevención del acoso sexual	121
2.1. Reporte al Sistema Integrado de Información sobre Violencias de Género (SIVIGE)	122
2.2. Tolerancia cero frente al acoso sexual	123
2.3. Nuevas garantías frente al acoso, la violencia basada en género y la discriminación laboral	124
3. Preguntas orientadoras	127
 Capítulo VIII. Funcionamiento de los comités	 132
1. Comité de convivencia laboral	134
1.1. ¿Qué es?	134
1.2. Integrantes del CCL	135
1.3. Funciones del CCL	136
1.4. Periodicidad de las reuniones y coordinación entre comités	136
1.5. Procedimiento para la atención de quejas	137
1.6. Formación constante y obligatoria	137
1.7. Disposiciones específicas para la relación Empresa de Servicios Temporales - Empresa usuaria	138
2. Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo	139
2.1. ¿Qué es?	139
2.2. Integración del COPASST	140
2.3. COPASST en Empresas de Servicios Temporales y compañías usuarias	141
2.4. Funciones del COPASST	141
2.5. Periodicidad de las reuniones	142

3. Comité de Seguridad Vial	142
3.1. ¿Qué es?	142
3.2. Integrantes del Comité de Seguridad Vial (CSV)	142
3.3. Funciones y responsabilidades del CSV	143
3.4. Coordinación entre la Empresa de Servicios Temporales y la organización usuaria	144
4. Preguntas orientadoras	145
Capítulo IX. Otras obligaciones de las Empresas de Servicios Temporales y las compañías usuarias	148
1. Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV)	149
1.1. Responsabilidades diferenciadas: Empresa de Servicios Temporales (EST) y usuaria	150
2. Rendición de cuentas entre la Empresa de Servicio Temporal y sus usuarias	152
2.1. Responsables de rendir cuentas	152
2.2. Importancia de la rendición de cuentas mutua	153
3. Manejo de casos de estabilidad laboral reforzada por motivos de salud	153
3.1. Responsabilidad del seguimiento de los casos médicos de los trabajadores en misión	156
3.2. Incumplimiento de recomendaciones médicas	156
3.3. Responsabilidad en la gestión de casos de estabilidad laboral reforzada por casos de salud	157
4. Planes de emergencias	158
4.1. Diseño del plan de emergencias en centros de trabajo de empresas usuarias	159
5. Gestión del trabajo a distancia	160
5.1. Teletrabajo	160
5.1.1. Reporte por parte de las empresas	161
5.1.2. Contrato y documentación para el teletrabajo	161
5.1.3. Accidentes de trabajo	161
5.2. Trabajo en casa	161
5.3. Trabajo remoto	162
5.4. Seguimiento colaborativo de las diferentes modalidades	164
6. Preguntas orientadoras	164
Conclusiones	168
Referencias	172



Introducción |

Introducción

La gestión de riesgos laborales constituye un proceso integral y sistemático orientado a la eliminación, control y mitigación de los riesgos presentes en los ambientes de trabajo, con el fin de prevenir accidentes de trabajo, enfermedades laborales y muertes relacionadas con la actividad laboral. No se trata únicamente de cumplir con un conjunto de normas, decretos o procedimientos, sino de asumir un compromiso integral con la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores y, a su vez, de la sostenibilidad de las organizaciones.

Actualmente, la Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas implica una actitud proactiva frente al riesgo, un enfoque de mejora continua y una cultura organizacional centrada en las personas.

Cuando se revisa el ámbito particular de las Empresas de Servicios Temporales (EST) y las empresas usuarias, el panorama se amplía y complejiza significativamente porque, de acuerdo con la guía emitida por el Ministerio del Trabajo para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de Empresas de Servicios Temporales y sus usuarias (2018), se comparten varias responsabilidades que se deben asegurar por cada una de las partes.

En este contexto, la gestión de riesgos laborales adquiere matices propios y desafíos específicos, derivados de la naturaleza de la relación triangular que se establece entre las Empresas de Servicios Temporales, la empresa usuaria y el trabajador en misión. Esta dinámica plantea interrogantes sobre la distribución de responsabilidades, la coordinación

de actividades preventivas y la aplicación práctica del marco normativo vigente dentro del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) en Colombia, principalmente en lo relacionado con el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL).

Al respecto, el Observatorio del Mercado Laboral de la Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales (Acoset) señala que el modelo de empleo formal flexible continúa consolidándose como un mecanismo relevante para la generación de trabajo formal en Colombia. Según su Informe Estadístico 2025, el sector registró un promedio anual de 489.015 trabajadores en misión, lo que representa cerca del 5 % del empleo formal dependiente del país. Durante ese mismo periodo, las EST aportaron más de 20,4 billones de pesos a la economía nacional, de los cuales 16,1 billones correspondieron a salarios y auxilios de transporte, y 4,2 billones a aportes a seguridad social y parafiscales, evidenciando un impacto directo en la formalización laboral y en el sistema de protección social (Acoset, 2025).

Asimismo, el informe identifica los sectores productivos con mayor participación de trabajadores en misión, entre los que destacan:

- Industria manufacturera: 32,1 %
- Comercio y reparación de vehículos: 27 %
- Transporte y almacenamiento: 11,9 %
- Construcción: 9 %
- Alojamiento y servicios de comida: 7 %



Estos resultados reflejan el papel estratégico del empleo formal flexible como soporte para sectores clave de la economía y como una puerta de acceso al mercado laboral para diversos grupos poblacionales, incluyendo mujeres, jóvenes en primer empleo, personas mayores de 60 años y población con discapacidad (Acoset, 2025).

Por la importancia que tienen las Empresas de Servicios Temporales en Colombia y su impacto en la economía nacional, se hace necesario comprender que la gestión de riesgos laborales no es responsabilidad exclusiva de una sola parte. Tanto la Empresa de Servicios Temporales como la empresa usuaria comparten deberes y obligaciones en la protección de los trabajadores de planta y en misión, según el artículo 4 del Decreto 4369 de 2006; sin embargo, el éxito de la gestión preventiva depende también de la participación de los propios trabajadores. Como protagonistas del proceso productivo y principales beneficiarios de las medidas de seguridad, los colaboradores desempeñan un papel esencial en la identificación de peligros, la adopción de comportamientos seguros y la promoción de una cultura del autocuidado y protección mutua. Solo a través de la corresponsabilidad se puede alcanzar una gestión realmente efectiva (Strauss-Raats & Adăscăliței, 2022).

Comprendiendo las necesidades de cumplir la normatividad legal vigente, explícitamente del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, este libro se estructura en nueve capítulos, organizados de manera progresiva para facilitar la comprensión integral de la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el contexto de las Empresas de Servicios Temporales y las compañías usuarias en Colombia, con especial énfasis en la gestión de riesgos laborales en los trabajadores en misión.

- El Capítulo I presenta el marco conceptual, histórico y normativo de la temporalidad laboral en Colombia, abordando la evolución jurídica de las Empresas de Servicios Temporales, la naturaleza de la relación triangular entre la EST, la empresa usuaria y el trabajador en misión, así como los principales hitos normativos que sustentan la corresponsabilidad en la gestión de los riesgos laborales.



- El Capítulo II desarrolla los elementos clave de la gestión preventiva desde el inicio de la relación contractual, enfatizando la importancia de la planificación previa, la definición clara de responsabilidades, la afiliación oportuna al Sistema de Seguridad Social Integral (SSSI) y la

correcta clasificación del nivel de riesgo, garantizando que el trabajador en misión se encuentre protegido desde su primer día de labores.

- El Capítulo III aborda de manera detallada la gestión de las evaluaciones médico-ocupacionales, analizando el tránsito del marco normativo a la práctica operativa, las responsabilidades específicas de la Empresa de Servicios Temporales y de la empresa usuaria, los acuerdos necesarios para su adecuada ejecución, así como los errores más frecuentes y algunas recomendaciones prácticas en la aplicación de estas evaluaciones.
- El Capítulo IV se centra en la articulación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo entre las Empresas de Servicios Temporales y las empresas usuarias, profundizando en la gestión compartida de la SST, las responsabilidades conjuntas, la coordinación de actividades preventivas y la integración efectiva de los trabajadores en misión dentro del SG-SST de la empresa usuaria.
- El Capítulo V identifica y analiza los documentos clave que soportan la gestión compartida del riesgo, incluyendo el cumplimiento de requisitos legales, el plan de trabajo anual, los programas de capacitación, los procedimientos e instructivos de seguridad, así como las buenas prácticas documentales que fortalecen la trazabilidad y el control de la gestión preventiva.
- El Capítulo VI examina la gestión de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales en el contexto de la temporalidad, abordando los procesos de reporte, investigación, notificación obligatoria, definición de responsabilidades y los principales desafíos que enfrentan las organizaciones en la práctica.
- El Capítulo VII se dedica a la gestión del riesgo psicosocial y al funcionamiento de los comités obligatorios, incluida la gestión del trabajo a distancia y la prevención del acoso sexual, como factores psicosociales importantes a gestionar al interior de las empresas.



- El Capítulo VIII establece los roles y funciones de los diferentes comités que debe haber al interior de las empresas, como: Comité de Convivencia Laboral, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Comité de Seguridad Vial, destacando sus particularidades y responsabilidades dentro de la relación EST- empresa usuaria.
- Finalmente, el Capítulo IX aborda otras obligaciones relevantes de las Empresas de Servicios Temporales y las empresas usuarias, tales como el Plan Estratégico de Seguridad Vial, la rendición de cuentas entre las partes, el manejo de situaciones de estabilidad laboral reforzada por motivos de salud y la gestión del trabajo a distancia.

Esta estructura permite al lector comprender de manera integral y práctica la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco de la temporalidad laboral, ofreciendo herramientas, criterios técnicos y orientaciones aplicables para fortalecer la gestión de riesgos laborales y la protección efectiva de los trabajadores en misión.

A lo largo del texto, el lector encontrará preguntas frecuentes, reflexiones y respuestas prácticas orientadas a aclarar los conceptos clave y a ofrecer soluciones frente a los dilemas cotidianos que surgen en la gestión del riesgo laboral en las EST. El libro también incorpora herramientas, casos de estudio y estrategias para mejorar la comunicación y la coordinación entre las partes involucradas. Asimismo, presenta recomendaciones aplicables que buscan fortalecer la articulación entre la empresa de servicios temporales, la empresa usuaria y los trabajadores, con el propósito de prevenir accidentes de trabajo, enfermedades laborales y la mortalidad de origen laboral desde un enfoque preventivo y proactivo.

Este libro tiene como finalidad servir de guía conceptual, normativa y práctica para fortalecer la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) dentro de las organizaciones que vinculan personal mediante Empresas de Servicios Temporales. Está diseñado como una herramienta orientativa y de apoyo no solo para los profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo, sino también para quienes desempeñan funciones en las áreas de recursos humanos, contratación, compras, gestión de proveedores y áreas comerciales de compañías que contratan o gestionan personal bajo esta modalidad. De igual forma, se convierte en un instrumento de consulta indispensable para las mismas Empresas de Servicios Temporales, que deben garantizar el cumplimiento normativo y la protección efectiva de los trabajadores que ponen a disposición de sus clientes.

El propósito último de esta obra es contribuir a que cada trabajador regrese a su hogar sano, seguro y confiado, con la certeza de que su entorno laboral protege su integridad y respeta su dignidad humana. Alcanzar este ideal no solo representa el cumplimiento de una obligación legal, sino también el ejercicio de un deber ético, humano y social que toda organización debe asumir como parte esencial de su gestión y de su compromiso con la sostenibilidad y el bienestar colectivo.



Capítulo I

Marco conceptual, histórico y normativo
para las Empresas de Servicios
Temporales y sus usuarias en Colombia

Capítulo I

Marco conceptual, histórico y normativo para las Empresas de Servicios Temporales y sus usuarias en Colombia

Este capítulo se desarrolla con el propósito de establecer las bases teóricas y jurídicas necesarias para comprender el funcionamiento de las Empresas de Servicios Temporales (EST) dentro del sistema laboral. A través de este análisis, se examinan los conceptos fundamentales que definen la intermediación laboral, la evolución histórica de este tipo de organizaciones en el contexto nacional e internacional y el desarrollo del marco regulatorio que orienta su operación.

La revisión integrada de estos elementos permite entender el papel que cumplen las EST en la dinámica del mercado de trabajo, así como las responsabilidades que asumen frente a los trabajadores en misión y a las empresas usuarias. De esta manera, el capítulo proporciona un contexto estructural que facilita la interpretación de las prácticas actuales del sector y su relación con los principios de protección laboral, flexibilidad organizacional y formalización del empleo en Colombia.

1. Marco conceptual

Las Empresas de Servicios Temporales constituyen una modalidad legítima de intermediación laboral mediante la cual una empresa especializada contrata trabajadores para ponerlos en misión al servicio de una compañía usuaria, con el fin de atender necesidades de carácter transitorio, ocasional o temporal. Desde una perspectiva conceptual, este modelo se fundamenta en la existencia de una relación triangular en la que convergen tres actores con roles claramente diferenciados: la Empresa de Servicios Temporales, como empleador legal; la organización usuaria, como responsable del entorno y de las condiciones de ejecución del trabajo, y el trabajador en misión como sujeto central de protección.

Para el caso específico de Colombia, las EST deben registrar como actividad económica en su Registro Único Tributario (RUT) alguna de las siguientes actividades económicas

de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y conforme a lo dispuesto en el Decreto 768 de 2022 mediante el cual se actualizó la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales: código 7810 relacionado con actividades de agencias de gestión y colocación de empleo; código 7820 asociado a actividades de Empresas de Servicios Temporales; código 7830 en el cual se refieren otras actividades de provisión de talento humano (Cámara de Comercio de Bogotá, 2026), entre otros códigos que pueden ser transversales acorde con la naturaleza del recurso humano.



En el marco de la Seguridad y Salud en el Trabajo, comprender esta estructura resulta esencial, ya que la exposición a los peligros se materializa en las instalaciones de la empresa usuaria, mientras que las obligaciones laborales, administrativas y de afiliación recaen en la EST, lo que exige una coordinación efectiva y una gestión compartida del riesgo. Este capítulo aborda los fundamentos conceptuales que sustentan la temporalidad laboral, la corresponsabilidad en SST y la necesidad de integrar los sistemas de gestión de ambas empresas, permitiendo entender cómo la correcta articulación de estos elementos se convierte en un factor determinante para la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y otros eventos adversos.

Desde el punto de vista organizacional y productivo, la contratación a través de Empresas de Servicios Temporales ofrece ventajas significativas para las compañías usuarias, entre las que se destacan la posibilidad de contar con perfiles idóneos en menores tiempos, la reducción de los costos asociados a los procesos de búsqueda, selección y vinculación de personal, y la disminución de cargas administrativas y financieras. Este modelo permite que las empresas usuarias concentren sus esfuerzos en el desarrollo de su objeto social, mientras delegan en las EST la gestión integral del talento humano requerido para atender necesidades transitorias. Adicionalmente, las Empresas de Servicios Temporales contribuyen a la dinamización de los procesos industriales, comerciales y de servicios, facilitando el acceso a trabajadores capacitados, confiables y formalmente vinculados, lo cual no solo favorece la continuidad operativa de las organizaciones, sino que también fortalece el empleo formal y la protección social de los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 2017; Voss, 2013).



Diferenciación frente a otras modalidades de intermediación laboral

Es importante diferenciar el modelo de las Empresas de Servicios Temporales de otras figuras utilizadas en el mercado laboral, como las bolsas de empleo, las agencias de empleo, los servicios de outsourcing (tercerización) y las cooperativas de trabajo. Aunque todas estas modalidades participan en procesos relacionados con la gestión del talento humano, su naturaleza jurídica, su función dentro de la relación laboral y sus responsabilidades frente a los trabajadores son diferentes (Organización Internacional del Trabajo, 2017).

Las bolsas de empleo funcionan, principalmente, como mecanismos de intermediación que facilitan el encuentro entre oferentes y demandantes de trabajo. Su rol se limita a publicar vacantes y conectar candidatos con empleadores, sin asumir la condición de empleador ni responsabilidades sobre la contratación o las condiciones laborales (Organización Internacional del Trabajo, 2016a).

Por su parte, las agencias de empleo desarrollan actividades de intermediación laboral a través de procesos de reclutamiento, selección y colocación de personal. No obstante, estas entidades no establecen una relación laboral directa con los trabajadores, ya que su función consiste en facilitar el acceso a oportunidades laborales en empresas que posteriormente realizan la contratación (Organización Internacional del Trabajo, 2016a).

En contraste, las Empresas de Servicios Temporales sí establecen una relación laboral formal con los trabajadores en misión, quienes son contratados por la Empresa de Servicios

Temporales y enviados a prestar sus servicios a una empresa usuaria por un tiempo determinado. En este esquema, la Empresa de Servicios Temporales actúa como empleador y es responsable del cumplimiento de las obligaciones laborales, salariales y de seguridad social correspondientes (Congreso de la República de Colombia, 1990; Organización Internacional del Trabajo, 2017).

Por otro lado, los servicios de outsourcing o tercerización implican la contratación de una empresa externa para ejecutar una actividad o proceso dentro de la organización contratante. En estos casos, la empresa contratista realiza la actividad con sus propios recursos y bajo su propia dirección, asumiendo la gestión del personal involucrado en la prestación del servicio (International Labour Organization, 2019).

Finalmente, las cooperativas de trabajo asociado corresponden a organizaciones de economía solidaria en las que los trabajadores son simultáneamente asociados y gestores de la actividad económica. En este modelo no existe una relación laboral tradicional, sino una relación asociativa basada en principios de autogestión, participación y distribución de excedentes entre los miembros (Organización Internacional del Trabajo, 2015).

Comprender estas diferencias resulta fundamental para evitar confusiones conceptuales y garantizar la correcta aplicación de la normativa laboral, así como para promover prácticas de contratación transparentes, dignas y justas, ajustadas al marco legal vigente.



2. Marco histórico

La aparición y consolidación de las Empresas de Servicios Temporales (EST) en Colombia no puede analizarse de manera aislada, sino como parte de un proceso más amplio de transformación del mercado laboral a nivel internacional.

Las agencias privadas de empleo surgieron formalmente en la década de 1930, impulsadas por la Convenio 34 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre las agencias retribuidas de colocación (1933), con el fin de regular la intermediación laboral y responder a variaciones económicas y a la demanda de personal especializado. Posteriormente, estas organizaciones se consolidaron tras la Segunda Guerra Mundial, en un contexto de reconstrucción económica que exigía flexibilidad laboral y disponibilidad de mano de obra. Su expansión fue especialmente significativa durante las décadas de 1960 y 1970, impulsada por el crecimiento económico, la industrialización y la escasez de trabajadores en distintos sectores productivos. Este marco internacional fue actualizado con el Convenio 181 de la OIT sobre las agencias de empleo privadas (1997), que reconoce su papel en el mercado laboral moderno y refuerza la protección de los trabajadores (OIT, 2019).

Durante las décadas de 1970 y 1980, el modelo laboral colombiano estuvo caracterizado principalmente por relaciones de trabajo estables, contratos a término indefinido y estructuras empresariales rígidas, en las cuales la gestión del personal se realizaba de manera directa por parte de las empresas. Sin embargo, la apertura económica, la globalización, la creciente competitividad de los mercados y la necesidad de responder con mayor agilidad a las fluctuaciones de la demanda productiva evidenciaron la insuficiencia de estos esquemas tradicionales para atender nuevas realidades empresariales (Organización Internacional del Trabajo, 2015; Tokman, 2007).

En este contexto, surgió la necesidad de introducir mecanismos de flexibilidad laboral que permitieran a las organizaciones adaptarse a picos de producción, reemplazos temporales de personal, proyectos de corta duración y actividades ocasionales, sin recurrir a modelos informales o precarios de contratación. Como respuesta a esta realidad, el legislador colombiano expidió la Ley 50 de 1990, la cual marcó un punto de inflexión en la regulación laboral al introducir modificaciones sustanciales al Código Sustantivo del Trabajo y reconocer formalmente la figura de las Empresas de Servicios Temporales. Esta norma definió los supuestos bajo los cuales procedía la contratación temporal y estableció que los trabajadores en misión debían gozar de los mismos derechos laborales y de seguridad social que cualquier otro trabajador formalmente vinculado, sentando así las bases para un modelo de intermediación laboral legal y regulado.

Durante los años posteriores a la expedición de la Ley 50 de 1990, el crecimiento de las Empresas de Servicios Temporales fue progresivo, pero también se evidenciaron prácticas irregulares, vacíos de control y usos indebidos de la figura, especialmente cuando se empleaba para encubrir relaciones laborales permanentes o evadir responsabilidades laborales y de seguridad social (Corte Suprema de Justicia, 2020; Nieto & Gallego, 2017). Estas situaciones hicieron evidente la necesidad de fortalecer el marco regulatorio y los mecanismos de supervisión estatal. Como resultado, el Decreto 4369 de 2006 reglamentó de manera más precisa el funcionamiento de las EST, estableciendo requisitos de autorización, obligaciones administrativas, garantías financieras, responsabilidades laborales y deberes de información y control, con el propósito de asegurar la transparencia y legalidad del modelo.

Paralelamente, la evolución del sistema de protección social en Colombia influyó de manera significativa en la forma cómo se concibió la responsabilidad frente a los riesgos laborales. La creación y consolidación del Sistema General de Seguridad Social Integral, a partir de la Ley 100 de 1993 y, posteriormente, del Sistema General de Riesgos Laborales, reforzó el principio de protección integral del trabajador, independientemente de la modalidad de contratación (Congreso de la República de Colombia, 1993). Este enfoque implicó que los trabajadores en misión debían ser plenamente cubiertos frente a los riesgos derivados de su actividad laboral, reconociendo que, aunque el vínculo jurídico recae sobre la Empresa de Servicios Temporales, la exposición real al riesgo ocurre en las instalaciones y bajo las condiciones operativas de la empresa usuaria.

Con la expedición de la Ley 1562 de 2012, que modificó el Sistema de Riesgos Laborales, y la posterior adopción del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) mediante el Decreto 1072 de 2015, la gestión preventiva adquirió un enfoque más estructurado, sistemático y preventivo. Estas normas reforzaron el principio de responsabilidad compartida en escenarios de contratación y subcontratación, obligando a las empresas a coordinar sus acciones en materia de prevención, identificación de peligros, evaluación y control de riesgos. En el caso particular de las Empresas de Servicios Temporales, este cambio normativo consolidó la idea de que la gestión de la SST no podía fragmentarse ni delegarse completamente en una sola parte, sino que debía abordarse de manera articulada entre la EST, la empresa usuaria y el trabajador.

En la actualidad, las Empresas de Servicios Temporales se han consolidado como un actor estratégico del mercado laboral colombiano, con una participación significativa en sectores como el comercio, la industria, la logística, la construcción y los servicios. Su papel ha sido clave en la generación de empleo formal, la dinamización de los procesos productivos y la inserción laboral de poblaciones diversas, como jóvenes y mujeres. No obstante, este mismo protagonismo ha puesto en evidencia desafíos importantes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, derivados de la dispersión geográfica de los trabajadores, la diversidad de entornos laborales y la necesidad de coordinar sistemas de gestión entre múltiples organizaciones.

Comprender la evolución histórica de las Empresas de Servicios Temporales permite dimensionar que la complejidad actual de la gestión de los riesgos laborales no es accidental, sino el resultado de un proceso normativo, económico y organizacional que ha buscado equilibrar flexibilidad productiva con protección social. Este análisis histórico resulta fundamental para entender por qué la gestión de riesgos laborales en las EST exige hoy una tarea rigurosa, corresponsable y alineada con los principios del SG-SST, así como para reconocer que las ventajas operativas y económicas del modelo solo son sostenibles en la medida en que se garantice una protección efectiva de la seguridad, la salud y la dignidad de los trabajadores en misión.

3. Marco normativo

Para comprender de manera integral la gestión de riesgos laborales en los trabajadores en misión de las Empresas de Servicios Temporales y sus empresas usuarias, es indispensable conocer y analizar la regulación de la temporalidad laboral en Colombia. La gestión preventiva en este tipo de contratación no puede analizarse de forma aislada, pues se encuentra estrechamente ligada al marco jurídico que define las condiciones bajo las cuales se permite la vinculación temporal de trabajadores y las responsabilidades que cada actor asume dentro de dicha relación.

La comprensión de este marco legal es el punto de partida para cualquier análisis técnico en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que de él se desprenden los deberes, derechos y alcances de la corresponsabilidad entre las partes involucradas para la correcta, oportuna y eficaz gestión del riesgo de los trabajadores en misión de estas organizaciones.

Antes de abordar el desarrollo normativo nacional sobre las Empresas de Servicios Temporales (EST), es pertinente situar el análisis en el contexto internacional. A este nivel, el Convenio 181 de la OIT sobre las agencias de empleo privadas (1997), adoptado por la Organización Internacional del Trabajo, constituye un referente central en la regulación de la intermediación laboral. Este instrumento reconoce el papel de las agencias privadas de empleo en los mercados de trabajo modernos, al tiempo que establece principios orientados a la protección de los trabajadores frente a posibles abusos, la garantía de la igualdad de trato y la no discriminación, así como la promoción de la cooperación entre agencias privadas y los servicios públicos de empleo.



Aunque este convenio no ha sido ratificado por Colombia, su contenido ha influido en el debate técnico y jurídico sobre la intermediación laboral en el país. En este contexto, organizaciones gremiales como la Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales (Acoset) han participado en espacios de diálogo con la OIT orientados a analizar la viabilidad de su eventual ratificación (Acoset, 2024). Lograr dicha ratificación tendría una importancia estratégica, en la medida en que permitiría armonizar la normativa nacional con estándares internacionales, fortalecer los mecanismos de supervisión y protección de los trabajadores en misión y consolidar un marco de actuación más claro y legítimo para las agencias de empleo privadas dentro del sistema laboral colombiano.

3.1. Ley 50 de 1990: fundamento para la constitución de la temporalidad laboral en Colombia

Aunque se encuentre derogado, fue el Decreto 1433 de 1983 el que adjudicó el primer marco normativo específico para la regulación de las Empresas de Servicios Temporales (EST) en Colombia. Este decreto estableció que dichas empresas debían ser reconocidas formalmente como verdaderas empleadoras de los trabajadores en misión y no como simples intermediarias laborales. En consecuencia, les asignó responsabilidades directas en materia de contratación, afiliación a la seguridad social, pago de salarios y garantías laborales, sentando las bases para un modelo de intermediación regulada que buscaba proteger los derechos de los trabajadores y ordenar una actividad que hasta entonces operaba con escasa claridad jurídica. Asimismo, el decreto definió los alcances de la prestación de servicios temporales, los tipos de contratos permitidos y las obligaciones administrativas de las EST frente a las autoridades laborales, contribuyendo a la formalización progresiva del sector.

Sin embargo, la Ley 50 de 1990 constituyó un hito fundamental en la evolución del derecho laboral colombiano. Esta norma introdujo transformaciones significativas al Código Sustantivo del Trabajo, adecuando las relaciones laborales a las nuevas dinámicas económicas y empresariales del país. A finales de la década de 1980 y comienzos de los 1990, Colombia emprendió una política de apertura económica y modernización productiva, orientada a integrar al país en los mercados internacionales y fomentar la competitividad empresarial. Esta agenda implicó la reducción de barreras comerciales, la liberalización de sectores productivos y un enfoque en la flexibilización del mercado laboral con el objetivo de atraer inversión extranjera, mejorar la productividad y responder a los desafíos de una economía globalizada (Rodríguez Casallas, 2019).



Entre los cambios más relevantes que trajo la Ley 50, se encuentra la creación de entidades especializadas en la intermediación laboral: las Empresas de Servicios Temporales, las cuales fueron, inicialmente, reguladas en esta norma en los artículos 71 al 94, estableciendo el marco jurídico de funcionamiento dentro del ordenamiento laboral colombiano (Congreso de la República de Colombia, 1990).

Su establecimiento respondió a la necesidad de ofrecer soluciones flexibles y formales a las empresas que enfrentan fluctuaciones en la producción, reemplazos temporales de personal o incrementos estacionales en la demanda, sin que ello implique precarizar o debilitar los derechos laborales de los trabajadores (Gómez Vélez, 2014).

Casos en los que procede la contratación temporal, de acuerdo con la Ley 50 de 1990

El artículo 77 de la Ley 50 de 1990 define de manera precisa los casos en los que las empresas usuarias pueden vincular trabajadores a través de una empresa de servicios temporales, limitando su aplicación a tres situaciones específicas (Congreso de la República de Colombia, 1990):

- Labores ocasionales, accidentales o transitorias, conforme al artículo 6 del código sustantivo del trabajo.
- Reemplazo de personal que se encuentre en vacaciones, licencia o incapacidad por enfermedad o maternidad.
- Atención de incrementos temporales en la producción, transporte, ventas o prestación de servicios, así como durante períodos estacionales de cosecha, por un término inicial de seis (6) meses, prorrogables por otros seis (6) meses más.

Estas limitaciones buscan proteger la estabilidad laboral de su personal de planta y los derechos fundamentales de los trabajadores en misión, evitando el uso indebido de la figura de temporalidad.

Naturaleza de la relación triangular

La contratación mediante una Empresa de Servicios Temporales implica la existencia de una relación tripartita, en la que intervienen tres actores con responsabilidades claramente definidas:

- **La Empresa de Servicios Temporales (EST):** contrata directamente al trabajador, lo afilia al sistema de seguridad social integral y asume las obligaciones laborales y prestacionales.



- **La empresa usuaria:** recibe al trabajador en misión, define las condiciones de ejecución de la labor (modo, tiempo y lugar) y debe garantizar condiciones adecuadas de seguridad, higiene industrial y control del riesgo en sus instalaciones.
- **El trabajador en misión:** presta sus servicios bajo subordinación funcional de la empresa usuaria, aunque su vínculo jurídico-laboral sea con la empresa temporal.

Por otro lado, se configura un contrato de naturaleza comercial entre la Empresa de Servicios Temporales y la empresa usuaria, cuyo objeto es la prestación del servicio de suministro de personal en misión. Esta configuración jurídica delimita las responsabilidades de cada parte y permite articular la prestación del servicio dentro de un marco legal regulado.

Por lo anterior, esta estructura requiere una coordinación permanente entre las tres partes para garantizar el cumplimiento de las normas laborales y la correcta gestión de los riesgos, ya que el trabajador en misión está expuesto a los peligros propios del entorno de la empresa usuaria, por lo que debe ser incluido dentro de su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), tal como lo establece el Decreto 1072 de 2015 (Presidencia de la República de Colombia, 2015a).

3.2. Decreto 4369 de 2006: reglamentación y control de las EST

Para complementar la Ley 50 de 1990, el Decreto 4369 de 2006, expedido por el presidente de la República de Colombia, reglamenta de manera más detallada el funcionamiento y operación de las Empresas de Servicios Temporales (EST), estableciendo requisitos esenciales para su actividad y garantizando un marco de legalidad y responsabilidad compartida.

Entre los aspectos más relevantes se destacan los siguientes:

- **Autorización de funcionamiento:** en el Capítulo II de la presente norma se establecen los criterios y procedimientos que debe cumplir una Empresa de Servicios Temporales para obtener autorización oficial para operar, incluyendo requisitos legales, financieros y administrativos. Esta autorización asegura que la empresa cumple con las condiciones mínimas para ofrecer sus servicios de manera legítima y formal (Presidencia de la República de Colombia, 2006).
- **Obligaciones de las Empresas de Servicios Temporales:** en el Capítulo III del Decreto se definen las responsabilidades en materia de contratación, afiliación a seguridad social, formación preventiva, entrega de elementos de protección personal y seguimiento al estado de salud de los trabajadores en misión (Presidencia de la República de Colombia, 2006). Estas medidas buscan proteger la integridad y los derechos de quienes desempeñan labores temporales.

- Pólizas de garantía: en el Capítulo IV del Decreto se establece la obligación de contar con pólizas o garantías financieras que respalden los posibles incumplimientos en materia laboral, social o contractual, protegiendo tanto a los trabajadores en misión como a las empresas usuarias ante eventuales contingencias legales o económicas (Presidencia de la República de Colombia, 2006).
- Aspectos administrativos y de control: en el Capítulo V se incluyen disposiciones sobre reportes, registros, inspecciones y cumplimiento normativo, promoviendo una gestión transparente, formal y responsable por parte de las Empresas de Servicios Temporales (Presidencia de la República de Colombia, 2006).

En conjunto, el Decreto 4369 de 2006 no solo complementa la Ley 50 de 1990, sino que fortalece los mecanismos de control y cumplimiento, garantizando que la temporalidad laboral se utilice como una herramienta legítima de flexibilidad y no como un medio de precarización o evasión de responsabilidades (Presidencia de la República de Colombia, 2006).

3.3. Ley 1562 de 2012 y Decreto 1072 de 2015: legitimando los derechos laborales de los trabajadores de las EST en el marco del SG-SST

3.3.1. Ley 1562 de 2012

Si bien esta norma no regula de forma específica y exclusiva a los trabajadores en misión, sí establece principios y obligaciones que les aplican plenamente dentro del Sistema General de Riesgos Laborales. Los reconoce como sujetos de protección integral, sin distinción por modalidad de contratación y reafirma que todo trabajador dependiente debe estar afiliado al SGRL.

La responsabilidad formal de afiliación y pago de cotizaciones recae en el empleador, es decir, la Empresa de Servicios Temporales (Congreso de Colombia, 2012). Esto garantiza que el trabajador en misión tenga cobertura frente a accidentes de trabajo y enfermedades laborales en igualdad de condiciones que cualquier otro colaborador.

Aunque la afiliación corresponde a la EST, la ley referida introduce un enfoque de responsabilidad compartida en la prevención. En la práctica, esto implica que:

- La EST debe asegurar la afiliación, capacitación general en riesgos y seguimiento al SG-SST.
- La empresa usuaria, como lugar donde el trabajador está expuesto al riesgo real, debe garantizar condiciones seguras de trabajo, controles operativos y medidas preventivas acordes con su actividad.

Este enfoque evita vacíos de responsabilidad en escenarios de intermediación laboral y refuerza el principio de protección integral del trabajador, independientemente de la forma de vinculación.

En este sentido, los trabajadores en misión tienen derecho a (Congreso de Colombia, 2012):

- Prestaciones asistenciales y económicas por accidentes de trabajo o enfermedades laborales.
- Ambientes de trabajo seguros.
- Participación en actividades de prevención y capacitación.
- Estar incluidos en todo el proceso de gestión del riesgo laboral.

No puede existir un trato diferenciado que reduzca su nivel de protección por el hecho de estar vinculados a través de una EST.

3.3.2. Decreto 1072 de 2015

La regulación de las Empresas de Servicios Temporales (EST) dentro del ordenamiento jurídico colombiano se encuentra sistematizada en el Decreto 1072 de 2015, que establece un marco específico para el funcionamiento de las EST, definiendo su naturaleza, los derechos de los trabajadores en misión, los casos en que procede su contratación y las prohibiciones relacionadas con la intermediación laboral. A continuación, se desarrollan algunos de los artículos más relevantes para comprender el alcance de esta regulación (Presidencia de la República de Colombia, 2015a):

- El artículo 2.2.6.5.2 reglamenta a las Empresas de Servicios Temporales como entidades autorizadas para contratar trabajadores y enviarlos en misión a empresas usuarias, bajo condiciones estrictamente reguladas por la ley. Esta disposición reafirma que las EST actúan como verdaderos empleadores de los trabajadores en misión y que su operación debe sujetarse a los requisitos legales de autorización, supervisión y cumplimiento de obligaciones laborales y de seguridad social, garantizando la formalidad de la intermediación laboral.
- Por su parte, el artículo 2.2.6.5.5 establece expresamente los derechos de los trabajadores en misión, señalando que estos deben gozar de igualdad de condiciones en materia salarial, de prestaciones sociales y de protección en Seguridad y Salud en el Trabajo frente a los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen funciones similares. Esta norma busca evitar la discriminación laboral y asegurar que la contratación a través de una EST no implique una disminución de garantías laborales.

- El artículo 2.2.6.5.6 delimita los casos en los que es procedente la contratación de trabajadores por medio de EST, circunscribiéndolos a situaciones específicas como labores ocasionales, accidentales o transitorias; reemplazo de personal en vacaciones, licencias o incapacidades; y atención de incrementos en la producción, el transporte o las ventas por un tiempo determinado. Esta restricción tiene como finalidad impedir el uso indebido de la figura para cubrir necesidades permanentes de personal.
- Finalmente, el artículo 2.2.6.5.10 establece los casos en los que está prohibido contratar mano de obra a través de empresas distintas a las EST, reforzando el principio de legalidad en la intermediación laboral. Esta disposición busca prevenir la tercerización irregular y proteger a los trabajadores frente a esquemas de contratación que evadan responsabilidades laborales, reservando la intermediación autorizada exclusivamente a las empresas legalmente constituidas como EST.



3.4. Decreto 0581 de 2026: refuerzo de los límites a la tercerización e intermediación laboral ilegal

En junio de 2026, el Gobierno nacional expidió el Decreto 0581, que adicionó el Capítulo 4 al Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015. Con esta norma —la más reciente en la regulación de las relaciones triangulares de trabajo en Colombia— el Ministerio del Trabajo definió criterios para que la inspección laboral identifique, corrija y sancione la tercerización y la intermediación laboral ilegales. El decreto desarrolla los artículos 44 y 45 de la Ley 2466 de 2025 (reforma laboral), que ampliaron la responsabilidad solidaria de

contratistas y subcontratistas y endurecieron las condiciones para la contratación de trabajadores en misión (Congreso de la República de Colombia, 2025).

Conviene aclarar que el decreto no prohíbe la tercerización ni el servicio temporal prestado conforme a la Ley 50 de 1990. Lo que busca es evitar que estas figuras se utilicen para encubrir relaciones laborales permanentes o para evadir responsabilidades frente a los trabajadores (Presidencia de la República de Colombia, 2026a). Para la relación entre la EST, la empresa usuaria y el trabajador en misión, los contenidos más relevantes son los siguientes:

- El artículo 2.2.3.4.1 define la intermediación ilegal con Empresas de Servicios Temporales: el envío de trabajadores en misión por parte de organizaciones que no están autorizadas para funcionar como EST, o el realizado por una EST autorizada por fuera de las situaciones del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 o excediendo sus límites temporales. También define las actividades permanentes como las actividades principales relacionadas con el objeto social o el giro ordinario de los negocios de la empresa usuaria.
- El artículo 2.2.3.4.2 establece una presunción reforzada de laboralidad: cuando las actividades permanentes se prestan mediante terceros, se presume la existencia de un contrato de trabajo con la empresa beneficiaria, en aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas. La presunción admite prueba en contrario si existen razones objetivas que demuestren la inexistencia de subordinación.
- El artículo 2.2.3.4.3 recoge los indicios que la autoridad del trabajo debe valorar en conjunto para verificar prácticas de tercerización ilegal. Un primer grupo apunta a la falta de organización propia y de estructura productiva del contratista: no es dueño de los medios de producción, carece de infraestructura, de capacidad administrativa y financiera o de autonomía técnica y directiva. El segundo grupo apunta a la subordinación del personal frente a la empresa contratante o beneficiaria: esta da las instrucciones, ejerce la potestad disciplinaria, fija el horario, el lugar de trabajo o la remuneración, entre otros, en línea con la Recomendación 198 de la OIT sobre la relación de trabajo.
- El artículo 2.2.3.4.4 insiste en que el servicio temporal no puede usarse para atender necesidades permanentes de las empresas usuarias y lo limita a las tres situaciones del artículo 77 de la Ley 50 de 1990. Vencido el plazo de seis (6) meses, prorrogable por seis (6) más, si la causa que dio origen al servicio subsiste, la usuaria no puede prorrogarlo con la misma EST ni contratarlo con una diferente. La rotación sucesiva de distintas EST para cubrir un mismo servicio queda expresamente prohibida y se considera intermediación laboral ilegal.
- Los artículos 2.2.3.4.5 y 2.2.3.4.6 señalan las consecuencias de transgredir estos límites: la empresa usuaria se tiene como verdadera empleadora de los trabajadores en

misión, la EST pasa a ser un intermediario laboral ilegal y ambas responden solidariamente por las obligaciones laborales, prestacionales y de seguridad social. Las autoridades pueden ordenar, además, la formalización laboral, la regularización de las condiciones de trabajo y de seguridad social y la suspensión temporal de actividades.

- El artículo 2.2.3.4.7 fija el régimen sancionatorio: multas sucesivas de hasta cinco mil (5000) salarios mínimos legales mensuales vigentes por cada infracción mientras esta subsista. A ello se suman dos medidas complementarias: la revocatoria de la licencia de funcionamiento de la EST cuando se constate una afectación grave de los derechos de las personas trabajadoras, y la suspensión temporal de actividades cuando la tercerización o intermediación ilegal afecte la seguridad y salud de los trabajadores, suspensión que se mantiene hasta que se acredite la adopción de medidas de protección efectiva.

El aspecto más llamativo del Decreto es el vínculo expreso que establece entre la legalidad de la intermediación y la Seguridad y Salud en el Trabajo. Que la afectación a la SST de los trabajadores sea causal autónoma de suspensión de actividades confirma que la corresponsabilidad entre la EST y la empresa usuaria es un mandato jurídico exigible: su incumplimiento puede costarle a la EST la licencia de funcionamiento y obligar a la usuaria a asumir, como empleadora directa, todas las obligaciones derivadas de la relación de trabajo.

La comprensión de este marco legal es esencial para abordar la gestión de la prevención de riesgos laborales en las relaciones triangulares en el ejercicio de las EST. La Ley 50 de 1990 y el Decreto 4369 de 2006, junto con la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 y, más recientemente, la Ley 2466 de 2025 y el Decreto 0581 de 2026, constituyen los pilares que hoy en día se encuentran vigentes para orientar la actuación conjunta entre Empresas de Servicios Temporales, empresas usuarias y Administradoras de Riesgos Laborales (ARL).

La correcta aplicación de estas normas no solo asegura el cumplimiento legal, sino que permite que la temporalidad laboral se convierta en un modelo eficiente, seguro y socialmente responsable, capaz de generar empleo formal sin comprometer la salud, la seguridad ni la dignidad de los trabajadores. Al respecto, cuando las EST tienen sistemas regulatorios sólidos y sistemas efectivos de inspección, pueden contribuir a la formalización del empleo, a la mejora de las condiciones de trabajo y a la promoción de los principios de trabajo decente, especialmente en contextos de alta variabilidad productiva (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2016a).

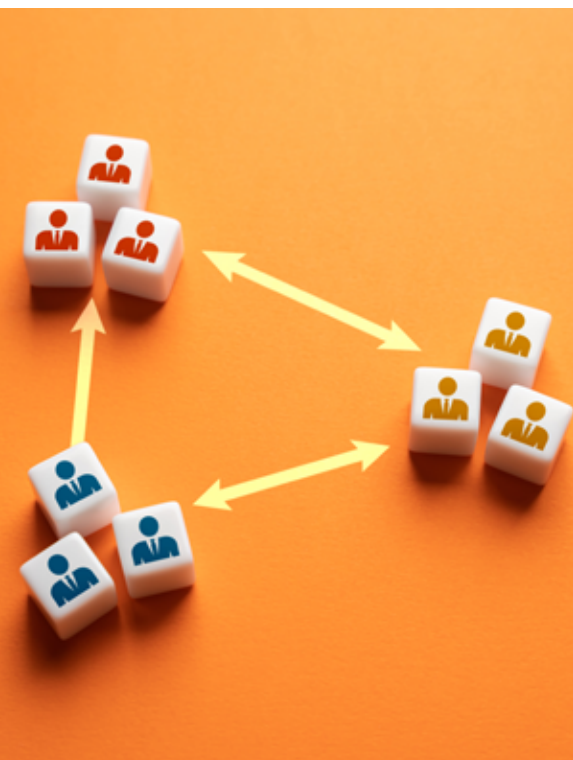
En este sentido, la gestión preventiva debe asumirse como un esfuerzo coordinado y de responsabilidad compartida entre todos los actores, bajo los principios de solidaridad, universalidad, eficiencia, unidad, participación e integralidad que sustentan el Sistema de Seguridad Social Integral colombiano.

El principio de solidaridad implica la cooperación entre empleadores, trabajadores y Estado para garantizar la protección frente a los riesgos laborales; en el caso de las EST, se traduce en la corresponsabilidad entre la Empresa de Servicios Temporales y la empresa usuaria para prevenir accidentes y enfermedades laborales.

Con respecto al principio de universalidad se establece que todos los trabajadores, sin discriminación por modalidad de contratación, deben estar cubiertos por el sistema de protección social, lo que incluye plenamente a los trabajadores en misión.

Por su parte, el principio de eficiencia exige que las acciones de prevención produzcan resultados reales en la reducción de riesgos, lo que obliga a las EST y a las empresas usuarias a implementar sistemas de gestión articulados y verificables.

El principio de unidad hace referencia a la articulación de todas las instituciones, normas, procedimientos y actores que conforman el Sistema de Seguridad Social Integral, de manera que su funcionamiento sea coherente y coordinado. En el contexto de las Empresas de Servicios Temporales, este principio implica que las acciones de prevención desarrolladas por la EST y la empresa usuaria deben integrarse dentro de un mismo marco de gestión, evitando duplicidades o vacíos en la protección del trabajador en misión.



El principio de participación reconoce el derecho y el deber de los trabajadores, empleadores y demás actores del sistema de intervenir activamente en la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Para las Empresas de Servicios Temporales y las empresas usuarias, este principio se materializa en la inclusión de los trabajadores en misión en los mecanismos de consulta, capacitación, reporte de riesgos y mejora de las condiciones laborales, garantizando su involucramiento en las decisiones que afectan su salud y seguridad.

Finalmente, el principio de la integralidad reconoce que la protección del trabajador debe abarcar todos los factores que afectan su salud y seguridad, lo que requiere una gestión preventiva que considere tanto las condiciones organizacionales de la EST como el entorno operativo de la empresa usuaria (Congreso de la República de Colombia, 1993).

4. Preguntas orientadoras

¿En qué casos está permitida la contratación de trabajadores en misión según la Ley 50 de 1990?

El artículo 77 de la Ley 50 de 1990 establece tres situaciones específicas en las que procede la contratación a través de una EST (Congreso de la República de Colombia, 1990):

- Labores ocasionales, accidentales o transitorias.
- Reemplazo de personal en vacaciones, licencia o incapacidad.
- Incrementos temporales en la producción, ventas o prestación de servicios, por seis (6) meses prorrogables por otros seis (6) meses.

Fuera de estos casos, la contratación temporal puede configurarse como uso indebido de la figura y generar sanciones.

¿Cómo se distribuyen las responsabilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) dentro de la relación tripartita (EST, empresa usuaria y trabajador en misión)?

Aunque la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales corresponde a la EST, la exposición a los múltiples peligros ocurre en las instalaciones de la empresa usuaria (Congreso de Colombia, 2012; Presidencia de la República de Colombia, 2015). Esto implica que:

- La EST debe garantizar la afiliación al SGRL, capacitación general y seguimiento al SG-SST.
- La empresa usuaria controla el ambiente de trabajo y tiene la responsabilidad de implementar medidas preventivas acordes con su actividad.
- El trabajador en misión tiene derecho a igual protección que cualquier trabajador directo de la empresa usuaria.

La prevención no puede fragmentarse, debe ser coordinada entre las diferentes partes.

¿Por qué el Decreto 4369 de 2006 fue clave para el fortalecimiento del modelo de las EST?

El Decreto 4369 de 2006 reglamentó de manera detallada el funcionamiento de las EST, estableciendo (Presidencia de la República de Colombia, 2006):

- Requisitos de autorización de funcionamiento.
- Obligaciones laborales y administrativas claras.
- Exigencia de pólizas de garantía.

- Mecanismos de control y supervisión estatal.

Su expedición buscó evitar el uso indebido de la temporalidad como mecanismo de evasión de responsabilidades.

¿Cuál es el desafío principal de las EST en materia de prevención de riesgos laborales?

El principal desafío radica en que el trabajador en misión pertenece jurídicamente a la EST, pero ejecuta sus funciones en un entorno que no controla directamente. Esto exige:

- Coordinación permanente entre EST y empresa usuaria.
- Integración de sistemas de gestión.
- Claridad contractual sobre responsabilidades.
- Aplicación real del principio de corresponsabilidad.

El modelo solo es sostenible si la flexibilidad productiva se acompaña de protección efectiva de la salud, seguridad y dignidad del trabajador.

Por ello, en los siguientes capítulos se prevé brindar estas herramientas prácticas y operativas para la adecuada gestión del riesgo de forma articulada entre las partes.

¿Qué consecuencias tiene para la empresa usuaria cubrir necesidades permanentes con trabajadores en misión?

El Decreto 0581 de 2026 limita el servicio temporal a las tres situaciones del artículo 77 de la Ley 50 de 1990, dentro del plazo de seis (6) meses prorrogables por seis (6) más. Si la empresa usuaria desborda esos límites, las consecuencias son las siguientes (Presidencia de la República de Colombia, 2026a):

- La usuaria pasa a considerarse la verdadera empleadora de los trabajadores en misión, por aplicación de la presunción reforzada de laboralidad y del principio de primacía de la realidad sobre las formas.
- La EST queda como un intermediario laboral ilegal y ambas empresas responden solidariamente por las obligaciones laborales, prestacionales y de seguridad social.
- No es posible prorrogar el servicio con la misma EST ni contratarlo con una distinta si subsiste la causa que le dio origen; rotar entre varias EST para cubrir un mismo servicio también constituye intermediación laboral ilegal.
- El Ministerio del Trabajo puede imponer multas sucesivas de hasta cinco mil (5000) salarios mínimos legales mensuales vigentes por cada infracción mientras esta subsista, junto con órdenes de formalización laboral.

¿Qué relación tiene el Decreto 0581 de 2026 con la Seguridad y Salud en el Trabajo?

Aunque el decreto regula la tercerización y la intermediación laboral, dos de sus disposiciones tocan directamente la gestión de la SST en la relación EST – empresa usuaria (Presidencia de la República de Colombia, 2026a):

- La responsabilidad solidaria de la usuaria, cuando se verifica intermediación ilegal, incluye las obligaciones de seguridad social derivadas de la relación de trabajo, entre ellas la afiliación y cotización al Sistema General de Riesgos Laborales.
- La afectación a la seguridad y salud de las personas trabajadoras es causal autónoma de suspensión temporal de actividades, que se mantiene hasta que se acredite la adopción de medidas de protección efectiva. A esto se suma la posible revocatoria de la licencia de funcionamiento de la EST cuando la vulneración de derechos sea grave.

El mensaje del decreto es claro: la legalidad de la intermediación y la protección del trabajador en misión van de la mano. Una gestión deficiente de la SST ya no solo genera responsabilidad administrativa o civil; puede paralizar la operación y poner fin a la autorización de la EST para funcionar.





Capítulo II

Desde el primer día laboral, el trabajador
en misión se encuentra protegido

Capítulo II

Desde el primer día laboral, el trabajador en misión se encuentra protegido

Cuando se inicia una relación contractual entre una Empresa de Servicios Temporales (EST) y una empresa usuaria, es frecuente que los diferentes actores involucrados como gerentes, coordinadores de seguridad, supervisores o personal de gestión humana se enfrenten a una pregunta tan básica como decisiva: **¿por dónde empezar?**

Esta incertidumbre es habitual, especialmente cuando un equipo asume por primera vez la responsabilidad de coordinar trabajadores en misión o cuando un profesional nuevo debe articular la gestión preventiva entre dos organizaciones con responsabilidades compartidas ante esta gestión del riesgo.

A menudo, la gestión de riesgos laborales planificada y materializada a partir del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se percibe como un conjunto de trámites o formatos por diligenciar. Sin embargo, de acuerdo con el Decreto 1072 de 2015, el SG-SST es un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, cuyo objetivo es anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de los trabajadores dentro de las organizaciones. Esto implica que la prevención no es un requisito meramente administrativo, sino un proceso estratégico, sistemático y continuo que debe planificarse incluso antes de la formalización de las relaciones contractuales, especialmente en esquemas de responsabilidad compartida como los que involucran a las Empresas de Servicios Temporales.

Teniendo en cuenta esto, el capítulo abordará la planificación inicial de la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el contexto de las EST y las empresas usuarias; desarrollará los elementos críticos que deben considerarse antes de la ejecución del contrato, incluyendo la revisión contractual, la coordinación preventiva entre las partes, la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral, la correcta clasificación del riesgo laboral y los mecanismos de comunicación y seguimiento.

El propósito de la sección es establecer un marco práctico que permita traducir las exigencias normativas en acciones concretas de gestión preventiva, asegurando una implementación ordenada, eficaz y jurídicamente sólida desde el inicio de la relación contractual.

1. El punto de partida: planificación antes de la ejecución

La gestión del riesgo debe tener como punto de partida y de referencia el marco normativo, dando cumplimiento legal al Decreto 1072 y a todas las normas concernientes a Seguridad y Salud en el Trabajo. A su vez, debe trascender y su SG-SST debe madurar, para alcanzar la excelencia y la consolidación verdadera de una cultura proactiva de promoción de la salud y prevención de la enfermedad.

Antes de sumergirse en estos lineamientos, es importante considerar una serie de aspectos previos que contribuyen a que la gestión de riesgos se desarrolle de manera ordenada, eficiente y jurídicamente sólida. Estos elementos iniciales no sustituyen la normativa vigente, sino que se sugieren como parte de una recomendación práctica de planificación preventiva, orientada a facilitar una implementación coherente y efectiva del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.1. Identificación de la siniestralidad laboral

La correcta planificación de la gestión del riesgo desde el inicio es fundamental para garantizar la protección de los trabajadores y el cumplimiento de las obligaciones legales. En este sentido, una de las primeras acciones prioritarias consiste en solicitar de manera bidireccional entre EST y empresa usuaria, antes de formalizar el contrato, el registro completo y estadístico de la siniestralidad (accidentalidad (AT), enfermedades laborales (EL) y mortalidad), a partir de herramientas o modelos ya existentes y validados como el modelo Guía del Registro Uniforme de Evaluación del Sistema de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente (RUC®), del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS), pero adaptado al histórico de los últimos dos años, para tener un panorama de las fluctuaciones año tras año.

Tabla 1. Identificación de siniestralidad laboral de la empresa usuaria

Trabajadores en misión		
	2024	2025
Número promedio de trabajadores al año		
Número de horas hombre trabajadas al año		
Número promedio de días de trabajo programados en el mes		

Trabajadores en misión		
	2024	2025
Accidentes de trabajo		
Número de AT fatales		
Número de AT con invalidez		
Número de AT con incapacidad permanente parcial (IPP)		
Número de AT graves de acuerdo con la Resolución 1401 de 2007		
Número de AT con tiempo perdido		
Número de AT sin tiempo perdido		
Total de días cargados y perdidos por A.T.		
No. de casos reportados por casi accidente		
Enfermedad laboral		
Número de casos nuevos de EL		
Número de casos antiguos de EL		
Número de enfermedades laborales fatales		
Número de EL con Invalidez		
Número de AT graves de acuerdo con la Resolución 1401 de 2007		
Número de EL con tiempo perdido		
Número de EL sin tiempo perdido		
Total de días cargados y perdidos por EL		

Fuente: elaboración propia, adaptada del formato de autoevaluación RUC® del Consejo Colombiano de Seguridad (2023a).

Este formato se tomó y fue adaptado del Registro Uniforme de Contratistas (RUC®), un sistema de evaluación y seguimiento que permite medir el desempeño de las empresas contratistas en la gestión de la seguridad, la salud en el trabajo y el ambiente, tomando como referencia estándares legales y buenas prácticas de gestión (Consejo Colombiano de Seguridad, 2023a).

Ahora bien, la Resolución 1401 de 2007 establece el procedimiento para la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, con el propósito de identificar sus causas y definir las medidas correctivas necesarias para prevenir la ocurrencia de eventos similares en el futuro (Ministerio de la Protección Social, 2007).

Esta información no solo proporciona un panorama claro del comportamiento de la siniestralidad laboral de la empresa, en términos de identificar los tipos de accidentes y



enfermedades laborales más recurrentes, la frecuencia con la que ocurren y su severidad (datos que son esenciales para la planificación preventiva del riesgo, a partir de la identificación de posibles peligros al interior de la organización), sino que también debe complementarse con el conocimiento del inventario de sustancias químicas, maquinaria, equipos y demás recursos presentes en el entorno laboral. Esta información permite a la Empresa de Servicios Temporales (EST) estructurar y ajustar sus formatos de inspección y verificación con base en los peligros reales existentes y su nivel de riesgo, fortaleciendo la gestión preventiva y la coordinación con la empresa usuaria.

Con base en este análisis, se facilita el planteamiento conjunto de acciones preventivas, tanto por parte de la EST como de la empresa usuaria. Esto incluye la definición de protocolos de seguridad, medidas de control específicas, programas de capacitación y estrategias de supervisión y seguimiento que permitan reducir la probabilidad de accidentes y enfermedades laborales y mitigar sus posibles consecuencias, así como evitar repetir la misma causa que ocasionó determinado evento. Además, el intercambio de información estadística y la coordinación de medidas preventivas desde el inicio fortalecen la comunicación, la confianza y la colaboración entre ambas empresas, asegurando que los trabajadores desempeñen sus funciones en un entorno seguro y con un conocimiento claro de los riesgos y procedimientos existentes.

Este enfoque preventivo inicial no solo cumple con los requerimientos legales, sino que también establece las bases para una gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo proactiva, integral y compartida, donde la anticipación de riesgos y la planificación conjunta son elementos clave para proteger la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores desde el primer día de la relación contractual.

En este mismo sentido, además de contar con información preventiva anticipada, el empleador debe garantizar antes del inicio de labores la afiliación del trabajador al Sistema de

Seguridad Social Integral con sus aportes a salud, pensión y riesgos laborales, asegurando su cobertura efectiva frente a cualquier eventualidad derivada del trabajo. Esta obligación constituye un requisito legal indispensable para la vinculación laboral formal y una condición esencial para la protección integral del trabajador (Congreso de la República de Colombia, 1993; Presidencia de la República de Colombia, 2015a).

1.2. Realización de evaluaciones médico ocupacionales

En el Capítulo III se abordarán en mayor detalle las responsabilidades que cada actor tiene frente a las evaluaciones médicas ocupacionales; en principio, se destaca la importancia de realizar estos exámenes como una etapa esencial, previa a la formalización de la relación laboral. Antes de la firma del contrato, el empleador debe garantizar su realización en cumplimiento de lo dispuesto por la Resolución 1843 de 2025, integrando esta actividad dentro de la planificación preventiva del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

De acuerdo con el artículo 9 de la normativa referida, la evaluación médica de preingreso tiene como finalidad determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de los riesgos a los que estará expuesto y de las exigencias propias del cargo. Su objetivo es verificar que el trabajador pueda desempeñar su labor sin afectar su salud ni la de terceros, identificar posibles restricciones laborales y reconocer condiciones preexistentes que puedan agravarse con la actividad laboral. Esta evaluación permite tomar decisiones preventivas informadas y asegurar la correspondencia entre las capacidades del trabajador y las demandas del puesto (Ministerio del Trabajo, 2025a).

Por su parte, el artículo 10 regula las evaluaciones médicas periódicas, las cuales se clasifican en ‘programadas’ y ‘por cambio de ocupación’. Las primeras de estas tienen como propósito monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar de manera temprana alteraciones del estado de salud relacionadas con el trabajo. La norma establece que estas evaluaciones deben realizarse considerando la edad del trabajador, el tipo, magnitud, frecuencia y tiempo de exposición a los riesgos, y que sus criterios técnicos deben estar previamente definidos dentro de los programas de vigilancia epidemiológica del SG-SST. Por su parte, las evaluaciones por cambio de ocupación son obligatorias cuando el trabajador asume nuevas funciones o se expone a peligros diferentes o mayores (Ministerio del Trabajo, 2025a). Su finalidad es garantizar que el trabajador conserve condiciones de salud acordes con las nuevas exigencias del cargo. El párrafo del artículo enfatiza la necesidad de actualizar y comparar los antecedentes médicos en cada evaluación, fortaleciendo así el seguimiento longitudinal de la salud del trabajador.

El artículo 19 regula el concepto médico laboral derivado de las evaluaciones. Este documento debe expresar de forma clara la aptitud del trabajador, las restricciones o recomendaciones aplicables y las orientaciones para la gestión preventiva. No se trata únicamente de

certificar la aptitud laboral, sino de proporcionar un insumo técnico que oriente decisiones en Seguridad y Salud en el Trabajo (Ministerio del Trabajo, 2025a). A partir de este concepto, el empleador debe implementar las medidas preventivas necesarias e integrarlas al SG-SST.

Por último, el artículo 29 establece obligaciones relacionadas con la gestión de la información médica ocupacional. La norma exige que las evaluaciones sean realizadas por profesionales habilitados, que se preserve la confidencialidad de la historia clínica ocupacional y que los resultados se utilicen exclusivamente con fines preventivos. Asimismo, impone al empleador la responsabilidad de implementar las recomendaciones médicas y de incorporarlas a la gestión del riesgo laboral (Ministerio del Trabajo, 2025a).

1.3. Establecer responsabilidades contractuales claras



Se debe garantizar, tanto desde la Empresa de Servicios Temporales como desde la empresa usuaria, que la relación contractual haya definido de manera clara y explícita las responsabilidades de cada parte. Aunque muchas de estas responsabilidades están ya contempladas en la Ley 50 de 1990, plasmarlas en un contrato comercial entre la EST y la empresa usuaria formal permite:

- Tener un documento de referencia que oriente el proceso para dirimir controversias futuras, definiendo claramente las responsabilidades de cada actor.
- Evitar confusiones o solapamiento de responsabilidades entre la empresa usuaria y la empresa temporal.
- Establecer compromisos claros sobre prevención y gestión de riesgos laborales.
- Afiliar y realizar la cotización del trabajador al SSSI (salud, pensión, riesgos laborales).



Por ejemplo, el contrato debe indicar de manera explícita quién es responsable de:

- La entrega de equipos de protección personal (EPP).
- La identificación de peligros específicos del puesto de trabajo.
- La supervisión y seguimiento del cumplimiento de las medidas preventivas.
- La reincorporación, reubicación o reasignación laboral para los casos de estabilidad laboral reforzada por los diferentes motivos que existan según la normatividad legal vigente (fuero de salud, maternidad y lactancia, sindical, prepensionados, madre/padre cabeza de familia).

Asimismo, se deben definir mecanismos para cubrir vacíos legales que la normatividad vigente no contempla con detalle, especificando quién asume la responsabilidad en cada caso y cómo se ejecutarán las medidas preventivas, como lo recomienda la guía técnica del Ministerio del Trabajo para la gestión del SG-SST en trabajadores en misión (Ministerio del Trabajo, 2018).

1.4. Más allá de las listas de chequeo normativas

El marco regulatorio colombiano es la carta de navegación que establece los mínimos que deben realizar las empresas. Sin embargo, no sustituyen el análisis crítico ni la gestión proactiva o anticipada que se debe realizar para salvaguardar la seguridad y salud de los trabajadores en los entornos laborales. El cumplimiento formal, aunque necesario, no garantiza una gestión preventiva eficaz si no se acompaña de una comprensión real del contexto laboral y de los tipos de peligros a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores en misión.

Antes de implementar los requisitos de la Resolución 0312 de 2019 y del Decreto 1072 de 2015, que se abordará en el capítulo V, se deben considerar acciones como:

- Revisar la relación contractual en su totalidad, identificando los compromisos de cada uno de los actores que impactan la SST.
- Analizar los peligros y evaluar los riesgos específicos asociados a los cargos, actividades y entornos donde operarán los trabajadores.
- Definir protocolos de comunicación entre los responsables de SST de ambas empresas, asegurando un flujo constante de información.
- Alinear los procedimientos internos con las responsabilidades pactadas contractualmente, evitando contradicciones o vacíos de gestión.

En otras palabras, la planificación previa y posterior formalización del contrato son la base real del sistema de gestión, mientras que la normativa representa la guía que orienta su ejecución. Saltarse este paso inicial puede derivar en brechas preventivas, conflictos legales o siniestralidad laboral que habrían podido prevenirse mediante una adecuada coordinación inicial.

1.5. Coordinación y comunicación entre los actores

La relación entre la EST y la empresa usuaria no debe limitarse a lo dispuesto por la norma, ni a la firma de un contrato o al envío de trabajadores; debe consolidarse como una alianza preventiva permanente. La coordinación efectiva y la comunicación continua son pilares esenciales para garantizar la seguridad del personal en misión.

Desde el inicio, ambas partes deben acordar y documentar:

- Proceso de inducción al puesto de trabajo e inclusión dentro del plan de formación y capacitación de la empresa usuaria.
- Protocolos de reporte y atención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.
- Canales de comunicación formal entre los responsables de SST, supervisores y líderes.
- Procedimientos de seguimiento y verificación de las medidas preventivas implementadas.
- Roles y responsabilidades claramente definidos, tanto en la gestión preventiva como en la respuesta ante emergencias.

Establecer estos mecanismos desde la fase inicial evita interpretaciones erróneas, mejora la trazabilidad de las acciones y asegura que todas las decisiones preventivas sean coherentes con el marco contractual y legal vigente. La literatura técnica en Seguridad y Salud en el Trabajo señala que la coordinación estructurada y la comunicación formal entre las partes son factores determinantes para la eficacia de los sistemas de gestión preventiva, ya que permiten integrar responsabilidades, garantizar el seguimiento de las acciones y fortalecer el control del riesgo dentro de las organizaciones (Organización Internacional del Trabajo, 2011; Presidencia de la República de Colombia, 2015a). Además, una buena comunicación fomenta la confianza entre las partes y proyecta una imagen de responsabilidad corporativa ante los trabajadores, quienes perciben un entorno laboral organizado, comprometido y seguro.

1.6. Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral (SSSI)

Luego de haber culminado el proceso de evaluaciones médicas ocupacionales, el siguiente paso fundamental para el inicio de la relación contractual es la afiliación del trabajador

al Sistema de Seguridad Social Integral, el cual comprende los siguientes componentes: EPS (Entidad Promotora de Salud), ARL (Administradora de Riesgos Laborales), Caja de Compensación Familiar y AFP (Administradora de Fondos de Pensiones).

De acuerdo con la Ley 100 de 1993, toda persona vinculada laboralmente tiene el derecho y la obligación de estar afiliada al SSSI. Esta norma establece las disposiciones generales que deben tenerse en cuenta para garantizar la protección social del trabajador, cubriendo los aspectos de salud, pensión, riesgos laborales y beneficios sociales, como las cajas de compensación (Congreso de la República de Colombia, 1993).

Este paso es de carácter indispensable, ya que constituye la principal garantía de protección para el trabajador al momento de iniciar el desarrollo de sus funciones dentro de la empresa usuaria. La afiliación efectiva al Sistema de Seguridad Social Integral asegura la cobertura frente a contingencias en salud, pensión y riesgos laborales; su omisión genera responsabilidad directa del empleador frente a eventuales accidentes o enfermedades derivadas del trabajo, además de posibles sanciones administrativas. Por ello, la normativa colombiana establece la afiliación como una condición esencial para la protección integral del trabajador y para el cumplimiento del deber de prevención del empleador (Congreso de la República de Colombia, 1993; Presidencia de la República de Colombia, 2015a).

Es importante subrayar que la responsabilidad total de esta gestión recae en la EST, la cual debe asegurar que todos sus trabajadores cuenten con las afiliaciones correspondientes antes de iniciar cualquier actividad, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 4369 de 2006. Esta afiliación deberá ser informada a las empresa usuaria en los primeros diez (10) días de cada mes, indicando el pago de la seguridad social de los trabajadores que prestaron sus servicios en el periodo inmediatamente anterior; de lo contrario, la empresa usuaria podría notificar posibles incumplimientos ante el Ministerio de Salud y Protección Social y/o a la Superintendencia Nacional de Salud, según sea el caso, dentro de los cinco (5) días siguientes al vencimiento del plazo estipulado en el inciso anterior (Presidencia de la República de Colombia, 2006).



Es importante subrayar que la responsabilidad total de esta gestión recae en la EST; en lo que respecta al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL), el Decreto 1072 de 2015, en su artículo 2.2.4.2.4.3, establece que las Empresas de Servicios Temporales (EST) son las responsables del pago de las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Laborales de sus trabajadores, a través de la ARL en la cual estén afiliados (Presidencia de la República de Colombia, 2015a).

El mismo decreto determina que el valor de la cotización dependerá del tipo de trabajador de la EST y se calculará de la siguiente manera (Presidencia de la República de Colombia, 2015a):

1. Para los trabajadores de planta, la cotización se hará según la clase de riesgo en la que esté clasificada la Empresa de Servicios Temporales.
2. Para los trabajadores en misión, la cotización se hará conforme a la clase de riesgo en la que esté clasificada la empresa usuaria o centro de trabajo.

Uno de los riesgos que corren las Empresas de Servicios Temporales consiste en afiliar a los trabajadores en misión a una clase de riesgo distinta (lo que se conoce técnicamente como elusión). En muchos casos, la afiliación se realiza de manera individual, basándose únicamente en la tarea o función específica que el trabajador desempeña y no en la clasificación de riesgo de la empresa usuaria.

Este procedimiento es incorrecto, pues el nivel de riesgo debe corresponder siempre a la actividad económica de la empresa usuaria, no a las labores individuales del trabajador. La normatividad vigente es clara al respecto: la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales debe realizarse con base en la clase de riesgo asignada a la empresa usuaria y su centro de trabajo, según lo dispuesto en el Decreto 768 de 2022, que actualiza la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el sistema y dicta otras disposiciones complementarias (Presidencia de la República de Colombia, 2022).

Por ejemplo, si la empresa usuaria se encuentra clasificada en riesgo II, todos los trabajadores en misión asignados a dicha empresa deberán ser afiliados también bajo riesgo II; es decir, la afiliación al riesgo va a depender de la clasificación de la empresa usuaria y específicamente de la clasificación que tenga el centro de trabajo en donde se encuentra el trabajador en misión. No podrá hacerse una afiliación a una clase de riesgo inferior, ya que esto vulnera la normativa y pone en riesgo la cobertura del trabajador ante un posible accidente o enfermedad laboral.

La afiliación al nivel de riesgo correspondiente permitirá una protección correcta del trabajador frente a los peligros existentes en su centro de trabajo y una gestión y optimización de recursos tanto humanos, como financieros.

Ahora bien, el mismo Decreto 1072 de 2015, en sus artículos 2.2.4.3.10 y 2.2.4.3.11, establece las disposiciones relacionadas con la reclasificación de los centros de trabajo, la cual es un proceso que permite ajustar la clase de riesgo de una empresa o de uno de sus centros cuando existan razones técnicas y operativas debidamente justificadas.

Este artículo señala que la reclasificación de los centros de trabajo, que implique una cotización diferente a la correspondiente a la actividad principal de la empresa, deberá estar sustentada con estudios técnicos completos, realizados por entidades o profesionales reconocidos legalmente, y que, además, sean verificables por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) correspondiente o por el Ministerio del Trabajo.

El párrafo de este artículo aclara que la reclasificación solo puede aplicarse a centros de trabajo y en ningún caso a puestos de trabajo individuales. Esto significa que una empresa no puede reclasificar el riesgo de un solo cargo o función, sino que el análisis debe hacerse al conjunto de actividades desarrolladas en un centro de trabajo, con base en estudios técnicos formales.

Adicionalmente, el artículo 2.2.4.3.11 del Decreto 1072 establece que toda reclasificación debe ser informada por la ARL a la Dirección Regional o Seccional de Trabajo, o a la Oficina Especial de Trabajo del Ministerio del Trabajo, según corresponda.

Adicionalmente, se dispone que la reclasificación solo podrá ser efectuada por la ARL y, únicamente, transcurridos tres meses desde el traslado de la empresa a dicha administradora, en cumplimiento de lo ordenado por el Artículo 33 del Decreto Ley 1295 de 1994 (Ministerio de Gobierno de la República de Colombia, 1994).

La norma también otorga facultades a la Dirección Técnica de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, la cual podrá, en cualquier momento, solicitar los estudios técnicos que sirvieron de base para sustentar la reclasificación, garantizando así la transparencia y legalidad del proceso.

La posibilidad de reclasificar un centro de trabajo es una herramienta importante para las empresas, siempre que se realice de manera técnica y conforme a la normativa.

La reclasificación del riesgo no puede realizarse por cargo o tarea individual, sino únicamente por centros de trabajo con actividades, condiciones ambientales y procesos claramente diferenciados, conforme a los criterios técnicos establecidos en la normativa vigente. Una reclasificación mal sustentada no solo puede derivar en sanciones administrativas para las empresas involucradas, sino que además puede conducir a una subestimación del nivel real del riesgo al que está expuesto el trabajador, afectando la adecuación de las medidas preventivas, la suficiencia de la cotización al sistema de riesgos laborales y, en consecuencia, la efectividad de la protección en Seguridad y Salud en el Trabajo (Presidencia de la República de Colombia, 2015).

2. Preguntas orientadoras

¿Qué información preventiva debe intercambiarse antes de formalizar la relación comercial entre la EST y la empresa usuaria?

Debe intercambiarse información estadística de siniestralidad de los últimos años (accidentes, enfermedades laborales y su severidad), así como datos sobre:

- Inventario de sustancias químicas.
- Maquinaria y equipos.
- Procesos críticos.
- Historial de eventos graves o mortales.

Esta información permite planificar acciones preventivas desde el inicio, ajustar formatos de inspección y estructurar controles coherentes con los riesgos reales del entorno laboral.

¿En qué momento deben practicarse las evaluaciones médico ocupacionales?

Las evaluaciones médico ocupacionales de preingreso deben realizarse antes de la firma del contrato de trabajo, de conformidad con el artículo 9 de la Resolución 1843 de 2025.

Su finalidad es verificar que el trabajador:

- Posea condiciones físicas y mentales acordes con el cargo.
- No vea agravada una condición preexistente.
- No represente riesgo para terceros.

Estas evaluaciones son un paso esencial dentro de la planificación preventiva inicial y permiten contrastar el estado de salud del trabajador con los peligros identificados en el cargo.

¿Quién es responsable de la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral?

La responsabilidad recae exclusivamente en la Empresa de Servicios Temporales (EST), de conformidad con:

- Ley 100 de 1993.
- Decreto 4369 de 2006 (artículos 12 y 13).
- Decreto 1072 de 2015.



La afiliación debe estar garantizada desde el inicio de la relación laboral, es decir, antes de que el trabajador comience a prestar servicios. Esto incluye salud, pensión, riesgos laborales y aportes parafiscales.

¿Cómo debe realizarse la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) para trabajadores en misión?

La afiliación al SGRL debe hacerse conforme a la clasificación de riesgo del centro de trabajo de la empresa usuaria, no con base en la tarea individual del trabajador.

Esto se fundamenta en el Decreto 1072 de 2015 y el Decreto 768 de 2022. Afiliar por debajo del nivel de riesgo correspondiente constituye una irregularidad que puede afectar la cobertura del trabajador y generar sanciones.

¿Qué debe contener el contrato comercial entre la EST y la empresa usuaria en materia de SST?

Aunque la ley ya establece responsabilidades, el contrato comercial debe definir claramente:

- Entrega y gestión de EPP.
- Identificación de peligros.
- Supervisión preventiva.
- Manejo de casos médicos y demás eventos de estabilidad laboral reforzada.
- Protocolos de reporte de incidentes.
- Mecanismos de coordinación y comunicación.

Esto evita solapamientos, vacíos de responsabilidad y conflictos posteriores.

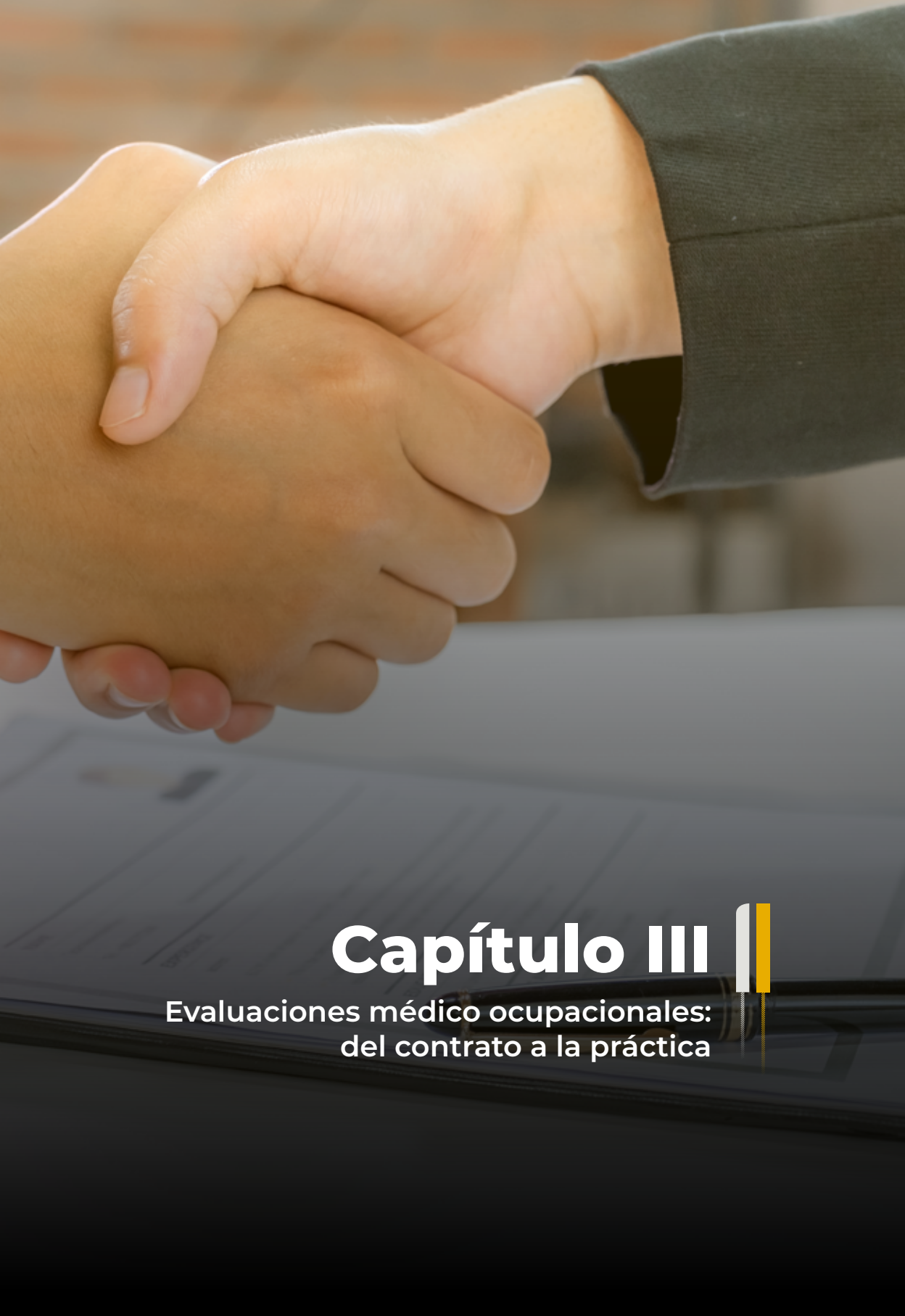
¿Por qué la coordinación y comunicación entre la EST y la empresa usuaria es clave desde el primer día?

Porque la gestión preventiva en trabajadores en misión es compartida.

Desde el inicio deben definirse:

- Procesos de inducción y reinducción.
- Inclusión del trabajador en el plan de capacitación de la usuaria.
- Protocolos de reporte.
- Canales formales de comunicación.
- Seguimiento conjunto de medidas preventivas.

La literatura técnica y el propio Decreto 1072 de 2015 señalan que la comunicación estructurada es un factor determinante en la eficacia del SG-SST.



Capítulo III

Evaluaciones médico ocupacionales:
del contrato a la práctica

Capítulo III

Evaluaciones médico ocupacionales: del contrato a la práctica

Recientemente, se publicó la Resolución 1843 de 2025, por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y se dictan otras disposiciones, reemplazando y derogando la Resolución 2346 de 2007. Esta actualización surge como respuesta a la necesidad de modernizar y ampliar los lineamientos de salud laboral, dado que la normativa anterior, aunque estuvo vigente durante más de quince años y constituyó la base técnica para la ejecución de evaluaciones médicas ocupacionales en Colombia, resultaba limitada frente a la complejidad del mundo laboral actual.

La Resolución 2346 de 2007 estructuraba el sistema de vigilancia de la salud ocupacional en torno a tres tipos principales de evaluaciones: la médica preocupacional o de pre-ingreso, las evaluaciones médicas periódicas (programadas o por cambios de ocupación) y la evaluación médica postocupacional o de egreso. Si bien estas categorías permitían cubrir los momentos esenciales del ciclo laboral, no contemplaban de manera expresa situaciones críticas que hoy son frecuentes en la gestión de la salud laboral, como la reincorporación tras incapacidades prolongadas, el seguimiento clínico de trabajadores con condiciones de salud específicas o la evaluación sistemática del retorno al trabajo (Ministerio del Trabajo, 2025a).

En particular, la ausencia de figuras como la evaluación médica post-incapacidad, la evaluación médica por retorno laboral y la evaluación médica ocupacional de seguimiento o control generaba vacíos operativos en la gestión preventiva. Estos escenarios son fundamentales para verificar la aptitud del trabajador después de eventos de salud relevantes, prevenir recaídas, adaptar condiciones de trabajo y asegurar una reincorporación segura y progresiva. Sin un marco normativo explícito que regulara estas evaluaciones, muchas organizaciones debían apoyarse en interpretaciones técnicas o en protocolos internos no estandarizados, lo que podía producir inconsistencias en la práctica y debilitar la articulación entre la vigilancia médica y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Resolución 1843 de 2025 no solo actualiza procedimientos y criterios médicos, sino que también clarifica las responsabilidades de cada actor involucrado en el proceso de evaluación médico ocupacional: las Empresas de Servicios Temporales (EST), las empresas usuarias, las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS) encargadas de realizar las evaluaciones, las ARL y, por supuesto, los trabajadores.

En este capítulo se describe el marco operativo y las responsabilidades asociadas a la gestión de las evaluaciones médico-ocupacionales en el contexto de las Empresas de Servicios Temporales y su articulación con las empresas usuarias. Se abordarán los fundamentos normativos que asignan al empleador la responsabilidad directa sobre la vigilancia de la salud de los trabajadores en misión, así como los procedimientos, acuerdos interinstitucionales y recomendaciones necesarias para garantizar el cumplimiento efectivo de la normativa vigente.

Asimismo, la sección desarrolla los principales retos prácticos en la implementación de las evaluaciones médicas ocupacionales y los mecanismos de coordinación entre los actores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. El propósito es ofrecer una guía técnica y normativa que permita fortalecer la gestión de riesgos laborales, asegurar la protección integral de la salud del trabajador y optimizar la toma de decisiones en entornos de responsabilidad compartida.

1. Responsabilidad del empleador: la empresa de servicios temporales

La normativa vigente establece que, una vez realizadas las evaluaciones médico ocupacionales, el empleador debe adoptar las medidas necesarias para dar cumplimiento a las recomendaciones o restricciones emitidas en el concepto laboral. En este sentido, la Resolución 1843 de 2025 señala que el empleador debe adaptar las condiciones de trabajo y el medio ambiente laboral según las recomendaciones o restricciones emitidas en el concepto médico laboral en un término no superior a veinte (20) días hábiles posteriores a la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales (Ministerio del Trabajo, 2025a).

En el caso de los trabajadores en misión vinculados a través de Empresas de Servicios Temporales, esta obligación adquiere una particular relevancia debido a que el trabajador desarrolla sus actividades en un entorno de trabajo proporcionado por la empresa usuaria. Por esta razón, aunque la EST mantiene la responsabilidad como empleador de garantizar la vigilancia de la salud y el seguimiento a las recomendaciones médicas, debe asegurar una coordinación efectiva con la empresa usuaria para que el puesto de trabajo, las tareas asignadas y las condiciones del entorno laboral se ajusten a las restricciones o recomendaciones establecidas en el concepto médico laboral.

Por esta razón, la Empresa de Servicios Temporales debe gestionar y verificar que la em-

presa usuaria implemente las adaptaciones requeridas dentro de los plazos establecidos por la normativa, garantizando así la protección de la salud del trabajador y el cumplimiento de las disposiciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) (Ministerio del Trabajo, 2025a).

Como empleador legal, la EST tiene la obligación de garantizar que se cumplan todas las evaluaciones médicas ocupacionales necesarias y establecidas por dicha Resolución, incluyendo (Ministerio del Trabajo, 2025a):

- Evaluación médica de pre-ingreso: es el examen que se practica antes de formalizar la vinculación laboral. Su finalidad es determinar si el aspirante posee condiciones físicas, mentales y funcionales compatibles con las exigencias propias del cargo y los factores de riesgo a los que estará expuesto. No busca excluir por razones de salud, sino establecer la aptitud para el desempeño seguro de las funciones asignadas.
- Evaluaciones médicas periódicas, las cuales pueden ser programadas o por cambio de ocupación: son aquellas que se realizan durante la vigencia de la relación laboral, ya sea en intervalos previamente definidos o cuando el trabajador cambia de cargo, funciones o nivel de exposición a riesgos. Su propósito es vigilar, de manera continua, el estado de salud del trabajador, identificar tempranamente posibles alteraciones asociadas al trabajo y verificar la efectividad de las medidas de prevención implementadas.
- Evaluación médica de egreso: se efectúa al finalizar la relación laboral. Permite dejar constancia del estado de salud del trabajador al momento de su retiro y comparar las condiciones iniciales y finales, especialmente frente a posibles efectos derivados de la exposición a factores de riesgo ocupacional.
- Evaluación médica post-incapacidad: tiene lugar cuando el trabajador regresa tras una incapacidad médica, particularmente si esta ha sido prolongada. Su objetivo es valorar la condición actual de salud, determinar la aptitud para retomar las funciones habituales y establecer, si es necesario, restricciones o recomendaciones específicas.
- Evaluación médica por retorno laboral: se practica cuando el trabajador retorna a sus actividades después de una ausencia prolongada por causas no necesariamente médicas (como licencias o suspensiones). Busca verificar que conserve las capacidades requeridas para el desempeño seguro del cargo y prevenir riesgos derivados de la desactualización funcional o de cambios en las condiciones laborales.
- Evaluación médica ocupacional de seguimiento o de control: es aquella que se realiza para monitorear la evolución de una condición de salud previamente identificada o de una restricción médica vigente. Permite evaluar la eficacia de las medidas adopta-

das, ajustar recomendaciones y garantizar la permanencia del trabajador en condiciones seguras y acordes con su estado de salud.

Para cumplir con esta responsabilidad, la EST debe solicitar a la empresa usuaria toda la información relevante antes de firmar el contrato. Esta información incluye:

- Perfiles de cargo detallados.
- Peligros asociados a cada labor; es decir, la matriz de identificación de peligros y valoración del riesgo.
- Antecedentes de conceptos de las evaluaciones médicas ocupacionales para orientar si el trabajador ha tenido recomendaciones o restricciones medicas en el pasado.
- Indicadores epidemiológicos y registros de accidentalidad y enfermedades laborales.

Contar con estos datos permite a la EST planificar las evaluaciones médicas de manera segura y completa, identificar los peligros específicos, establecer restricciones médicas cuando sea necesario y garantizar que cada trabajador pueda desempeñar sus funciones sin comprometer su salud ni la de sus compañeros.

Existen responsabilidades dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que, aunque son esenciales según la normativa, pueden resultar complejas de cumplir en la práctica por el volumen de puestos de trabajo y rotación que se maneja en el sector, ya que, según la Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales, las EST sostuvieron 489.015 trabajadores en misión durante el año 2025 (Acoset, 2025). Un ejemplo claro es la obligación de realizar una comunicación por escrito a cada trabajador sobre el concepto emitido por el médico laboral evaluador, asegurando que el empleador conserve evidencia de dicha entrega como parte de los registros del SG-SST.

Si bien esta responsabilidad puede parecer difícil de ejecutar de manera eficiente, hoy en día las herramientas tecnológicas facilitan su cumplimiento. Plataformas digitales, correos electrónicos certificados, sistemas de gestión documental y aplicaciones de seguimiento permiten garantizar que cada trabajador reciba oportunamente la información sobre su estado de salud, con trazabilidad y evidencia documental.

Recomendación de cumplimiento: establecer un acuerdo formal entre la Empresa de Servicios Temporales y la IPS o prestador de servicios de salud. Según este acuerdo, una vez que el trabajador se haya realizado la evaluación médica ocupacional correspondiente, la IPS se convierte en garante de la divulgación o comunicación directa del concepto médico laboral al trabajador, dejando constancia de la entrega y, al mismo tiempo, suministrando copia o evidencia a la empresa de servicios temporales. Este mecanismo no solo asegura

2.

En este sentido, debe facilitar la realización de las evaluaciones médico-ocupacionales cuando sea necesario, así como articularse con la EST para la implementación de las recomendaciones o restricciones emitidas en los conceptos ocupacionales. Asimismo, le corresponde adaptar el puesto de trabajo, las herramientas, la organización de las tareas o las condiciones ambientales cuando así lo indiquen las evaluaciones médicas, contribuyendo a que dichas medidas se implementen dentro de los plazos establecidos por la normativa.

De igual manera, la empresa usuaria debe informar a la Empresa de Servicios Temporales sobre los peligros y el nivel de riesgo asociados al cargo y cualquier cambio en las condiciones de trabajo, garantizando la coordinación necesaria para la protección de la salud del trabajador y su adecuada integración dentro de las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

3. Responsabilidades del trabajador

Los colaboradores también tienen deberes dentro del sistema de gestión de seguridad y salud, entre ellos:

- Asistir a las evaluaciones médico ocupacionales programadas por el empleador.
- Suministrar información veraz y relevante sobre su estado de salud para el trabajo.
- Cumplir las recomendaciones o restricciones médicas emitidas en el concepto ocupacional.
- Informar oportunamente sobre síntomas, enfermedades o limitaciones que puedan afectar su desempeño seguro.
- Informar acerca de cualquier cambio en sus funciones, ambiente de trabajo, herramientas o equipos que puedan afectar su salud, para realizar la vigilancia de sus condiciones de salud y realizar las evaluaciones médicas ocupacionales correspondientes (si aplica).
- Participar en las actividades del SG-SST.



4. Aspectos importantes para considerar en la relación EST y empresa usuaria

4.1. Acuerdos entre la empresa de servicios temporales y la empresa usuaria

Es recomendable que la solicitud de información acerca del concepto médico ocupacional se formalice dentro de los acuerdos de niveles de servicio entre la EST y la empresa usuaria. Esto facilita la coordinación de responsabilidades, la vigilancia epidemiológica y la correcta implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

De esta manera, se asegura que:

- Todos los trabajadores reciban atención médica temprana y oportuna.
- Las medidas preventivas se apliquen de manera efectiva.
- Se cumpla con las responsabilidades establecidas para el empleador en la Resolución 1843 de 2025, destinadas a promover un entorno laboral seguro, saludable y justo.

4.2. Articulación para la definición del perfil del cargo

Un escenario que puede presentarse es que el perfil del cargo proporcionado por la empresa usuaria esté incompleto y la EST ejecute las evaluaciones médicas tal como lo recibió. En estos casos, existe una responsabilidad compartida, en relación con los siguientes aspectos:

- El médico de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa de servicio temporal debe analizar detalladamente la información recibida, asegurándose de que haya coherencia entre el perfil del cargo, los peligros identificados y los exámenes médicos a realizar.
- Si se detectan inconsistencias, la EST debe informar a la empresa usuaria sobre la pertinencia de la evaluación médica y de los exá-



menes programados, teniendo en cuenta que la normativa establece una información mínima y obligatoria que debe suministrarse para realizar adecuadamente la valoración ocupacional.

- De conformidad con el artículo 16 de la Resolución 1843 de 2025, el empleador debe entregar al médico evaluador, como mínimo, un perfil de cargo completo que incluya funciones, responsabilidades, habilidades, competencias, requisitos físicos y mentales, riesgos asociados y medidas preventivas, indicadores epidemiológicos relacionados con la exposición laboral, la matriz actualizada de identificación de peligros y valoración de riesgos, estudios técnicos complementarios (como higiene industrial, riesgo psicosocial o biomecánico) y, cuando aplique, indicadores biológicos específicos.
- La norma exige, además, dejar evidencia documental de la entrega de esta información y faculta al médico laboral para solicitar ampliaciones cuando la considere insuficiente. En este contexto, la EST tiene la responsabilidad de verificar la calidad y suficiencia de la información recibida y de requerir a la empresa usuaria los ajustes necesarios para garantizar que las evaluaciones médicas reflejen fielmente los riesgos reales del cargo.

Por ejemplo:

Si un trabajador con el cargo de soldador recibe únicamente un examen de ingreso con énfasis osteomuscular, esto es insuficiente. Este trabajador se encuentra expuesto a diferentes riesgos que no se limitan al sistema musculoesquelético, sino que también incluyen riesgos respiratorios, auditivos y oculares. En este caso, la EST debe señalar la necesidad de incluir evaluaciones médicas adicionales que reflejen los peligros reales del cargo.

Este ejemplo demuestra que la coordinación entre el médico laboral de la EST y el de la empresa usuaria es fundamental.

4.3. Errores en la gestión de evaluaciones médicas ocupacionales

A continuación, se resaltan algunos de los errores que pueden llegar a presentarse al momento de gestionar las evaluaciones médicas ocupacionales, y algunas de las recomendaciones prácticas, según lo dispuesto por la normatividad colombiana vigente, con el fin de evitar tales situaciones y sus consecuencias.

Tabla 2. Errores que se pueden presentar en la gestión de evaluaciones médicas ocupacionales y sus consecuencias jurídicas

Error	Consecuencia	Recomendación práctica y normativa
Delegar la responsabilidad total a la empresa usuaria.	Incumplimiento normativo y sanciones por omisión del deber del empleador legal	La EST es el empleador legal y debe garantizar la ejecución y registro de todas las evaluaciones médicas ocupacionales.
Realizar evaluaciones médicas sin contar con un especialista o sin cumplir los requisitos técnicos, como la licencia en SST.	Invalidez de los conceptos médicos, sanciones y riesgo legal ante accidentes o enfermedades laborales.	Hay que asegurarse de que la evaluación médica sea practicada por un médico especialista en SST con los medios adecuados, incluyendo instalaciones, equipos médicos y demás que cumplan con estándares de calidad y validados por el Ministerio de Salud y Protección Social, así como los demás requisitos que establezca la EST para la contratación de estos proveedores, como puede ser años de experiencia.
No conservar evidencia de la entrega del concepto médico al trabajador.	Falta de trazabilidad y posibles sanciones durante auditorías o inspecciones.	Implementar un registro de entrega firmado o digital que quede archivado en el SG-SST de la EST.
Entregar información médica ocupacional a la empresa usuaria.	Vulneración de la confidencialidad y violación de normas sobre protección de datos sensibles.	Solo comunicar el resultado de aptitud (apto, apto con restricciones, apto con recomendaciones), nunca diagnósticos clínicos.
No actualizar las evaluaciones médicas ante cambios en el cargo o condiciones de riesgo.	Evaluaciones desactualizadas y exposición a riesgos no controlados.	Actualizar las evaluaciones médicas cada vez que haya cambio de función, exposición o retorno de incapacidad.
No establecer acuerdos claros con la IPS sobre la entrega y comunicación de conceptos médicos laborales.	Retrasos, pérdida de información y falta de evidencia documental. Aumento de la siniestralidad laboral, debido a omisión o inexistencia de la información y condiciones de salud del trabajador.	Formalizar un acuerdo con la IPS asegura la entrega oportuna del concepto médico al trabajador y a la EST. El trabajador, por su parte, debe informar de forma veraz su estado de salud para permitir evaluaciones correctas y los ajustes necesarios en el puesto de trabajo. Esto requiere una comunicación clara y de confianza entre todas las partes.

Fuente: elaboración propia, a partir de Ministerio del Trabajo, 2015; Presidencia de la República de Colombia, 2015b.

5. Preguntas orientadoras

A continuación, se presentan algunas inquietudes comunes y frecuentes que pueden surgir sobre las evaluaciones médico ocupacionales.

¿Puede la Empresa de Servicios Temporales realizar directamente las evaluaciones médicas ocupacionales sin contratar una IPS?

Sí. La Empresa de Servicios Temporales (EST) puede realizar directamente las evaluaciones médicas ocupacionales, siempre y cuando cumpla con todos los requisitos legales, técnicos y de talento humano establecidos por la normativa vigente, en especial por la Resolución 1843 de 2025 (Ministerio del Trabajo, 2025a).

Esto implica que la empresa debe contar con:

- Un médico especialista en medicina del trabajo o Seguridad y Salud en el Trabajo, debidamente autorizado y con matrícula profesional vigente.
- Protocolos clínicos, registros y formatos de historia clínica ocupacional, acordes con los lineamientos del Ministerio de Salud y Protección Social.
- Un sistema de custodia, confidencialidad y reserva de la información médica, garantizando el cumplimiento de la normativa sobre *habeas data* y la protección de datos sensibles.

Sin embargo, en la práctica, la mayoría de las empresas (no solo las EST) prefieren contratar una Institución Prestadora de Servicios (IPS) de Seguridad y Salud en el Trabajo acreditada para garantizar la trazabilidad, la objetividad de los conceptos médicos y la cobertura en diferentes zonas del país, especialmente cuando manejan personal en misión en distintas sedes o regiones. Contratar los servicios de una IPS especializada es completamente compatible con la normativa colombiana, siempre y cuando se cumplan todos los requisitos legales, técnicos y de confidencialidad, incluida la protección de los datos médicos y la gestión documental que exige el SG-SST y la Resolución 1843 del 2025; al respecto, la EST es la responsable de garantizar que la IPS contratada cuente con las instalaciones y equipos adecuados para la valoración médica y la realización de los exámenes exigidos según el perfil de riesgo del trabajador y demás requisitos establecidos en la Resolución 1843 de 2025.

¿Qué vigencia tiene la evaluación médica de preingreso?

La normativa legal vigente no establece un tiempo específico de vigencia para un examen médico de preingreso. Sin embargo, es fundamental mantener coherencia entre la fecha de realización de la evaluación y la fecha de inicio del contrato y de las actividades laborales del trabajador.

Si existe un lapso prolongado entre la evaluación y el ingreso al cargo, puede suceder que el trabajador haya experimentado algún cambio en su condición de salud durante ese tiempo, lo que podría afectar su aptitud para desempeñar las funciones asignadas. Por esta razón, se recomienda realizar la evaluación médico ocupacional lo más cercano posible a la fecha de contratación, asegurando así que el resultado refleje de manera precisa las condiciones de salud del trabajador al momento de iniciar sus labores.

¿La evaluación médica ocupacional de preingreso de un trabajador es transferible a diferentes clientes o contratos?

Si bien las evaluaciones médicas son responsabilidad del empleador en este caso (es decir, la Empresa de Servicios Temporales), no se recomienda transferir la misma evaluación a otro cliente. Aunque los peligros y tareas puedan parecer similares, las condiciones específicas de cada empresa usuaria y sus instalaciones pueden variar significativamente, lo que implica que la evaluación previa podría no reflejar de manera adecuada la exposición a los diferentes peligros del nuevo entorno laboral. Por ello, lo más recomendable es realizar una nueva evaluación médica de preingreso para cada cliente o empresa usuaria.

¿Las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas aplican para los trabajadores en misión?

Sí, las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas aplican para todos los trabajadores, sin importar la modalidad de contratación, incluidos los trabajadores en misión (Presidencia de la República de Colombia, 2015; Ministerio del Trabajo, 2025a). Legalmente, los contratos de los trabajadores en misión deben establecerse hasta la finalización de la obra o por un periodo de seis meses, prorrogables hasta seis meses más de acuerdo con lo establecido por la Ley 50 de 1990 (Congreso de la República de Colombia, 1990). Sin embargo, en cuanto a las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas, la responsabilidad recae en la EST, la cual, en coordinación con la empresa usuaria, debe definir los criterios de periodicidad de estas evaluaciones (Ministerio del Trabajo, 2025a).

Esto es relevante para todo tipo de actividades, donde los exámenes periódicos permiten alimentar los sistemas de vigilancia epidemiológica y garantizar la protección de la salud de los trabajadores, así como el seguimiento de las condiciones de salud de los trabajadores.

La periodicidad de las evaluaciones médicas ocupacionales no es un intervalo fijo predeterminado, sino que debe definirse en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, según las características de la exposición a los diferentes peligros de cada cargo. De acuerdo con el artículo 15 de la Resolución 1843 de 2025, la periodicidad debe sustentarse en criterios técnicos derivados de la identificación de peligros y la evaluación y control de los riesgos, y solo en casos excepcionales podrá establecerse un intervalo que no supere los tres (3) años, debidamente justificado. Para la determinación de esta periodicidad,

las EST pueden contar con la asistencia técnica de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) (Ministerio del Trabajo, 2025a).

Asimismo, debe considerarse la vigencia de los certificados de aptitud específicos exigidos por normativas particulares como trabajo en alturas, energía eléctrica, manipulación de alimentos, espacios confinados, porte de armas o conducción los cuales se rigen por su regulación propia (Ministerio del Trabajo, 2025a).

¿Debe la Empresa de Servicios Temporales gestionar las evaluaciones médicas de egreso para trabajadores en misión al finalizar su contrato?

Sí, se debe gestionar la realización de estos exámenes para un trabajador en misión, que debe ser realizado dentro de los cinco días hábiles posteriores a la finalización de la relación laboral o contractual, dejando constancia de la respectiva notificación (Ministerio del Trabajo, 2025a).

Aunque los trabajadores en misión tienen contratos por obra o labor porque ejecutarán una labor específica y durante un tiempo determinado, inferiores a un año, la responsabilidad de garantizar la seguridad y salud laboral se mantiene vigente hasta el final de la relación contractual. Por ello, la EST, como empleador, debe programar y dar la orden para que se realice la evaluación médico ocupacional de egreso (Ministerio del Trabajo, 2025a; Congreso de la República de Colombia, 1990).

¿Es recomendable que la Empresa de Servicios Temporales reciba el diagnóstico de condiciones de salud de forma general?

La Resolución 1843 de 2025 establece en el literal g del artículo 4, que las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS) en Seguridad y Salud en el Trabajo o los prestadores autorizados en SST deben entregar al empleador, durante diciembre de cada año y sin costo adicional, un diagnóstico general de salud de la población trabajadora evaluada.

Sin embargo, tratándose de una EST, la situación presenta particularidades. Dado que su modelo de negocio implica la asignación de trabajadores a distintas empresas usuarias con ambientes, tareas y exposición a peligros diferentes, un diagnóstico general puede resultar poco útil para la gestión preventiva, ya que mezcla información de trabajadores que no necesariamente estuvieron en misión dentro de una misma empresa usuaria.

Por esta razón, se recomienda que la Empresa de Servicios Temporales establezca Acuerdos de Niveles de Servicio (ANS) o convenios específicos con la IPS, en los cuales se defina la elaboración de diagnósticos de condiciones de salud diferenciados por empresa usuaria. Esta práctica permite obtener información más precisa y pertinente para la gestión del riesgo, fortalece la vigilancia epidemiológica y facilita la toma de decisiones conjuntas

entre la temporal y cada empresa usuaria, asegurando que las acciones preventivas respondan a las condiciones reales de exposición de los trabajadores en misión.

¿La Administradora de Riesgos Laborales (ARL) de la Empresa de Servicios Temporales puede brindar asesoría directa a la empresa usuaria?

De acuerdo con la Ley 1562 de 2012, la ARL tiene la obligación de brindar asistencia técnica únicamente a las empresas afiliadas, en este caso, a la Empresa de Servicios Temporales, para apoyar la correcta implementación de los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica (SVE).

Sin embargo, si la Empresa de Servicios Temporales y la empresa usuaria están afiliadas a la misma ARL, esta puede coordinar y brindar asesoría conjunta, siempre que las acciones estén orientadas al fortalecimiento de la prevención de riesgos laborales y al cumplimiento de los objetivos comunes en materia de SST. Esta articulación permite optimizar esfuerzos, evitar duplicidades y garantizar una gestión más efectiva frente a los riesgos compartidos.

¿Puede la empresa usuaria realizar las evaluaciones médicas de manera unilateral?

La respuesta tiene matices. Como se ha mencionado, el empleador legal es la Empresa de Servicios Temporales (EST), por lo que es esta quien tiene la responsabilidad directa de enviar al trabajador a realizar sus evaluaciones médicas ocupacionales, así como de conservar los registros y evidencias correspondientes dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Si bien la empresa usuaria ejerce la subordinación funcional sobre el trabajador durante la ejecución de las labores, no puede realizar las evaluaciones médicas de manera unilateral, ya que esto implicaría asumir una función que legalmente corresponde al empleador.

No obstante, la empresa usuaria puede coordinar con la EST la planificación de las evaluaciones médicas y, si así se acuerda entre las partes, facilitar el acceso a sus instalaciones o a su red de IPS aliadas para optimizar el proceso, siempre y cuando sea la EST quien gestione formalmente la remisión y custodia de los resultados médicos.

¿Puede la EST contratar la misma IPS que tiene la empresa usuaria para hacer las evaluaciones médicas ocupacionales?

Sí. No existe ninguna norma que prohíba que ambas empresas utilicen la misma IPS para la realización de las evaluaciones médicas ocupacionales. Lo importante es que se trate de contratos independientes y debidamente formalizados entre cada empresa y la IPS,

asegurando que las obligaciones, la confidencialidad de la información y los reportes se mantengan conforme a la normatividad vigente (Ministerio del Trabajo, 2025a).

Este modelo puede resultar eficiente y práctico, ya que permite mantener criterios médicos y protocolos homogéneos en la evaluación de los trabajadores, evitando duplicidades, retrasos y posibles inconsistencias entre los conceptos médicos emitidos.

¿Puede la empresa usuaria solicitar el concepto médico laboral a la empresa de servicios temporales?

Sí, puede hacerlo. La empresa usuaria, como generadora del riesgo en su entorno laboral, tiene derecho a conocer el concepto de aptitud médica del trabajador, siempre y cuando se limite al resultado general del examen y sus restricciones o recomendaciones médicas (por ejemplo: apto, apto con restricciones o apto con recomendaciones).

Es importante aclarar que la empresa usuaria no puede acceder al detalle clínico o diagnóstico médico, ya que esa información hace parte de la historia clínica ocupacional, la cual es de carácter confidencial y está protegida por la normatividad sobre reserva médica y habeas data (Ministerio del Trabajo, 2025a; Congreso de Colombia, 1981).

Por tanto, la Empresa de Servicios Temporales deberá garantizar la comunicación del concepto médico laboral a la empresa usuaria, limitándose estrictamente a la información necesaria para la adecuada ubicación del trabajador, el control del riesgo y el cumplimiento de los requisitos de seguridad laboral.

De acuerdo con el artículo 19 de la Resolución 1843 de 2025, este concepto que debe preservar la reserva de la historia clínica ocupacional debe contener, como mínimo: los datos de identificación y sociodemográficos del trabajador; la fecha y el lugar de la evaluación; los datos de identificación del empleador y, tratándose de trabajadores en misión, también los de la empresa usuaria, la actividad económica del empleador, las administradoras de pensiones, salud y riesgos laborales a las que está afiliado el trabajador, la firma del trabajador en constancia de entrega, las recomendaciones o restricciones para el ejercicio de la labor; y la identificación y firma del médico evaluador, incluyendo su registro profesional y licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.

En ningún caso deben incluirse diagnósticos clínicos ni detalles de la historia médica. Conforme al párrafo de la misma disposición, el concepto debe formularse en términos de recomendaciones o restricciones indicando su temporalidad y la necesidad de seguimiento médico cuando aplique evitando el uso de la expresión “no apto”, salvo en los casos expresamente permitidos por la norma (Ministerio del Trabajo, 2025a).



A close-up photograph of two hands stacking colorful geometric blocks. One hand is placing an orange block on top of a green block, while the other hand is placing a blue block on top of another green block. The background is a soft, out-of-focus light brown.

Capítulo IV

Articulación del SG-SST entre Empresas
de Servicios Temporales y usuarias
(gestión compartida de la SST)

Capítulo IV

Articulación del SG-SST entre Empresas de Servicios Temporales y usuarias (gestión compartida de la SST)

La gestión compartida del riesgo en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) entre las Empresas de Servicios Temporales (EST) y las empresas usuarias constituye uno de los mayores desafíos en la gestión de riesgos laborales, al implicar varios actores (EST, empresa usuaria y trabajador en misión). Este modelo de relación comercial (EST – organización usuaria), aunque plenamente legal y funcional dentro del marco normativo colombiano, plantea una serie de responsabilidades conjuntas que, si no se coordinan adecuadamente, pueden generar vacíos en la protección del trabajador y en la eficacia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Por un lado, la Empresa de Servicios Temporales tiene la función de colocar al trabajador en misión en las instalaciones de la empresa usuaria. Es decir, envía a una persona a “trabajar en casa ajena”, un entorno que no controla directamente y en el cual las condiciones de trabajo pueden variar ampliamente. En algunos casos, la empresa usuaria cuenta con sistemas de gestión certificados, procedimientos preventivos sólidos y una cultura de seguridad madura; pero, en otros, puede tratarse de ambientes con deficiencias en la infraestructura, controles inadecuados o riesgos no identificados que la EST desconoce. Esta realidad convierte la gestión preventiva en un reto permanente que exige comunicación constante, intercambio de información y coordinación operativa efectiva entre ambas partes.

Por otro lado, la empresa usuaria, aunque no es el empleador directo, asume la responsabilidad de garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables para todos los trabajadores presentes en sus instalaciones, incluidos los trabajadores en misión. La empresa usuaria debe integrar a los trabajadores en misión en sus procesos de inducción, capacitación, vigilancia de riesgos y medidas preventivas, tal como lo haría con cualquier trabajador propio. A su vez, la empresa usuaria espera de la Empresa de Servicios Temporales que el personal enviado cumpla con todos los requisitos legales y médicos, que las evaluaciones médi-

co-ocupacionales hayan sido practicados de forma adecuada y que el trabajador cuente con las competencias técnicas y preventivas necesarias para desempeñar las tareas asignadas sin poner en riesgo su integridad ni la de sus compañeros.

En la práctica, la articulación entre ambos sistemas de gestión no siempre se logra con facilidad. En muchos casos, tanto la EST como la empresa usuaria poseen certificaciones en normas nacionales e internacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo (como la ISO 45001), pero operan sus sistemas de manera independiente, lo que puede generar duplicidades, vacíos normativos y brechas en la gestión (Consejo Colombiano de Seguridad, 2023). Estas brechas pueden traducirse en falta de seguimiento a las condiciones de los trabajadores en misión, deficiencias en la implementación de medidas preventivas y dificultades para determinar responsabilidades ante la ocurrencia de un accidente o enfermedad laboral.

Por ello, es indispensable fortalecer la coordinación, comunicación y corresponsabilidad entre la Empresa de Servicios Temporales y la empresa usuaria. La gestión compartida del riesgo implica alinear políticas, procedimientos, protocolos y mecanismos de control, así como establecer canales formales de intercambio de información sobre condiciones de salud, resultados de inspecciones, reportes de incidentes, planes de capacitación y acciones correctivas. Solo de esta manera se puede garantizar una prevención integral y coherente, en la que el trabajador en misión sea protegido de forma efectiva, sin importar el lugar donde desempeñe sus funciones.

En los apartados siguientes se abordarán las estrategias, responsabilidades, metodologías y prácticas que permiten desarrollar una gestión compartida del riesgo de manera eficiente entre las Empresas de Servicios Temporales y las compañías usuarias, cerrando así los desafíos, tales como la coordinación de SG-SST, articulación de actividades, entre otros; promoviendo una cultura preventiva sólida en la relación EST y empresa usuaria.



1. Importancia de la inclusión efectiva en el SG-SST

En la práctica, se debe evitar que se excluyan parcial o totalmente a los trabajadores en misión de las actividades preventivas, como:

- Inspecciones de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Simulacros de emergencia o evacuación.
- Capacitaciones periódicas sobre riesgos y uso de equipos.
- Participación en comités o brigadas de emergencia.
- Incorporación en programas de vigilancia epidemiológica o monitoreo ambiental.

Esta exclusión constituye una mala práctica y una omisión grave, pues contradice el espíritu y los principios del SG-SST, cuyo objetivo central es proteger la vida, integridad y salud de todas las personas que intervienen en los procesos productivos, sin distinción de su tipo de contrato o forma de vinculación.

El trabajador en misión, al desempeñar funciones dentro del entorno de la empresa usuaria, comparte los mismos peligros y riesgos que los trabajadores directos. Por tanto, resulta lógico y jurídicamente exigible que participe en todas las acciones de prevención, control y mejora continua implementadas por la empresa usuaria.

Es importante precisar que la inclusión del trabajador en misión dentro del SG-SST no traslada la relación laboral ni las obligaciones administrativas del empleador. La

EST sigue siendo la responsable de la afiliación del trabajador al Sistema General de Riesgos Laborales (ARL), de la práctica de exámenes médicos ocupacionales, de la gestión de reportes de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como del acompañamiento en la implementación de medidas correctivas o preventivas.

Por su parte, la empresa usuaria debe asumir todas las acciones que se deriven del control de los riesgos en el sitio de trabajo, tales como:



- Garantizar condiciones seguras de infraestructura, equipos y herramientas.
- Implementar procedimientos operativos seguros y medidas de control.
- Incluir los datos de los trabajadores en misión dentro de los registros, indicadores y estadísticas de su sistema de gestión, cuando así aplique.

Después de destacar lo enmarcado en el Decreto 1072 de 2015, es importante señalar que la Resolución 0312 de 2019, por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), expresa la obligatoriedad del cumplimiento por parte de todas las compañías; en tal sentido, aplica integralmente tanto a la EST como a la empresa usuaria del servicio. Es importante indicar que el número de requisitos aplicables para cada compañía se da en función del número de trabajadores totales, naturaleza de la empresa, el riesgo de sus actividades y todos los otros criterios que tiene dicha resolución; por tanto, el reporte de los estándares mínimos deben hacerlo ambas empresas (Presidencia de la República de Colombia, 2015a; Ministerio del Trabajo, 2018).

2. Responsabilidades compartidas en la gestión del riesgo entre Empresa de Servicios Temporales, empresas usuarias y trabajadores

La relación entre las Empresas de Servicios Temporales (EST) y las empresas usuarias en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) ha sido objeto de análisis doctrinal y jurisprudencial en Colombia. En particular, la Corte Constitucional ha abordado la responsabilidad que pueden asumir tanto las EST como las compañías usuarias cuando se vulneran los derechos fundamentales de los trabajadores en misión.

En este contexto, la Sentencia T-284 de 2019 constituye un referente relevante en el análisis de las relaciones laborales mediadas por Empresas de Servicios Temporales. En esta decisión, la Corte examinó el caso de una trabajadora que prestó sus servicios en una empresa usuaria a través de una EST y cuya vinculación fue terminada pese a encontrarse en una condición de salud que requería protección constitucional reforzada. En dicha providencia se reiteró que, aunque la EST ostenta formalmente la calidad de empleador del trabajador en



misión, la empresa usuaria no puede desentenderse de la protección de sus derechos fundamentales cuando el trabajador desarrolla sus actividades dentro de su organización y bajo su dirección (Corte Constitucional de Colombia, 2019).

La Corte también señaló que la empresa usuaria debe garantizar que la utilización de la figura de los trabajadores en misión no se convierta en un mecanismo para evadir responsabilidades laborales o desconocer derechos relacionados con la seguridad social, la estabilidad laboral y la protección de la salud del trabajador. Asimismo, advirtió que cuando la contratación a través de Empresas de Servicios Temporales se utiliza de forma reiterada para cubrir necesidades permanentes de la organización, puede configurarse una desnaturalización de la figura del trabajo temporal, situación que debe analizarse a la luz del principio de primacía de la realidad sobre las formas (Corte Constitucional de Colombia, 2019).

Por lo anterior, jurisprudencia constitucional ha resaltado que la utilización de Empresas de Servicios Temporales debe respetar los límites legales establecidos para esta modalidad de contratación y no puede emplearse para desconocer los derechos fundamentales de los trabajadores en misión. Desde esta perspectiva, tanto las Empresas de Servicios Temporales como las empresas usuarias deben adoptar medidas que garanticen la protección efectiva de los derechos laborales, de seguridad social y de Seguridad y Salud en el Trabajo de estos trabajadores (Corte Constitucional de Colombia, 2019).

Aunque la legislación colombiana contempla diversas normas, decretos, leyes, resoluciones y circulares que abordan parcialmente la protección de los trabajadores en misión, todavía no existe un instrumento normativo que regule de manera integral las responsabilidades en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro del ámbito específico de las Empresas de Servicios Temporales. En contraste, otros países han desarrollado marcos



regulatorios más específicos para este tipo de relaciones laborales. Un ejemplo relevante es el caso de España, donde el Real Decreto 216 de 1999, de 5 de febrero, establece las disposiciones mínimas de SST aplicables a las empresas de trabajo temporal (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1999).

Este decreto regula las obligaciones preventivas tanto de la compañía de trabajo temporal como de la empresa usuaria, con el objetivo de garantizar que los trabajadores puestos a disposición reciban un nivel de protección equivalente al de los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria. En este sentido, la norma reconoce que la naturaleza triangular de la relación laboral en el trabajo temporal exige mecanismos claros de coordinación preventiva entre las partes involucradas.

Entre las principales medidas establecidas por el Real Decreto 216 de 1999 se destacan varias buenas prácticas de gestión preventiva que resultan particularmente relevantes para el análisis comparado con el contexto colombiano. En primer lugar, la norma exige que la empresa usuaria proporcione a la Empresa de Trabajo Temporal información detallada sobre las características del puesto de trabajo, los riesgos laborales existentes y las medidas preventivas aplicables antes de la incorporación del trabajador en misión. Esta información resulta fundamental para garantizar que el trabajador reciba una formación preventiva adecuada antes de iniciar sus actividades.

En segundo lugar, el Decreto establece que los trabajadores puestos a disposición deben recibir formación específica en materia de gestión de riesgos laborales, relacionada con las tareas que van a desempeñar. Esta formación debe impartirse antes del inicio de la actividad laboral y debe contemplar tanto los riesgos generales como los riesgos específicos del puesto de trabajo.

Asimismo, el Real Decreto 216 de 1999 dispone que la empresa usuaria debe garantizar que el trabajador en misión disponga de los equipos de protección individual necesarios, así como de las condiciones de seguridad requeridas para el desempeño de sus funciones. De igual manera, corresponde a la empresa usuaria asegurar que el trabajador esté integrado en las medidas de prevención adoptadas en el centro de trabajo, incluyendo los procedimientos de emergencia, evacuación y primeros auxilios.

Finalmente, el Real Decreto 216 de 1999 también contempla limitaciones respecto a determinados trabajos especialmente peligrosos, estableciendo que los trabajadores de empresas de trabajo temporal no pueden ser asignados a actividades que impliquen riesgos particularmente elevados si no se cumplen las condiciones preventivas necesarias. Este enfoque refuerza el principio de protección efectiva de los trabajadores en misión y evita que la intermediación laboral se convierta en un mecanismo para trasladar riesgos laborales hacia colectivos más vulnerables.

Desde una perspectiva comparada, estas disposiciones evidencian la importancia de contar con marcos normativos que regulen de forma específica las responsabilidades preventivas dentro de las relaciones laborales mediadas por empresas de trabajo temporal. En este sentido, la experiencia española constituye un referente relevante para el fortalecimiento de las políticas de seguridad y de salud en el trabajo aplicables a los trabajadores en misión en otros contextos normativos.

Ahora bien, esta dispersión normativa que hay en Colombia obliga a las empresas a recurrir a múltiples fuentes legales para consolidar un marco de actuación coherente y cumplir adecuadamente con sus obligaciones compartidas.

Tal es el caso del Decreto 1072 de 2015, que en su artículo 2.2.4.2.4.2. sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) establece, de manera general, algunas responsabilidades específicas para las empresas usuarias que contratan servicios con Empresas de Servicios Temporales. Dicho artículo indica lo siguiente (Presidencia de la República de Colombia, 2015a):

“Las empresas usuarias que utilicen los servicios de Empresas de Servicios Temporales deberán incluir los trabajadores en misión dentro de su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lo cual deberán suministrarles:

- *Una inducción completa e información permanente para la prevención de los riesgos a la que están expuestos dentro de la empresa usuaria.*
- *Los elementos de protección personal requeridos por el puesto de trabajo.*
- *Las condiciones de Seguridad e Higiene Industrial y Medicina del Trabajo contempladas en el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa usuaria.*

Parágrafo: *el cumplimiento de lo ordenado en este artículo no constituye vínculo laboral alguno entre la empresa usuaria y el trabajador en misión”.*

Aunque esta disposición legal es breve, marca la base de una responsabilidad compartida entre la Empresa de Servicios Temporales y la empresa usuaria, dejando claro que ambas deben participar activamente en la protección, formación y bienestar de los trabajadores en misión.

A continuación, se relacionarán algunas de estas responsabilidades compartidas entre las partes.

2.1. Inducción y capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo

La inducción y la capacitación son pilares esenciales dentro de la gestión compartida del riesgo. En este aspecto, la responsabilidad es dual:

Por parte de la Empresa de Servicios Temporales (EST): debe proporcionar una inducción general al trabajador en misión antes de su envío a la empresa usuaria (Ministerio del Trabajo, 2018). Esta debe incluir:

- Información sobre los peligros laborales generales asociados a su perfil.
- Políticas, objetivos y estructura del SG-SST de la empresa de servicios temporales.
- Procedimientos para el reporte de accidentes y enfermedades laborales.
- Canales de comunicación con la ARL y con el responsable de SST de la EST.
- Beneficios del Sistema General de Riesgos Laborales.
- Lineamientos básicos sobre primeros auxilios, programas de vigilancia epidemiológica y gestión del riesgo.

Por parte de la empresa usuaria: tiene la obligación de realizar una inducción específica al puesto de trabajo, en la cual se detalle (Ministerio del Trabajo, 2018):

- La misión, visión y valores de la organización.
- Las políticas y procedimientos internos de seguridad y salud.
- Descripción del centro de trabajo o área donde desempeñará sus funciones.
- Identificación de peligros y evaluación de los riesgos específicos (físicos, químicos, biológicos, biomecánico, psicosociales, entre otros).
- Medidas de control y prevención, zonas restringidas, rutas de evacuación y protocolos de emergencia.
- Derechos y deberes del trabajador en materia de SST.
- Instrucciones sobre el uso seguro de equipos, máquinas y herramientas.

Ambas empresas pueden, y es recomendable que lo hagan, realizar la inducción de forma conjunta, lo cual garantiza coherencia, evita duplicidades y fortalece la comprensión del trabajador sobre su entorno laboral.

Al finalizar el proceso de inducción, el trabajador debe firmar un acta o registro de asistencia que evidencie:

- Fecha y hora de la capacitación.
- Nombre del instructor o responsable.
- Temas tratados.

- Firma del trabajador como constancia de haber recibido y haber sido evaluado, con el fin de garantizar la comprensión de la información.

La aplicación de esta documentación es recomendable para tener evidencia de que se están llevando a cabo los procesos de manera adecuada.

2.2. Gestión de Elementos de Protección Personal (EPP)

La gestión de los Elementos de Protección Personal (EPP) constituye una responsabilidad esencial dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y comprende, como mínimo, la adecuada selección de los equipos, su entrega oportuna, la capacitación sobre su uso correcto, el mantenimiento y reposición de los implementos cuando sea necesario, así como su adecuada disposición final.

En el caso de los trabajadores en misión, la responsabilidad operativa de la entrega de los EPP recae en la empresa usuaria, ya que esta es quien controla el ambiente de trabajo y conoce de manera directa los riesgos específicos a los que estará expuesto el trabajador, por lo que deberá garantizar que los equipos suministrados sean adecuados para dichos riesgos y que su utilización sea efectiva.



Como indica el Ministerio del Trabajo (2018) en la ‘Guía técnica para la implementación frente a los trabajadores en misión de las Empresas de Servicios Temporales y sus usuarias’, “la Empresa de Servicios Temporales coloca el trabajador a disposición y la compañía usuaria es el entorno en donde se puede encontrar el peligro”.

Por tanto, dejar registro y constancia documental de la entrega de los EPP es una exigencia implícita dentro del SG-SST bajo la Resolución 0312 de 2019, dado que esta normativa requiere procesos y evidencias para verificar el cumplimiento de los estándares mínimos, lo que incluye documentar las acciones de protección como la entrega y capacitación en EPP y otros controles de riesgo (Ministerio del Trabajo, 2019a).

Se recomienda que en este registro se incluya lo siguiente:

- Nombre del trabajador y cargo desempeñado.
- Tipo de EPP entregado y cantidad: en el caso específico del suministro de calzado y vestido de labor, debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 232 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual establece que los empleadores obligados a suministrar estos elementos deben realizar su entrega en las fechas del calendario fijadas por la norma: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre (Congreso de la República de Colombia, 1950). En caso de que dichas fechas coincidan con un sábado, domingo o día feriado, se anticipará la entrega o, en su defecto, se dispondrá de personal en el almacén para realizarla en esos mismos días.
- Fecha de entrega y, de ser aplicable, fecha de reposición o renovación.
- Firma del trabajador como acuse de recibo.
- Firma del responsable de la empresa usuaria que realiza la entrega.

Este procedimiento no solo respalda el cumplimiento normativo y la trazabilidad documental ante auditorías internas, externas o de entes de control, sino que, sobre todo, debe garantizar que los trabajadores utilicen efectivamente los EPP y lo hagan de manera correcta. La gestión no se limita al registro de la entrega, sino que exige verificación en campo, supervisión del uso adecuado y refuerzo continuo mediante capacitación, asegurando que los equipos realmente cumplan su función preventiva y protejan la seguridad y la salud del trabajador.



2.3. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

Esta responsabilidad es para ambas partes: tanto empresas usuarias como Empresas de Servicios Temporales (EST) deben establecer y documentar una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que refleje su compromiso con la protección y el bienestar de los trabajadores en misión. Esta política debe incluir de manera explícita el alcance y las responsabilidades de cada una de las partes, definiendo claramente cómo cada organización contribuye a la gestión de los riesgos laborales y a la prevención de accidentes y enfermedades de origen ocupacional (Ministerio del Trabajo, 2018). Además, es importante que esta política se diseñe con base en los requisitos establecidos por normas técnicas internacionales como la ISO 45001, en su numeral 5.2 (Organización Internacional de Normalización, 2018).

Es importante mencionar que, de acuerdo con la ISO 45001:2018, la política de salud y seguridad en el trabajo es un conjunto de principios y compromisos en los que la alta dirección orienta a la organización para que mejore continuamente su desempeño en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST); es una "declaración de intenciones y acciones" para que se actúe en todos los niveles necesarios y, así, alcanzar los objetivos y resultados establecidos en el marco de su sistema de gestión en SST (Organización Internacional de Normalización, 2018).

Por tanto, esta política no solo formaliza el compromiso de la empresa con la prevención de riesgos, sino que también establece un marco de actuación claro para la coordinación entre la empresa usuaria y la EST, promoviendo la protección integral de todos los trabajadores bajo su responsabilidad y fomentando una cultura de prevención sólida y sostenible.

2.4. Asignación y comunicación de responsabilidades

En el marco de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), es fundamental que los trabajadores en misión conozcan de manera clara las responsabilidades que les corresponden en su puesto de trabajo. Para ello, tanto las Empresas de Servicios Temporales (EST) como las organizaciones usuarias deben asignar, documentar y comunicar estas responsabilidades de forma conjunta.

Dicha comunicación debe realizarse de manera clara, formal y oportuna, idealmente como parte del proceso de inducción del trabajador en misión, de modo que desde el inicio de su contrato y labor tenga claridad sobre lo que se espera de él en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

Al documentar y comunicar estas responsabilidades, se logra que el trabajador:

- Comprenda sus obligaciones específicas en cuanto a seguridad y salud laboral.

- Se integre de manera efectiva a la cultura de prevención de ambas empresas.
- Tenga un referente claro al que acudir en caso de dudas sobre procedimientos o riesgos.

2.5. Definición de recursos

Este procedimiento no solo respalda el cumplimiento normativo y la trazabilidad documental ante auditorías internas, externas o de entes de control, sino que, sobre todo, debe garantizar que los trabajadores utilicen efectivamente los EPP y lo hagan de manera correcta. La gestión no se limita al registro de la entrega, sino que exige verificación en campo, supervisión del uso adecuado y refuerzo continuo mediante capacitación, asegurando que los equipos realmente cumplan su función preventiva y protejan la seguridad y la salud del trabajador.

- Algunas Empresas de Servicios Temporales (EST), conocidas coloquialmente como “temporales de garaje”, no realizan inversión suficiente en prevención y trasladan la mayor parte de la responsabilidad a la compañía usuaria, desconociendo la naturaleza real del vínculo laboral y sus obligaciones como empleador (Diario Occidente, 2020).
- De manera inversa, algunas organizaciones usuarias con poca gestión en SST esperan que la EST asuma la totalidad de la gestión preventiva, desconociendo que, a diferencia de modalidades como la de *outsourcing*, la responsabilidad compartida en las Empresas de Servicios Temporales no recae completamente en la EST, incluso cuando los trabajadores se encuentren en sus instalaciones (Vargas, 2020).

Para superar estas deficiencias y garantizar una gestión efectiva de los riesgos laborales, tanto la EST como la compañía usuaria deben definir, asignar y garantizar los recursos necesarios en materia de SST, los cuales son de diferentes tipos (Presidencia de la República de Colombia, 2015):

1. **Recursos financieros:** fondos suficientes para implementar, mantener y mejorar las medidas de prevención y control de riesgos laborales.
2. **Recursos técnicos:** herramientas, metodologías, tecnologías y sistemas necesarios para identificar, evaluar y mitigar los riesgos presentes en el lugar de trabajo.
3. **Recursos humanos:** el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) debe ser diseñado, implementado y coordinado por personal competente conforme a los requisitos normativos vigentes. El artículo 2.2.4.6.35 del Decreto 1072 de 2015 establece que los responsables de la ejecución del SG-SST deben realizar y aprobar el curso obligatorio de capacitación de cincuenta (50) horas definido por el Ministerio del Trabajo, lo que implica que puede existir más de un responsable dentro de la organización. Adicionalmente, la Resolución 0312 de 2019 precisa los perfiles

mínimos requeridos según el tamaño y nivel de riesgo de la empresa: el diseño e implementación del SG-SST debe estar a cargo de profesionales en Seguridad y Salud en el Trabajo o profesionales con posgrado en SST con licencia vigente y curso de 50 horas, mientras que los tecnólogos en SST, también con licencia vigente y dicha capacitación, pueden diseñar e implementar el sistema en empresas de riesgo I, II o III con menos de 10 trabajadores y participar en su ejecución en organizaciones de mayor tamaño o riesgo. Estos requisitos se complementan con lo establecido en la Resolución 4927 de 2016, que define los parámetros de los cursos de capacitación, y con la Circular 047 de 2025, que actualiza los contenidos del curso de 20 horas para responsables del SG-SST (Ministerio del Trabajo, 2016; Ministerio del Trabajo, 2025b).

La correcta asignación de estos recursos permite que todas las acciones preventivas, desde la identificación de peligros hasta la implementación de medidas de control, se realicen de manera eficaz y conforme a la normativa vigente. Esto incluye la planificación, implementación, revisión, evaluación y mejora continua de las medidas de prevención y control aplicables a los trabajadores en misión.

Este enfoque está en línea con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, específicamente en su artículo 2.2.4.6.8, numeral 4, que subraya la importancia de garantizar los recursos necesarios para el funcionamiento integral del SG-SST (Presidencia de la República de Colombia, 2015a).



2.6. Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos

La identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos es uno de los procesos más importantes dentro de la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), ya que constituye la base para la prevención de accidentes y enfermedades laborales, así como para la protección integral de los trabajadores en misión.

Para optimizar este proceso, es importante precisar que la empresa usuaria es la responsable de elaborar y mantener actualizada la matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos de los puestos de trabajo donde se desempeñarán los trabajadores en misión. Por ello, al solicitar personal a la Empresa de Servicios Temporales (EST), debe suministrar esta información junto con la solicitud del cargo. A su vez, la EST debe verificar que la información recibida sea suficiente y coherente para la adecuada gestión preventiva, utilizándola como insumo para la selección del trabajador, la planificación de las evaluaciones médicas ocupacionales y la coordinación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo aplicables en cada caso.

De esta manera, la EST cuenta con un punto de partida sólido al iniciar su propio proceso de identificación y evaluación, evitando duplicar esfuerzos y asegurando que la gestión de SST sea coherente con las condiciones reales del puesto de trabajo.

Es importante aclarar que la norma no exige una metodología específica para realizar la identificación de peligros, la evaluación y la valoración de los riesgos. Por ello, las empresas pueden emplear distintas metodologías, siempre que sean confiables y cumplan con los objetivos de promoción de la salud y prevención de accidentes, enfermedades y muertes laborales.

En Colombia, la metodología de la Guía Técnica Colombiana - 45 (GTC-45) es ampliamente utilizada, ya que es un documento que establece criterios claros para identificar peligros, evaluar riesgos y definir medidas de control (Safetya.co, 2016). Sin embargo, existen otras alternativas, como métodos de evaluación simplificados, que también son válidas para cumplir con los requerimientos legales y garantizar la seguridad de los trabajadores en misión (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 1993).

A continuación, se presenta, un paso a paso recomendado para el proceso de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos:

a. Solicitud del trabajador en misión

- La empresa usuaria solicita un trabajador a la EST indicando el cargo y las funciones a desempeñar. Se adjunta la información inicial sobre los peligros del puesto, idealmente en formato de matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos o metodología equivalente. Cuando la identificación de peligros evidencie la posible presencia de agentes físicos, químicos o biológicos que requieran cuantificación objetiva, deben realizarse mediciones ambientales. Estas mediciones deben ser realizadas según el Decreto 1072 de 2015 por la parte que establece las condiciones de trabajo, es decir la empresa usuaria.



b. Recepción y análisis inicial por parte de la EST

- La EST recibe la información de la empresa usuaria como punto de partida.
- El equipo responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo de la EST revisa la matriz y analiza los peligros previamente identificados.
- Se verifica si se requiere información adicional o ajustes, según la naturaleza del puesto o condiciones específicas del lugar de trabajo.

c. Evaluación y actualización de riesgos

- La EST realiza su propia evaluación, complementando la información recibida con una visita de inspección, observaciones en campo, entrevistas y revisión de documentos.
- Se aplican metodologías confiables, como la GTC-45 o métodos simplificados, según corresponda.
- Se documentan todos los peligros, indicando su probabilidad, severidad y medidas de control necesarias.

d. Articulación con la empresa usuaria

- La EST comparte los resultados de su evaluación con la empresa usuaria.
- Se coordinan ajustes o aclaraciones para asegurar que los riesgos y medidas de control estén alineados con las condiciones reales del puesto y del centro de trabajo.

e. Implementación de medidas de control

- Una vez identificados los peligros y definido el nivel de riesgos y las medidas preventivas, ambas partes aseguran que los trabajadores en misión reciban información, capacitación y supervisión sobre los riesgos y las medidas de prevención aplicables.

f. Revisión y actualización

- La identificación de peligros y valoración de riesgos debe revisarse periódicamente, especialmente si hay cambios en el puesto, en los procesos o en el entorno laboral.
- Las actualizaciones se documentan y se comparten entre la empresa usuaria y la EST para mantener la coherencia del SG-SST y la seguridad de los trabajadores.

Este flujo garantiza:

- Una coordinación efectiva entre empresa usuaria y EST.
- La optimización de procesos, evitando duplicidades y esfuerzos innecesarios.
- La coherencia de las medidas de prevención con los riesgos reales del puesto de trabajo.
- El cumplimiento de la normatividad vigente.

Tanto la Empresa de Servicios Temporales (EST) como la organización usuaria deberán actualizar la identificación de peligros, la evaluación y la valoración de los riesgos de manera anual o cada vez que se presenten situaciones que modifiquen las condiciones de trabajo (Presidencia de la República de Colombia, 2015a).

Esta actualización deberá realizarse, en particular, cuando ocurra un accidente de trabajo mortal, un evento catastrófico, o se produzcan cambios significativos en los procesos, instalaciones, maquinaria o equipos que puedan alterar la exposición o el nivel de riesgo de los trabajadores en misión (Presidencia de la República de Colombia, 2015a).

2.7. Monitoreo de los peligros e intervención de los riesgos

Una vez realizada la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, el proceso de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) no concluye allí. De hecho, uno de los pasos más relevantes y que frecuentemente se descuida es la inspección y vigilancia sobre la intervención de los peligros y riesgos, especialmente de aquellos clasificados



como prioritarios y que pueden afectar directamente a los trabajadores en misión (Presidencia de la República de Colombia, 2015a).

Este proceso de seguimiento y verificación implica una responsabilidad compartida entre la compañía usuaria y la Empresa de Servicios Temporales (EST), cada una desde su rol y alcance contractual.

En concordancia con lo dispuesto en el artículo 2.2.4.2.4.2 del Decreto 1072 de 2015, tanto las EST como las empresas usuarias deben adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, así como el establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores en misión, en los equipos e instalaciones, teniendo en cuenta que estos se encuentran ubicados en las dependencias de la organización usuaria.

Para optimizar la gestión y lograr una intervención efectiva, se recomienda que ambas partes establezcan un “top 3” de peligros prioritarios, sobre los cuales se concentren las acciones preventivas y de control. Esta estrategia permite enfocar los recursos y esfuerzos en los riesgos de mayor impacto sobre la seguridad y salud de los trabajadores.

Por ejemplo, se puede acordar que la empresa usuaria gestione los riesgos derivados de los peligros de condiciones de seguridad y físicos, propios del entorno y las instalaciones, mientras que la EST apoye la gestión de los riesgos derivados del peligro biológico, químico, psicosocial y biomecánico, que están más relacionados con las condiciones del trabajador y su exposición directa.

No obstante, es fundamental precisar que la responsabilidad de intervenir las condiciones del centro de trabajo en todos los peligros identificados recae sobre la empresa usuaria, en tanto que la EST centra su intervención en el individuo, es decir, en el trabajador en misión, fortaleciendo su formación preventiva, la capacitación y el desarrollo de comportamientos seguros.

2.7.1. Rol de la empresa usuaria en la gestión de riesgos

La empresa usuaria, como propietaria o responsable del centro de trabajo donde el trabajador en misión desempeña sus funciones, tiene la obligación de vigilar que las medidas de control e intervención de



los peligros identificados estén siendo efectivamente implementadas y mantenidas.

Asimismo, debe asegurarse de que el trabajador cuente con condiciones seguras, equipos adecuados y controles operativos activos, además de verificar que las acciones preventivas establecidas en la matriz de riesgos se apliquen correctamente.

En cuanto a la dimensión individual, también debe confirmar que el trabajador en misión reciba la información y formación necesaria sobre los riesgos específicos del puesto y los procedimientos seguros de trabajo que aplican en su entorno laboral.

2.7.2. Rol de la Empresa de Servicios Temporales (EST) en la gestión de riesgos

Por su parte, la Empresa de Servicios Temporales debe ejercer inspección y vigilancia sobre la intervención de los peligros, garantizando que las medidas preventivas y de control establecidas por la empresa usuaria sean coherentes con las evaluaciones de riesgo previamente identificadas.

Esto implica revisar que los controles en la fuente, el medio y el individuo se estén ejecutando por parte de la organización usuaria según lo establecido en la matriz de peligros, especialmente en lo referente a la eliminación o sustitución de riesgos, controles de ingeniería, medidas administrativas, así como entrega y uso de Elementos de Protección Personal (EPP).

La EST deberá realizar este seguimiento de acuerdo con el plan de trabajo anual del SG-SST, mediante la documentación de las inspecciones, observaciones y acciones correctivas o preventivas y la comunicación a la empresa usuaria de los hallazgos y recomendaciones para el mejoramiento continuo del sistema.



2.8. Coordinación y documentación del seguimiento

Tanto la empresa usuaria como la EST deben intercambiar y mantener actualizada la documentación derivada de este seguimiento de la gestión de los riesgos en el ejercicio de la función del trabajador en misión. Esto incluye actas de inspección, reportes de verificación, registros fotográficos y cualquier evidencia de cumplimiento o incumplimiento de las medidas de control establecidas.

Estos registros no solo son necesarios para demostrar la eficacia del sistema ante auditorías internas o externas, sino que además sirven como respaldo legal ante los entes de control y deben conservarse durante el tiempo que establezca la normatividad vigente (Presidencia de la República de Colombia, 2015a).

2.9. Formación en competencias específicas

Un punto especialmente crítico dentro de la gestión preventiva es la formación en competencias laborales en actividades laborales críticas y de alto impacto para la seguridad y salud de los trabajadores, tales como trabajo en alturas, espacios confinados, control de energías peligrosas o maniobras de izaje o actividades de alto riesgo establecidas por el Decreto 2090 de 2003, tales como: trabajos en minería que impliquen trabajar en socavones o en espacios subterráneos; trabajos que impliquen la exposición a altas temperaturas y que superen los valores límites permisibles; trabajos con exposición a radiaciones ionizantes y trabajos con exposición a sustancias comprobadamente cancerígenas (Ministerio de la Protección Social, 2003).

En este aspecto, la normativa no determina explícitamente quién debe asumir la responsabilidad en el caso particular de los trabajadores en misión dado que, aunque el empleador legal es la EST, el entorno y las condiciones de riesgo las establece la empresa usuaria.

Por esta razón, se recomienda que desde el momento de la formalización del contrato entre ambas partes quede claramente definido quién asumirá la formación, su costo y seguimiento.

Además, se recomienda que la Empresa de Servicios Temporales brinde la capacitación técnica y certifique al trabajador, trasladando posteriormente el costo de dicha formación a la compañía usuaria mediante refacturación. Esto permite que el trabajador llegue al puesto plenamente capacitado, al tiempo que ambas organizaciones se protegen jurídicamente y garantizan el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de prevención de riesgos laborales.

3. Preguntas orientadoras

¿Qué obligaciones específicas tiene la empresa usuaria frente a los trabajadores en misión según el Decreto 1072 de 2015?

Debe incluir a estos trabajadores dentro del alcance de su SG-SST, suministrar inducción específica, proporcionar los Elementos de Protección Personal (EPP), garantizar condiciones seguras de trabajo y aplicar las medidas de higiene y medicina laboral contempladas en su sistema de gestión. Esto no genera vínculo laboral, pero sí responsabilidad preventiva.

¿Quién es responsable de la gestión de los Elementos de Protección Personal (EPP)?

La gestión integral de los EPP (selección adecuada, entrega, capacitación, verificación de uso, mantenimiento y reposición) recae operativamente en la empresa usuaria por ser esta la que controla el entorno de riesgo. Sin embargo, la EST debe supervisar y dejar evidencia de seguimiento, dado que es el empleador legal.

¿Qué hacer si la empresa usuaria no entrega los EPP?

Si un trabajador en misión informa a la Empresa de Servicios Temporales que la compañía usuaria no le ha suministrado los elementos de protección personal, la EST debe actuar de inmediato, estableciendo comunicación formal con su empresa usuaria para corregir la situación.

Debe, además, dejar evidencia documental de las gestiones realizadas (correos, actas, oficios o registros), de manera que pueda demostrar el cumplimiento de su deber de supervisión y coordinación frente a la seguridad del trabajador.

¿Con qué frecuencia debe actualizarse la matriz de identificación y valoración de riesgos?

Como mínimo una vez al año y cada vez que ocurran cambios significativos en procesos, instalaciones o condiciones de trabajo, o cuando se presente un accidente grave o mortal, conforme a lo dispuesto por el Decreto 1072 de 2015.

¿Qué ocurre si la empresa usuaria no incluye al trabajador en misión dentro de su SG-SST?

Se configura un incumplimiento normativo. El Decreto 1072 de 2015 establece que los trabajadores en misión deben estar cubiertos por el SG-SST de la empresa usuaria e identificar todos los peligros a los cuales estaría expuesto este trabajador incluyendo:

peligros físicos, peligros químicos, peligros biológicos, condiciones de seguridad, desastres de origen natural, carga mental y carga física de trabajo, etc. Excluirlos genera exposición legal y riesgo real para la salud del trabajador.

¿Cómo debe manejarse la información médica del trabajador en misión entre la EST y la empresa usuaria?

La empresa usuaria solo puede conocer el concepto médico laboral (apto, apto con restricciones o recomendaciones), nunca el diagnóstico clínico, en cumplimiento de la Resolución 1843 de 2025 y las normas sobre reserva de historia clínica. La EST debe garantizar la confidencialidad y compartir únicamente la información estrictamente necesaria para la ubicación o reubicación laboral segura.





Capítulo V

Documentos importantes
de la gestión compartida

Capítulo V

Documentos importantes de la gestión compartida

En este capítulo se abordarán los principales componentes operativos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) aplicados a la relación entre las Empresas de Servicios Temporales (EST) y las organizaciones usuarias. En particular, se describirá la importancia de la matriz de requisitos legales como herramienta para asegurar el cumplimiento normativo, la estructuración y articulación del plan anual de trabajo en SST, el diseño del programa de capacitaciones, la elaboración de procedimientos e instructivos de seguridad, el uso de formatos de verificación e inspección y la construcción de informes de condiciones de salud y perfil sociodemográfico de los trabajadores en misión. El capítulo enfatiza en la necesidad de coordinación entre ambas partes para garantizar una gestión preventiva integrada, basada en la corresponsabilidad, el control de riesgos y la mejora continua.

1. Matriz de requisitos legales: cumplimiento de los requisitos legales o normativos

El cumplimiento de los requisitos normativos constituye uno de los pilares fundamentales dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), especialmente en las relaciones laborales entre las Empresas de Servicios Temporales (EST) y las compañías usuarias.

Ambas organizaciones deben garantizar que todas sus actuaciones estén alineadas con las disposiciones legales vigentes que regulan el Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia, entendiendo que el marco normativo no solo define responsabilidades, sino que también orienta la forma en que las acciones preventivas deben planificarse, ejecutarse y verificarse en los diferentes entornos laborales.

Para ello, tanto la EST como la empresa usuaria deben realizar un proceso sistemático de identificación, análisis y control de los requisitos legales y otros aplicables en materia

de Seguridad y Salud en el Trabajo que incluya leyes, decretos, resoluciones, circulares, normas técnicas y directrices de los organismos de control.

Toda esta información debe consolidarse en una matriz legal, documento esencial dentro del SG-SST que permite tener una visión clara y actualizada de las obligaciones que debe cumplir cada parte según su rol en la relación contractual, tal como lo establece el Decreto 1072 de 2015. Esta matriz no solo debe listar las normas aplicables, sino también detallar aspectos como:

- El tipo de requisito (legal, técnico o contractual).
- El alcance o área de aplicación (empresa usuaria, EST o ambas).
- Las acciones necesarias para el cumplimiento.
- La evidencia documental o práctica que demuestra su implementación.
- El responsable directo del cumplimiento.

Es importante subrayar que esta matriz legal debe mantenerse actualizada permanentemente, incorporando todas las nuevas disposiciones que sean promulgadas o modificadas por las autoridades competentes. En especial, cada vez que se emitan normas que incidan en las condiciones de trabajo, las responsabilidades del empleador o la protección del trabajador en misión, ambas empresas deberán revisar, analizar y ajustar sus procedimientos y controles internos (Presidencia de la República de Colombia, 2015a; Ministerio del Trabajo, 2019).

Asimismo, se recomienda establecer mecanismos conjuntos de seguimiento y verificación, mediante los cuales la empresa usuaria y la EST puedan revisar de manera periódica los cambios normativos y definir los ajustes requeridos para garantizar su cumplimiento oportuno.

Este trabajo colaborativo no solo fortalece el cumplimiento legal, sino que también contribuye a prevenir sanciones administrativas, responsabilidades civiles o penales derivadas del incumplimiento de la normatividad en riesgos laborales, promoviendo una cultura organizacional basada en la prevención, la transparencia y la mejora continua.



2. Plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

Este elemento, sin duda alguna, es muy importante. El plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es un instrumento esencial para la gestión preventiva y la coordinación entre las Empresas de Servicios Temporales (EST) y las organizaciones usuarias. Este plan debe ser firmado por el empleador y por el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), asegurando el compromiso formal de la organización y la rendición de cuentas frente a los objetivos establecidos.

La obligatoriedad de este plan está claramente establecida en el Decreto 1072 de 2015 y en la Resolución 0312 de 2019, los cuales indican que todas las empresas, sin importar su sector económico, deben diseñar, implementar y dar seguimiento a un plan de trabajo anual en SST. Por lo tanto, tanto la EST como la empresa usuaria deben cumplir estrictamente con este requisito normativo.

En este caso se recomienda que ambas organizaciones articulen sus planes de trabajo anuales, de manera que se logre una gestión coordinada y coherente frente a los riesgos laborales a los que se exponen los trabajadores en misión. Dicha articulación permite:

- a. Definir metas claras y alcanzables, alineadas con los objetivos del SG-SST de cada organización y orientadas a prevenir accidentes de trabajo, enfermedades calificadas de origen ocupacional y mortalidad laboral a partir de la mejora continua de las condiciones de trabajo.



- b. Asignar responsabilidades específicas, identificando quién ejecuta cada acción, garantizando claridad y evitando duplicidades o vacíos en la gestión preventiva.
- c. Detallar los recursos necesarios, incluyendo presupuesto, personal capacitado y herramientas técnicas, para asegurar la implementación efectiva de las medidas preventivas.
- d. Establecer un cronograma de actividades, definiendo plazos, secuencias de ejecución y puntos de control para evaluar avances, resultados y necesidades de ajuste. Este cronograma debe incluir, por ejemplo, la programación anual de capacitaciones a los trabajadores, las inducciones y reinducciones en SST, las inspecciones de seguridad, las evaluaciones médicas ocupacionales, los simulacros de emergencia, las auditorías internas del SG-SST y las revisiones periódicas de la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos. Incorporar estas actividades en un calendario estructurado permitirá hacer seguimiento sistemático al cumplimiento del plan de trabajo y asegurar la mejora continua de la gestión preventiva.

Al coordinar el plan de trabajo anual, la EST y la empresa usuaria lograrían:

- Una gestión más eficiente de los riesgos, evitando duplicación de esfuerzos y optimizando recursos.
- Mayor coherencia entre los objetivos preventivos y las acciones operativas, asegurando que todos los trabajadores en misión estén cubiertos por las medidas de seguridad y salud correspondientes.
- Un seguimiento más riguroso y documentado, facilitando la rendición de cuentas ante auditores internos, externos y entidades de control.

Dentro del plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo se destaca un elemento importante y fundamental dentro del proceso el cual es el programa de capacitaciones:

2.1. Programa de capacitaciones

Tanto a la compañía usuaria como a la Empresa de Servicios Temporales les corresponde establecer su programa anual de capacitaciones de manera individual incluyendo todos los trabajadores. Un dato importante y no menor es que la EST puede incluir, dentro de las capacitaciones que brinde a los trabajadores directos de la compañía, a colaboradores que no son parte de su planta. Esta práctica se considera una recomendación operativa de responsabilidad social, al promover la formación en materia preventiva.

Ahora bien, este programa debe garantizar no solo la capacitación teórica, sino también la aplicación práctica de medidas preventivas, fortaleciendo la cultura de seguridad y reduciendo la probabilidad de accidentes y enfermedades laborales.

Aquí se presentan algunas recomendaciones sobre los criterios mínimos que debe contemplar un programa de capacitaciones, en coherencia con lo establecido en el artículo 2.2.4.6.11 del Decreto 1072 de 2015, el cual exige a los empleadores desarrollar actividades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo como parte integral del SG-SST.

2.1.1. Alcance y contenidos del programa

El programa de capacitación debe incluir, entre otros aspectos:

- a.** Inducción y reintroducción del trabajador en misión
 - Orientación sobre la empresa, sus procedimientos de seguridad y protocolos específicos de la actividad a desarrollar.
 - Explicación clara de los peligros asociados a su puesto de trabajo y las medidas de control existentes para los riesgos.
 - Procedimientos de emergencia y contingencia, así como rutas de evacuación.
- b.** Identificación de peligros y control de riesgos
 - Capacitación sobre los peligros presentes en el entorno laboral, ya sean de condiciones de seguridad, físicos, químicos, biológicos o biomecánicos.
 - Métodos y herramientas para reconocer peligros, implementar controles preventivos y adoptar comportamientos seguros.
- c.** Prevención de accidentes y enfermedades laborales
 - Uso adecuado de Elementos de Protección Personal (EPP) y respeto de los protocolos de seguridad establecidos.
 - Estrategias y programas destinados a la prevención de lesiones, exposición a sustancias peligrosas y otros riesgos específicos del puesto de trabajo.
 - Promoción de hábitos de autocuidado y participación activa en la gestión preventiva.
- d.** Medidas de emergencias
 - Primeros auxilios
 - Evacuación

- Rescate
- Prevención de incendios

Es fundamental que todas las capacitaciones, inducciones y reinducciones estén debidamente documentadas. Esto incluye registros de asistencia, temarios, evidencias de evaluación, certificados de capacitación y cualquier soporte que permita demostrar el cumplimiento del programa (Presidencia de la República de Colombia, 2015a).

La documentación no solo respalda el cumplimiento legal, sino que también sirve como referencia para futuras evaluaciones de desempeño y para la mejora continua del SG-SST. Además, permite a la empresa usuaria y a la EST verificar la preparación del trabajador antes de iniciar labores, asegurando que esté debidamente capacitado para desempeñar sus funciones de manera segura.



2.2. Procedimientos e instructivos de seguridad

En este aspecto, la responsabilidad principal recae sobre la empresa usuaria, dado que es la organización que conoce a profundidad las máquinas, herramientas, equipos y procesos en los que el trabajador desarrollará sus actividades.

Por lo tanto, y de acuerdo con lo establecido en la ‘Guía técnica para la implementación frente a los trabajadores en misión de las Empresas de Servicios Temporales y sus usuarias’ del Ministerio del Trabajo (2018), es absoluta y total responsabilidad de la organización usuaria:

- Elaborar procedimientos de trabajo seguro claros y específicos para cada máquina, herramienta o equipo.

- Desarrollar instructivos que indiquen, paso a paso, las medidas preventivas necesarias para minimizar riesgos.
- Comunicar y divulgar estos procedimientos e instructivos de manera efectiva, asegurando que todos los trabajadores, tanto en misión como directos de la compañía, comprendan y apliquen las medidas de seguridad.
- Capacitar a los trabajadores en el uso correcto de los equipos, resaltando los peligros y riesgos asociados a cada actividad y las precauciones a adoptar.

Por su parte, la Empresa de Servicios Temporales (EST), aunque no asume la responsabilidad directa de elaborar los procedimientos, tiene un rol de supervisión y de acompañamiento. Esto implica (Ministerio del Trabajo, 2018):

- Verificar que la empresa usuaria haya desarrollado los procedimientos e instructivos de seguridad necesarios para las labores del trabajador en misión.
- Asegurarse de que los trabajadores en misión reciban, comprendan y apliquen estos instructivos, de manera que su desempeño se realice de forma segura y responsable.
- Identificar posibles brechas o inconsistencias en los procedimientos y comunicar oportunamente a la empresa usuaria las correcciones necesarias que se deberán realizar.

Esta coordinación entre ambas partes no solo reduce riesgos laborales, sino que también proporciona tranquilidad a la EST, al garantizar que sus trabajadores están operando en condiciones seguras y de acuerdo con los lineamientos del SG-SST (Ministerio del Trabajo, 2018).

2.3. Formatos de verificación

Aunque este tema se relaciona con la elaboración de procedimientos e instructivos de seguridad, la responsabilidad de su registro y gestión recae tanto en la compañía usuaria como en la Empresa de Servicios Temporales (EST), según lo establecido en la mencionada guía técnica del Ministerio del Trabajo (2018).

Es comprensible entonces que surja la pregunta: ¿y si la empresa usuaria es propietaria de las máquinas, instalaciones o equipos, por qué también tendría responsabilidad la EST en establecer formatos y registros de inspección? La respuesta radica en que, aunque la propiedad y el control de los riesgos y condiciones de trabajo sea de la empresa usuaria, se reitera que la EST es el empleador legal del trabajador en misión, por lo que tiene la obligación de asegurarse de que las condiciones del lugar de trabajo sean seguras y cumplan con los estándares de gestión de riesgos.

Sin embargo, se reconoce que acceder a las instalaciones de la compañía usuaria para realizar inspecciones puede ser complejo, lo que dificulta que la EST lleve a cabo un control directo constante.

En caso tal de tener respuesta favorable de la empresa usuaria para realizar la verificación e inspección del lugar de trabajo de los trabajadores en misión, se recomienda que la EST adopte las siguientes estrategias para garantizar la SST de estos trabajadores:

- Solicitar copia de los registros de inspecciones que realice la empresa usuaria a sus instalaciones, máquinas o equipos, verificando que se documenten adecuadamente las condiciones, hallazgos y acciones correctivas.
- Coordinar visitas de inspección conjuntas cuando no sea posible acceder a los registros previos. Durante estas visitas, la EST puede:
 - o Revisar el estado de las instalaciones, máquinas y equipos.
 - o Identificar peligros adicionales o inconsistencias en los controles existentes.
 - o Documentar sus hallazgos en un informe formal que se envíe a la empresa usuaria.
- Establecer un plan de acción con la empresa usuaria, donde se definan las acciones de mejora necesarias, los responsables de ejecutarlas y los plazos para su implementación.

3. Informe de condiciones de salud y perfil sociodemográfico de los trabajadores en misión

El informe de las condiciones de salud, acompañado del perfil sociodemográfico de la población trabajadora en misión, constituye una herramienta fundamental dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), ya que permite orientar las decisiones preventivas y fortalecer los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica (SVE) en función de los riesgos existentes en cada organización.

Esta responsabilidad recae de manera conjunta sobre la empresa usuaria y la EST, dado que ambas comparten el deber de velar por la salud y el bienestar de los trabajadores en misión. En este sentido, la organización usuaria debe garantizar que los trabajadores en misión estén incluidos dentro de sus SVE, asegurando que los peligros específicos del entorno de trabajo, asociados a las condiciones locativas, los procesos y las tareas sean considerados en el análisis de exposición y en el seguimiento de los indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo.



Por su parte, la Empresa de Servicios Temporales (EST) tiene la obligación de apoyar activamente el desarrollo de estas actividades, consolidando y analizando la información de salud que obtiene de sus evaluaciones médicas ocupacionales, reportes de ausentismo, incidentes y enfermedades laborales, así como de otros indicadores de la vigilancia epidemiológica y de condiciones de salud de los trabajadores.

De esta manera, la EST aporta datos relevantes al sistema de vigilancia epidemiológica y para la vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores, tales como antecedentes de salud, resultados de evaluaciones médicas de pre-ingreso y periódicas las cuales pueden ser programadas o por cambio de ocupación, de egreso, post-incapacidad, por retorno laboral y de seguimiento o de control, así como información demográfica y ocupacional que complementa el panorama de exposición y riesgo en la empresa usuaria.

El trabajo articulado entre ambas organizaciones debe reflejarse en la integración de la información sociodemográfica y sanitaria, lo que permite identificar patrones, establecer tendencias y definir intervenciones preventivas o correctivas oportunas.

Asimismo, este proceso colaborativo facilita la planeación conjunta de campañas de promoción de la salud y prevención de la siniestralidad laboral, el diseño de estrategias de educación en salud y la implementación de medidas específicas para reducir la incidencia de enfermedades laborales o el agravamiento de condiciones preexistentes (Ministerio del Trabajo, 2018)

En términos prácticos, se recomienda que ambas partes:

- Definan mecanismos de intercambio seguro y confidencial de información sobre la salud de los trabajadores en misión, respetando la legislación vigente sobre protección de datos personales y lo establecido en la Resolución 1843 de 2025 en materia de reserva y manejo de las historias clínicas ocupacionales, garantizando en todo momento la confidencialidad de la información médica de los trabajadores.

- Establezcan indicadores compartidos de vigilancia epidemiológica y vigilancia de la salud de los trabajadores que permitan evaluar el comportamiento de las condiciones de salud de los trabajadores frente a los peligros a los cuales se encuentran expuestos y la efectividad de las medidas preventivas establecidas para controlar sus riesgos.
- Programen reuniones periódicas de análisis de los datos, con participación de los responsables de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y del área médica de ambas partes, para revisar hallazgos, tendencias y definir acciones de mejora.

4. Preguntas orientadoras

¿Por qué es obligatoria la matriz de requisitos legales en el SG-SST?

La matriz de requisitos legales es obligatoria porque el Decreto 1072 de 2015 exige a las empresas identificar, evaluar y mantener actualizados los requisitos legales aplicables en Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta herramienta permite a la EST y a la empresa usuaria conocer con claridad sus obligaciones, asignar responsables y demostrar cumplimiento ante auditorías o autoridades.

¿Qué información mínima debe contener una matriz legal en la gestión compartida entre EST y empresa usuaria?

Debe incluir como mínimo:

- Tipo de requisito (legal, técnico o contractual).
- Alcance (si aplica a la EST, a la usuaria o a ambas).
- Acciones requeridas para el cumplimiento.
- Evidencias de implementación.
- Responsable directo.

Esto garantiza trazabilidad y control del cumplimiento normativo.

¿Qué debe incluir el cronograma del plan anual de SST?

Debe contemplar, como mínimo, las siguientes actividades:

- Capacitaciones e inducciones.
- Evaluaciones médicas ocupacionales.
- Inspecciones de seguridad.
- Simulacros de emergencia.
- Auditorías internas.
- Revisión de la matriz de riesgos.

Un cronograma estructurado permite seguimiento, control y mejora continua.



¿Quién es responsable de elaborar los procedimientos e instructivos de seguridad?

Según la *‘Guía técnica para la implementación frente a los trabajadores en misión de las Empresas de Servicios Temporales y sus usuarias’* del Ministerio del Trabajo (2018):

- La empresa usuaria debe elaborar procedimientos e instructivos, ya que conoce los procesos, máquinas y riesgos.
- La EST debe verificar que estos existan y que los trabajadores en misión los conozcan y apliquen, para lo cual se deben elaborar los formatos de verificación e inspección.

La responsabilidad es diferenciada pero complementaria.

¿Por qué la EST también tiene responsabilidad en los formatos de inspección si no es dueña de las instalaciones?

Porque es el empleador legal del trabajador en misión. Aunque no controle la infraestructura, debe asegurarse de que las condiciones de trabajo sean seguras. Por ello, puede solicitar registros, coordinar visitas conjuntas y documentar hallazgos.

¿Cuál es la importancia del informe de condiciones de salud y del perfil sociodemográfico?

Este informe permite:

- Identificar condiciones y/o necesidades de salud de los trabajadores, antes de iniciar el cargo, así como durante y después de haber ejecutado sus funciones.
- Identificar tendencias en accidentalidad y enfermedad laboral.
- Fortalecer el Sistema de Vigilancia Epidemiológica.
- Orientar campañas preventivas acordes a las condiciones de salud de los trabajadores y su perfil sociodemográfico.
- Tomar decisiones basadas en datos.

Es una herramienta estratégica para la gestión integral del riesgo.



Capítulo VI

Accidentes de trabajo, enfermedades y mortalidad laboral: un gran desafío

Capítulo VI

Accidentes de trabajo, enfermedades y mortalidad laboral: un gran desafío

La gestión de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales constituye uno de los mayores retos dentro de la relación entre las Empresas de Servicios Temporales (EST) y las compañías usuarias. Pese a los avances normativos, aún es común que exista confusión o incluso delegación unilateral de responsabilidades, lo que genera vacíos en la atención y reporte de los eventos (Vargas, como se citó en Actualícese, 2020).

La gestión preventiva debe ser un esfuerzo coordinado entre la EST y la empresa usuaria porque, aunque no existen estadísticas públicas desagregadas por modalidad de contratación (como los trabajadores en misión), los datos generales de siniestralidad laboral en Colombia evidencian la magnitud de los riesgos que enfrentan los trabajadores. Para la muestra, durante 2025 se reportaron 534.444 accidentes de trabajo, con un promedio de 1464 eventos por día, 10.294 enfermedades de origen laboral y 438 muertes de trabajadores, cifras que subrayan la urgencia de fortalecer la prevención y la gestión de riesgos (Consejo Colombiano de Seguridad, 2026).

La literatura internacional ha evidenciado que los trabajadores vinculados a través de Empresas de Servicios Temporales pueden estar expuestos a condiciones laborales que incrementan su vulnerabilidad frente a accidentes de trabajo y otros riesgos ocupacionales. Diversos estudios han identificado que, en comparación con los colaboradores permanentes, los trabajadores temporales suelen desempeñar tareas con mayor exposición a peligros físicos, menor estabilidad laboral y menor familiarización con los entornos de trabajo, lo que puede incidir en una mayor probabilidad de sufrir lesiones laborales (Benavides et al., 2006).

Uno de los factores que explica esta situación es la naturaleza misma del trabajo temporal, caracterizada por la rotación frecuente entre distintos puestos y empresas usuarias. Esta dinámica puede dificultar la adecuada adaptación del trabajador a las condiciones específicas del puesto de trabajo, así como limitar el acceso a procesos de inducción y formación en

Seguridad y Salud en el Trabajo. En este sentido, algunos estudios han encontrado que los trabajadores temporales pueden presentar entre dos y tres veces más probabilidades de sufrir accidentes laborales en determinados sectores industriales, especialmente cuando son asignados a tareas operativas o de mayor exigencia física (Morris, 1999).

Adicionalmente, investigaciones recientes han señalado que los trabajadores de agencias temporales pueden enfrentarse a condiciones organizacionales que incrementan los riesgos laborales, como la falta de claridad sobre las responsabilidades de seguridad entre la empresa usuaria y la EST, así como la limitada supervisión en determinados contextos productivos. Estas circunstancias pueden generar vacíos en la gestión preventiva y dificultar la implementación efectiva de medidas de control de riesgos (Håkansson et al., 2016).

La evidencia también sugiere que los accidentes sufridos por trabajadores temporales pueden presentar niveles de severidad significativos, particularmente cuando son asignados a actividades de mayor riesgo o a tareas para las cuales no han recibido formación suficiente en seguridad laboral. En este sentido, la investigación ha señalado que el empleo temporal puede estar asociado no solo a una mayor incidencia de accidentes laborales, sino también a una mayor gravedad de las lesiones resultantes (Picchio & van Ours, 2017).

A continuación, se desarrollan algunas recomendaciones sobre los aspectos más relevantes que deben considerarse para una gestión efectiva y transparente de los accidentes de trabajo, enfermedades de origen ocupacional y fatalidades asociadas al trabajo.

1. Reporte de la siniestralidad laboral

Todas las empresas, sin importar su naturaleza o tamaño, deben contar con mecanismos ágiles y efectivos de comunicación para el reporte de sus indicadores de siniestralidad laboral, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 9 de la Resolución 0312 de 2019. Esta norma exige reportar a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y a la Entidad Promotora de Salud (EPS) todos los accidentes y enfermedades laborales diagnosticadas, así como informar a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades calificadas como laborales.

Dichos reportes deben realizarse dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o a la recepción del diagnóstico, utilizando el Formato Único de Reporte de Accidente de Trabajo (FURAT), conforme con lo establecido en la Resolución 156 de 2005. Adicionalmente, las empresas deben verificar activamente con los trabajadores la ocurrencia de accidentes o enfermedades laborales y realizar controles sobre los registros FURAT y FUREL (Formato Único de Reporte de Enfermedades Laborales) para asegurar la oportunidad y trazabilidad de los reportes.

En el caso de las Empresas de Servicios Temporales (EST), se debe disponer de un procedimiento interno documentado que, se recomienda, cuente con los aspectos que se presentan a continuación.

1.1. Definición del rol del trabajador

- **Reporte inmediato del accidente:** el trabajador debe informar de manera inmediata la ocurrencia del accidente a su jefe o supervisor directo, ya sea de la empresa usuaria o de la EST, tan pronto como le sea posible.
- **Reporte formal a través los canales definidos:** el trabajador debe realizar el reporte formal del accidente a través de los canales establecidos por la organización (correo electrónico, línea telefónica o formulario digital). En caso de no contar con un responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) disponible, deberá comunicarse directamente con la línea de atención de la ARL.
- **Atención médica oportuna:** el trabajador debe seguir las indicaciones de la ARL y acudir al centro médico asignado. Si no puede desplazarse por sus propios medios, podrá solicitar transporte asistencial conforme a los protocolos de la ARL.
- **Comunicación del estado de salud:** una vez atendido, el trabajador debe informar a la empresa usuaria y a la EST sobre el diagnóstico, tratamiento e incapacidades emitidas.

1.2. Definición del rol del empleador (EST y empresa usuaria)

De acuerdo con la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015, la responsabilidad principal de reportar los accidentes de trabajo recae en el empleador, de la siguiente manera:

- **Recepción y gestión del reporte:** la EST y la empresa usuaria deben contar con procedimientos internos para recibir y gestionar de manera inmediata los reportes de accidentes.
- **Reporte a la ARL:** la EST, como empleador legal del trabajador en misión, es responsable de diligenciar y enviar el Formato Único de Reporte de Accidente de Trabajo (FURAT) dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento, conforme a la normatividad vigente.
- **Reporte por parte de la empresa usuaria:** la empresa usuaria debe reportar a su ARL el número y la actividad de los trabajadores en misión que sufran accidentes de trabajo o enfermedades laborales, en cumplimiento del artículo 2.2.4.2.4.5 del Decreto 1072 de 2015.
- **Coordinación interempresarial:** se recomienda que la EST comparta copia del FURAT con la empresa usuaria como práctica de coordinación, trazabilidad y control del caso.

- Reporte por terceros en caso de imposibilidad: si el trabajador no puede realizar el reporte, este podrá ser efectuado por familiares, la institución de salud que brinda la atención inicial u otras personas autorizadas por la ley, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.4.2.5.13 del Decreto 1072 de 2015.

Es preciso recordar que, según el artículo 62 del Decreto 1295 de 1994, el reporte del accidente no solo debe hacerse a la ARL, el empleador debe informar simultáneamente a la Entidad Promotora de Salud (EPS) dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al accidente o diagnóstico de enfermedad laboral (Ministerio de Gobierno de la República de Colombia, 1994).

Adicionalmente, el Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.1.7, establece que todo accidente grave o mortal debe reportarse también a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo dentro del mismo plazo, sin perjuicio del reporte a las otras entidades (Presidencia de la República de Colombia, 2015a).

1.3. Definición del rol de la empresa usuaria

La organización usuaria también tiene una obligación que muchas veces pasa desapercibida: reportar a su propia ARL los accidentes y enfermedades laborales que sufran aquellos trabajadores en misión que desarrollan actividades en sus instalaciones.

Esto se encuentra expresamente indicado en el artículo 2.2.4.2.4.5 del Decreto 1072 de 2015, el cual señala que las empresas usuarias deben incluir dichos casos en el cálculo del Índice de Lesiones Incapacitantes (ILI) y en la evaluación del SG-SST, reportándolos a la ARL a la cual están afiliadas (Presidencia de la República de Colombia, 2015).

El éxito en el manejo de los accidentes, enfermedades y fatalidades laborales radica en la cooperación y comunicación efectiva entre las dos partes (EST y empresa usuaria). Se recomienda establecer un protocolo conjunto de notificación, investigación y seguimiento de los accidentes, enfermedades y fallecimientos, en el cual se definen:

- Responsables de reporte, tiempos y canales.
- Mecanismos para compartir la información médica y administrativa.

Asimismo, se debe documentar cada paso del proceso y conservar los registros durante 20 años a partir del momento en el que cese la relación laboral, tal como lo establece el Decreto 1072 de 2015 a fin de facilitar auditorías, inspecciones o investigaciones administrativas. En la siguiente tabla se presenta el resumen de la gestión de accidentes y enfermedades de trabajo.

Tabla 3. Gestión de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y mortalidad

Actividad	Rol del trabajador	Rol de la Empresa de Servicios Temporales (EST)	Rol de la empresa usuaria
Recepción del reporte del accidente o enfermedad laboral	Reporta de inmediato el accidente o enfermedad laboral a su jefe o supervisor y realiza el reporte formal por los canales definidos por la empresa (teléfono, correo o sistema interno).	La EST es el empleador legal y debe garantizar la ejecución y registro de todas las evaluaciones médicas ocupacionales.	Puede recibir el reporte directo del trabajador y apoya en la recolección de la información inicial.
Diligenciamiento del FURAT o FUREL	Suministra información veraz y completa sobre lo ocurrido y colabora con la investigación.	Elabora y envía el FURAT a la ARL dentro de los dos (2) días hábiles siguientes.	Recibe copia del FURAT para control y seguimiento.
Reporte a ARL y EPS	Sigue las instrucciones de la ARL y acude a la atención médica indicada.	Envía el reporte a la ARL y asegura la notificación a la EPS	Reporta a su ARL los accidentes de trabajadores en misión para efectos del SG-SST.
Notificación a las autoridades laborales	Coopera con la entrega de información cuando sea requerida.	Informa accidentes graves y mortales al Ministerio del Trabajo dentro del plazo legal.	Proporciona información sobre condiciones del lugar y procesos involucrados.

Fuente: elaboración propia basada en investigaciones de accidentes de trabajo, enfermedades y muertes asociadas al trabajo.

La investigación de accidentes de trabajo, enfermedades y fatalidades laborales en contextos donde intervienen Empresas de Servicios Temporales (EST) y empresas usuarias tiene implicaciones normativas y prácticas que requieren coordinación estrecha entre ambas partes. En Colombia, la Resolución 1401 de 2007 establece las directrices para la investigación de incidentes y accidentes laborales y, específicamente en su artículo 8, determina que, cuando el accidentado sea un trabajador en misión, la responsabilidad de la investigación recae tanto en la Empresa de Servicios Temporales como en la empresa usuaria del servicio (Ministerio de la Protección Social, 2007).

En los accidentes de trabajo mortales, esta corresponsabilidad implica el reporte inmediato a la ARL y a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, así como la realización de una investigación conjunta con participación del empleador, el COPASST o vigía de SST y la ARL. El informe debe incluir análisis de causas y un plan de acción correctivo. Asimismo, debe ser remitido a la ARL dentro de los quince (15)

días siguientes, garantizando el cumplimiento normativo y la adopción de medidas preventivas (Ministerio de la Protección Social, 2007).

Adicionalmente, esta norma establece que ambas empresas deben participar activamente en la investigación y que el concepto técnico resultante debe dejar claridad sobre las acciones correctivas que cada parte debe implementar. Sin embargo, en la práctica, esta normativa presenta desafíos, vacíos y ambigüedades que pueden dificultar su aplicación efectiva, por lo que se prevé que a corto plazo pueda emitirse una nueva reglamentación que actualice y fortalezca los lineamientos sobre esta materia.

Frente a la obligación compartida, se pueden presentar dos alternativas mediante las cuales las empresas gestionan la investigación:

1. **Metodología y formato unificado:** la opción más eficiente (de acuerdo con la experiencia propia del autor, quien ha desempeñado el cargo de responsable de prevención en Adecco) es que la Empresa de Servicios Temporales y la organización usuaria acuerden una metodología y un formato de investigación común, lo cual facilita el trabajo conjunto, evita la duplicidad de esfuerzos y permite una recolección de información más fluida y coherente.

Esta opción promueve el enfoque colaborativo y es coherente con la exigencia legal y normativa de adoptar un método formal. Además, favorece la coordinación técnica entre las partes, ya que reduce la duplicidad documental, mejora la calidad de la información recolectada y facilita el seguimiento de las acciones correctivas. En la práctica profesional del sector de servicios temporales, este enfoque ha sido señalado como el más eficiente para garantizar investigaciones integradas y consistentes.



2. **Metodologías y formatos independientes:** este esquema permite que cada empresa utilice metodologías y formatos independientes. Aunque esta alternativa no contraviene la norma, siempre que ambas cumplan los requisitos del artículo 4° de la Resolución 1401 de 2007, puede generar duplicidad de registros, procesos desalineados y mayor carga administrativa, además de posibles inconsistencias en la identificación de causas y en la definición de medidas correctivas. Por ello, su aplicación exige mecanismos adicionales de coordinación para asegurar trazabilidad y coherencia técnica.

En cuanto a las herramientas metodológicas disponibles, la normativa no impone una técnica específica, pero sí exige que la metodología adoptada permita identificar causas reales y derivar acciones correctivas verificables. Entre los métodos ampliamente utilizados se encuentran el Árbol de Causas (Instituto Nacional de Investigación y Seguridad - INRS, 2011), el Diagrama de Ishikawa o “espina de pescado” (Ishikawa, 1985), el Método de los Cinco Porqués (Ohno, 1988), el Análisis de la Cadena Causal (Bird & Germain, 1996) y el Método SCRA desarrollado por Det Norske Veritas (DNV, 2013). La selección debe responder a la complejidad del evento, al nivel de riesgo y a la capacidad técnica del equipo investigador

1.4. Conformación del equipo investigador

De acuerdo con la Resolución 1401 de 2007, el equipo responsable de la investigación de incidentes y accidentes de trabajo debe estar integrado, como mínimo, por el jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el evento, un representante del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o el vigía de SST y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) (Ministerio de la Protección Social, 2007).

En el contexto de trabajadores en misión, esta estructura debe entenderse como una responsabilidad compartida entre la compañía usuaria y la Empresa de Servicios Temporales (EST). En la práctica, el jefe inmediato o supervisor suele pertenecer a la organización usuaria, por ser quien dirige operativamente la labor del trabajador en misión, mientras que el responsable del SG-SST y la representación del COPASST pueden provenir de ambas partes. La participación conjunta garantiza una reconstrucción integral de los hechos y el cumplimiento del deber de investigación establecido por la norma.

Cuando no exista una estructura formal de COPASST o responsable designado, el empleador debe asignar trabajadores debidamente capacitados para realizar la investigación. Esta capacitación debe ser coherente con los requisitos del SG-SST, incluyendo formación en investigación de accidentes y, como mínimo, la capacitación obligatoria en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo prevista en el artículo 2.2.4.6.35 del Decreto 1072 de 2015.

Aunque la participación del trabajador accidentado no es obligatoria según la Resolución 1401 de 2007, su testimonio es técnicamente recomendable cuando su condición de salud lo permite, ya que aporta información directa para la reconstrucción objetiva del evento. En accidentes graves o mortales, o cuando el trabajador se encuentra incapacitado, la investigación debe apoyarse en otras fuentes de evidencia, como entrevistas a compañeros de trabajo y testigos, revisión documental, registros operativos y análisis del entorno, conforme a los principios de investigación técnica de accidentes establecidos en la misma resolución.

1.5. Acciones correctivas y medidas de intervención

Las acciones correctivas derivadas de la investigación de accidentes deben definirse, documentarse e implementarse conforme a lo establecido en la Resolución 1401 de 2007, la cual obliga a los empleadores a adoptar e implementar las medidas correctivas resultantes de la investigación, asignar recursos y realizar seguimiento a su ejecución (Ministerio de la Protección Social, 2007).

En escenarios donde intervienen Empresas de Servicios Temporales (EST) y empresas usuarias, estas obligaciones se materializan bajo un esquema de corresponsabilidad. En términos operativos, se recomienda que la distribución de las acciones correctivas responda a la naturaleza del riesgo identificado:

- La Empresa de Servicios Temporales asume principalmente las acciones relacionadas con el trabajador, tales como capacitación, reinducción, seguimiento médico y control del cumplimiento de las recomendaciones derivadas de la investigación.
- La empresa usuaria asume las acciones asociadas al entorno laboral, incluyendo la mejora de condiciones locativas, ajustes en maquinaria o equipos, actualización de procedimientos operativos y fortalecimiento de controles en la fuente o en el medio.

Estas acciones deben quedar registradas en el informe de investigación, con responsables definidos, plazos de ejecución y mecanismos de seguimiento, en concordancia con la obligación de implementar y monitorear las medidas correctivas establecida en la Resolución 1401 de 2007.

Cuando surgen diferencias entre la empresa usuaria y la EST respecto a las causas del accidente o a las acciones correctivas, la normativa exige que ambas partes mantengan su deber de investigar y adoptar medidas preventivas. En estos casos, se recomienda privilegiar mecanismos de coordinación técnica y concertación, orientados a garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales de investigación y la implementación efectiva de acciones preventivas.

Por lo anterior, se recomiendan las siguientes prácticas:

1. Establecer mesas de trabajo entre los equipos de SST de ambas empresas.
2. Involucrar a los comités paritarios (COPASST) en la construcción del caso y su análisis.
3. Solicitar apoyo técnico a la ARL de la EST, que puede actuar como ente asesor neutral para facilitar una evaluación objetiva de los hechos y apoyar la definición de medidas eficaces.

El enfoque colaborativo y preventivo debe prevalecer, recordando que tanto la empresa usuaria como la EST tienen obligaciones compartidas frente a la gestión del riesgo y la seguridad de los trabajadores en misión.



Desafíos en la práctica

En la práctica, pueden presentarse diferentes situaciones:

- La falta de participación de la empresa usuaria en la investigación. Esta conducta constituye un riesgo legal ya que la normativa colombiana exige la participación conjunta de la compañía usuaria y de la Empresa de Servicios Temporales en la in-

vestigación de accidentes de trabajadores en misión. En este sentido, la ausencia de evidencia documental puede generar incumplimientos frente a requerimientos de la ARL o de la autoridad laboral (Ministerio de la Protección Social, 2007).

- Omisión por parte de la Empresa de Servicios Temporales en la investigación. Esta práctica constituiría un incumplimiento directo de la obligación legal de investigar todos los accidentes de trabajo dentro de los plazos establecidos, lo que puede derivar en sanciones administrativas por parte de la autoridad laboral (Ministerio de la Protección Social, 2007; Congreso de la República de Colombia, 2012).

Estos escenarios plantean desafíos relevantes para la gestión preventiva en contextos de trabajo en misión. Entre ellos se destaca la necesidad de fortalecer la participación activa de la empresa usuaria e incentivar la realización de investigaciones conjuntas, de manera que se garantice el cumplimiento de las obligaciones de investigación, la implementación de acciones correctivas y el seguimiento de los hallazgos, tal como lo exige la Resolución 1401 de 2007 y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo establecido en el Decreto 1072 de 2015. Abordar estos desafíos contribuye a fortalecer la coordinación entre las partes y a mejorar la eficacia de las medidas preventivas orientadas a la protección del trabajador.

La Resolución 1401 de 2007 establece que todos los incidentes y accidentes de trabajo deben ser investigados dentro de los quince (15) días calendario siguientes a su ocurrencia del evento. Este plazo es obligatorio y debe ser respetado por ambas partes, independientemente de la gravedad del evento (Ministerio de Protección Social, 2007).



2. Preguntas orientadoras

¿Qué hacer si la empresa usuaria no permite la investigación en sus instalaciones?

La normativa colombiana establece que la investigación de accidentes de trabajo que involucren trabajadores en misión es una responsabilidad compartida entre la Empresa de Servicios Temporales (EST) y la organización usuaria, quienes deben conformar un equipo investigador y adelantar la investigación dentro de los plazos establecidos (Ministerio de la Protección Social, 2007).

En este marco, el escenario técnicamente esperado es que ambas compañías faciliten el acceso a la información, a las instalaciones y a las evidencias necesarias para realizar una investigación conjunta, objetiva y completa. Esta cooperación permite reconstruir adecuadamente los hechos, identificar causas reales y definir acciones correctivas.

Si la empresa usuaria restringe el acceso a sus instalaciones, la EST debe documentar formalmente dicha situación y proceder a realizar la investigación con los medios disponibles, tales como entrevistas, testimonios, registros documentales y demás evidencias a las que tenga acceso. Esta actuación demuestra el cumplimiento del deber de investigar y genera trazabilidad documental frente a eventuales requerimientos de la autoridad laboral o de la Administradora de Riesgos Laborales.

No obstante, la restricción de acceso constituye una dificultad operativa que puede limitar la profundidad del análisis causal. Por ello, se recomienda establecer previamente, en los acuerdos contractuales entre la EST y la organización usuaria, protocolos que garanticen el acceso oportuno a la información para la investigación de accidentes, en coherencia con las obligaciones legales de ambas partes.

¿Por qué la gestión de accidentes de trabajo es un desafío en el contexto de las EST y las empresas usuarias?

Porque existe una corresponsabilidad legal entre ambas organizaciones. La falta de coordinación puede generar vacíos en el reporte, investigación y adopción de acciones correctivas, exponiendo a sanciones y debilitando la protección del trabajador en misión.

¿Cuál es el plazo legal para reportar un accidente de trabajo o enfermedad laboral?

El reporte debe realizarse dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o al diagnóstico, utilizando el FURAT para accidentes y el FUREL para enfermedades laborales, conforme a la Resolución 0312 de 2019, la Resolución 156 de 2005 y la Resolución 1570 de 2005.

¿Quién es el responsable principal de reportar el accidente de un trabajador en misión?

El empleador legal, es decir, la Empresa de Servicios Temporales (EST), es quien debe diligenciar y enviar el FURAT a la ARL. Sin embargo, la organización usuaria también debe reportar a su propia ARL los eventos para efectos del SG-SST e Índice de Lesiones Incapacitantes (ILI).

¿Qué ocurre en caso de accidentes graves o mortales?

Además del reporte a la ARL y la EPS, la Empresa de Servicios Temporales, como empleador, debe notificar a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo dentro de los dos (2) días hábiles posteriores. Luego, debe realizar una investigación formal dentro de los quince (15) días calendario siguientes.

¿Cómo deben distribuirse las acciones correctivas entre la EST y la empresa usuaria?

De manera técnica y proporcional al peligro identificado:

- La EST suele asumir acciones relacionadas con el trabajador (capacitación, seguimiento médico).
- La empresa usuaria asume acciones relacionadas con el entorno laboral (maquinaria, procesos, condiciones locativas, etc.).







Capítulo VII

Gestión del riesgo psicosocial
en trabajadores en misión

Capítulo VII

Gestión del riesgo psicosocial en trabajadores en misión

La gestión del riesgo psicosocial adquiere una relevancia particular en el contexto de los trabajadores en misión vinculados a Empresas de Servicios Temporales (EST). A diferencia de otros peligros laborales, los factores psicosociales se encuentran estrechamente relacionados con la organización del trabajo, las condiciones contractuales, la estabilidad percibida del empleo, las dinámicas de integración con los equipos de trabajo y la adaptación a nuevos entornos laborales.

Diversas investigaciones han señalado que los esquemas de empleo flexible y temporal pueden generar condiciones específicas de exposición a riesgos psicosociales. Entre los factores más recurrentemente identificados se encuentran la inseguridad laboral, la rotación frecuente entre empresas usuarias, la ambigüedad de rol, la menor integración organizacional y la incertidumbre respecto a la continuidad laboral, elementos que pueden asociarse con mayores niveles de carga mental, estrés laboral y agotamiento emocional (Organización Internacional del Trabajo, 2016b).

La evidencia científica reciente también ha destacado que los trabajadores vinculados a esquemas de empleo temporal o mediante agencias presentan, en algunos casos, mayores exigencias psicológicas y menor control sobre el trabajo, condiciones que pueden influir en el bienestar laboral y en la salud mental.

Estudios empíricos han señalado que la precariedad laboral, la incertidumbre contractual y la exposición a entornos organizacionales cambiantes pueden incrementar el riesgo de estrés ocupacional y afectar la percepción de seguridad y estabilidad en el trabajo (Quinlan, Mayhew & Bohle, 2001; Benavides et al., 2006; Voss et al., 2013). De manera complementaria, investigaciones más recientes han evidenciado que las condiciones de trabajo en esquemas de empleo temporal pueden generar tensiones psicosociales adicionales derivadas de la adaptación constante a nuevos entornos laborales y de la menor participación en

los procesos organizacionales (Strauss-Raats & Adăscăliței, 2022; Quesnel-Vallée, et al. 2010; Thomson & Hünefeld, 2021).

En el caso específico de los trabajadores en misión, estos factores pueden intensificarse debido a la necesidad de adaptarse de manera recurrente a diferentes culturas organizacionales, procesos operativos, estilos de liderazgo y equipos de trabajo dentro de las empresas usuarias. Esta condición no implica necesariamente una mayor vulnerabilidad, pero sí plantea desafíos específicos para la gestión preventiva que justifican un abordaje técnico diferenciado dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por esta razón, en el presente capítulo se aborda el riesgo psicosocial de manera específica, reconociendo su relevancia en el contexto de los trabajadores en misión y la necesidad de implementar estrategias de gestión, evaluación e intervención que permitan proteger su bienestar y promover entornos de trabajo saludables dentro de los esquemas de empleo temporal.

1. Evaluación de los factores de riesgo psicosocial

De acuerdo con la Resolución 2764 de 2022, todos los empleadores deben evaluar periódicamente los factores de riesgo psicosocial mediante la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. En el caso de trabajadores en misión, la aplicación de la batería es responsabilidad de la EST como empleador legal, mientras que la empresa usuaria debe articular los resultados dentro de su gestión preventiva, especialmente cuando los factores identificados estén relacionados con las condiciones intralaborales del entorno donde el trabajador desarrolla sus funciones.

La evaluación debe realizarse con la periodicidad definida por la norma. Cuando se identifiquen factores psicosociales intralaborales evaluados como de alto riesgo o con efectos negativos en la salud o el bienestar, la empresa debe implementar un Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE) de riesgo psicosocial, con el apoyo de profesionales expertos como psicólogos con licencia en SST y la asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL). Además, la aplicación de la batería y la implementación del SVE, corresponde a un profesional en psicología con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a los lineamientos técnicos del Ministerio del Trabajo (2022b).

La norma establece que la inclusión de trabajadores en el SVE debe basarse en criterios objetivos, tales como casos de acoso laboral, consumo problemático de sustancias psicoactivas, accidentes recurrentes, patologías asociadas a factores psicosociales, incapacidades por causas relacionadas con salud mental, eventos vitales estresantes, estrés postraumático y otras condiciones que evidencien afectación psicosocial. En todos los casos, debe garantizarse la reserva y confidencialidad de la información.

La gestión efectiva del riesgo psicosocial en trabajadores en misión requiere una articulación permanente entre la EST y la empresa usuaria. Mientras que la primera lidera la evaluación y el seguimiento clínico-ocupacional, la segunda tiene un papel central en la intervención en la fuente, mediante ajustes organizacionales, mejora de condiciones de trabajo y fortalecimiento de la integración del trabajador en misión a la cultura preventiva de la organización.



1.1. Periodicidad de la evaluación de riesgo psicosocial

La Resolución 2764 de 2022 establece la siguiente periodicidad para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Ministerio del Trabajo, 2022):

- **EST y compañías usuarias con alto riesgo psicosocial o efectos negativos identificados:** deben realizar la evaluación anualmente e intervenir de forma inmediata mediante controles administrativos, operacionales o cambios organizacionales.
- **EST y compañías usuarias con riesgo psicosocial medio o bajo:** deben aplicar la batería cada dos años, con intervenciones tanto en la fuente como dirigidas al trabajador.

La periodicidad de la evaluación se cuenta desde el inicio de la implementación de las acciones de intervención y control derivadas del diagnóstico anterior.

1.2. Intervención y plan de acción

Una vez aplicada la batería de factores de riesgo psicosocial, la Empresa de Servicios Temporales (EST), como empleador legal, debe participar activamente en la implementación del plan de acción, en coherencia con las obligaciones de intervención establecidas en la Resolución 2764 de 2022. Estas normas exigen no solo la evaluación, sino también la adopción de medidas de prevención e intervención orientadas a proteger la salud mental de los trabajadores. Esto incluye estrategias como:

- Jornadas de capacitación y sensibilización.
- Programas de acompañamiento psicológico.
- Fortalecimiento de canales de comunicación interna.
- Fomento de entornos de trabajo saludables y relaciones laborales positivas.

En este marco normativo, la EST debe concentrar su intervención principalmente en acciones dirigidas al trabajador, tales como programas de capacitación en manejo del estrés y autocuidado, actividades de sensibilización en salud mental, acceso a programas de acompañamiento psicológico cuando se identifiquen riesgos elevados y fortalecimiento de los canales de comunicación interna. Estas acciones se alinean con las estrategias de promoción y prevención recomendadas en las guías técnicas y protocolos de gestión del riesgo psicosocial y deben integrarse al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

En este sentido, la intervención preventiva puede apoyarse en los diferentes protocolos de promoción, prevención e intervención del riesgo psicosocial, entre los que se incluyen el protocolo de acciones generales, los protocolos de intervención sectorial (transporte, administración pública, educativo, financiero, defensa, salud y asistencia social) y los protocolos específicos de prevención y actuación frente a condiciones de riesgo psicosocial como *burnout*, depresión, estrés postraumático, estrés agudo, acoso laboral y situaciones de duelo. Estos instrumentos orientan la implementación de medidas preventivas y de intervención dirigidas a fortalecer la salud mental de los trabajadores, promover entornos laborales saludables y facilitar la detección temprana y el manejo oportuno de factores de riesgo psicosocial en las organizaciones.

Por su parte, la empresa usuaria es responsable de intervenir sobre las condiciones intralaborales que se originan en la organización del trabajo. Esto incluye la revisión y ajuste de cargas laborales, clarificación de roles y responsabilidades, mejora de los estilos de liderazgo, fortalecimiento de la participación de los trabajadores y adecuación del clima organizacional. Estas intervenciones corresponden a acciones en la fuente del riesgo, es decir, sobre

las condiciones organizacionales que pueden generar sobrecarga mental, ambigüedad de rol o conflictos interpersonales.

Se recomienda que la coordinación entre la EST y la empresa usuaria se materialice en un plan de acción conjunto, con responsables definidos, cronograma de ejecución e indicadores de seguimiento, garantizando la confidencialidad de la información individual y priorizando intervenciones colectivas cuando se identifiquen factores de riesgo comunes.

2. Prevención del acoso sexual

La prevención del acoso sexual es un asunto de vital importancia en el entorno laboral. Cualquier manifestación de esta conducta debe ser rechazada de forma categórica y abordada de manera inmediata. Por ello, toda acción orientada a su prevención y atención adquiere un carácter prioritario en las organizaciones.

En este contexto, tanto la empresa usuaria como la Empresa de Servicios Temporales comparten la obligación y responsabilidad de implementar estrategias de prevención, sensibilización y atención del acoso sexual. La Resolución 2365 de 2024 y el Decreto 405 de 2025, que establecen medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en instituciones de educación superior en Colombia, señalan expresamente:

“Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones entre trabajadores, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en dicho contexto. Se presumirá que la conducta fue cometida en el ámbito laboral cuando ocurra en:

- a. El lugar de trabajo, físico o digital, incluidos espacios públicos o privados donde se desarrollen las obligaciones laborales (como el trabajo remoto, en casa o el teletrabajo).*
- b. Lugares relacionados con la ejecución del trabajo, como zonas de descanso, alimentación, aseo, vestuarios o donde se realiza el pago de la remuneración.*
- c. Desplazamientos, viajes, eventos, actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.*
- d. Comunicaciones asociadas a las labores, incluyendo aquellas realizadas por medios digitales o tecnológicos.*
- e. Trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, cuando el acoso sea cometido por alguien perteneciente al contexto laboral.*

f. Alojamiento proporcionado por el empleador, cuando la conducta provenga de alguien del entorno laboral.

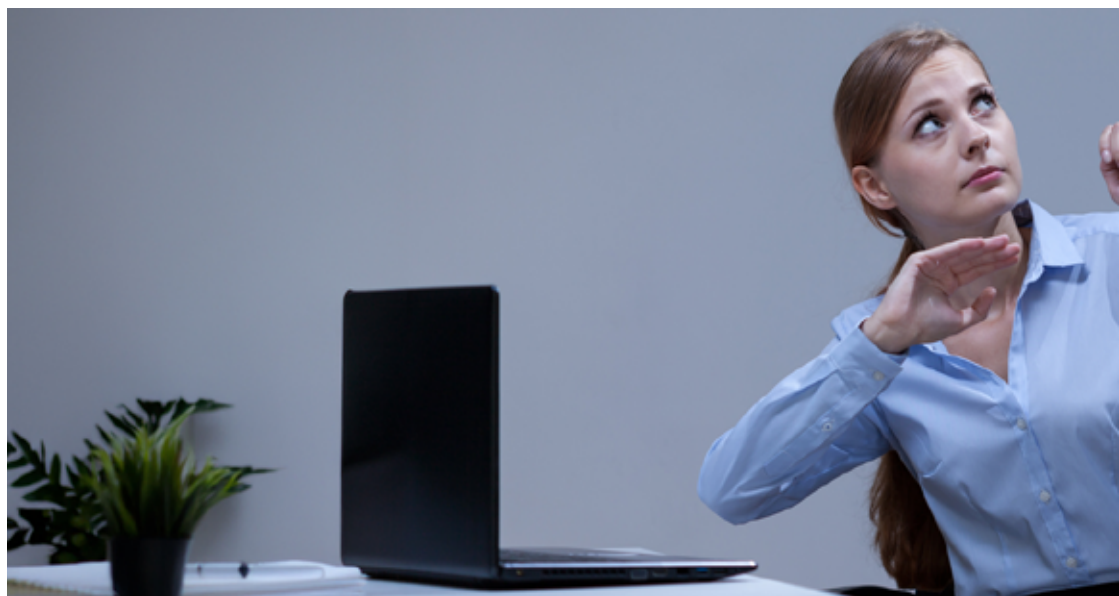
En ningún caso se requerirá una relación laboral o contractual directa entre la víctima y el agresor para que los empleadores y autoridades actúen e investiguen conforme a la ley”.

Este principio se aplica por igual a todos los trabajadores, independientemente de su forma de vinculación. Por tanto, los trabajadores en misión deben recibir la misma atención y garantías que aquellos contratados directamente.

2.1. Reporte al Sistema Integrado de Información sobre Violencias de Género (SIVIGE)

De acuerdo con la Resolución 2365 de 2024 del Ministerio del Trabajo, las empresas tienen la obligación de adoptar medidas integrales para la prevención, atención y seguimiento del acoso sexual en el ámbito laboral, incluyendo mecanismos formales de registro y reporte de la información relacionada con estos casos.

En este marco, tanto la compañía usuaria como la Empresa de Servicios Temporales deben reportar periódicamente la información sobre las quejas y sanciones derivadas de presuntos casos de acoso sexual al Sistema Integrado de Información sobre Violencias de Género (SIVIGE), garantizando en todo momento la confidencialidad, la anonimización de los datos y la protección de la intimidad de las personas involucradas.



En el contexto de la relación entre organizaciones usuarias y Empresas de Servicios Temporales:

- La compañía usuaria debe reportar los casos relacionados con sus trabajadores directos.
- La Empresa de Servicios Temporales debe reportar los casos que involucren a trabajadores en misión.
- Cuando un caso involucra simultáneamente a trabajadores directos y en misión, ambos empleadores deben registrarlo en sus respectivos informes y coordinar acciones conjuntas para su gestión.

Este reporte constituye una herramienta de seguimiento institucional que permite a las autoridades monitorear la ocurrencia de violencias en el entorno laboral y fortalece la responsabilidad de los empleadores en la promoción de ambientes de trabajo seguros, respetuosos y libres de cualquier forma de acoso. Asimismo, facilita la identificación de tendencias y la adopción de medidas preventivas orientadas a la protección de la dignidad y la integridad de los trabajadores.

2.2. Tolerancia cero frente al acoso sexual

La Ley 2365 de 2024 establece una política de tolerancia cero frente al acoso sexual en el entorno laboral. Por tanto, las empresas están llamadas no solo a cumplir con las obligaciones legales, sino a asumir un compromiso ético con la creación de entornos laborales seguros, respetuosos y libres de cualquier forma de violencia y discriminación.



2.3. Nuevas garantías frente al acoso, la violencia basada en género y la discriminación laboral

El 5 de agosto de 2026, el Ministerio del Trabajo expidió el Decreto 1040, que adiciona el Capítulo 8 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015. Este reglamenta el artículo 4 y los numerales 15 y 16 del artículo 15, además de los artículos 16, 17, 18 y 20 de la Ley 2466 de 2025, y desarrolla la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024, la Ley 1257 de 2008, la Ley 248 de 1995 y la Ley 2528 de 2025, con la que Colombia ratificó el Convenio 190 de la OIT (Presidencia de la República de Colombia, 2026b).

La Resolución 2365 de 2024 y el Decreto 405 de 2025, citados líneas atrás, se quedan en el acoso sexual. El Decreto 1040 de 2026 suma dos categorías nuevas: violencia basada en género y discriminación laboral (cada una con su propia definición), y amplía a quién protege: ya no solo al trabajador vinculado, sino también a quien está en proceso de selección, a quien apenas empieza su formación como pasante o aprendiz, a quien fue despedido hace poco e incluso a quien trabaja de manera informal o por cuenta propia. Para una EST esto importa porque cubre al trabajador en misión en cualquier etapa: antes de firmar contrato, durante la misión o después de terminada.

El Decreto obliga a la EST y a la empresa usuaria a tener una política y un protocolo escritos de prevención, atención y sanción frente a estas conductas, articulados con el SG-SST y con el Comité de Convivencia Laboral. Ni la Ley 2365 de 2024 ni el Decreto 405 de 2025 fijaban una instancia obligatoria para recibir la queja; el Decreto 1040 de 2026 mantiene ese margen y permite que cada organización designe comités, talento humano, control interno o comités de género, según su propia estructura, salvo en un caso donde no hay margen de interpretación: si el presunto acosador es el superior jerárquico de la entidad, la queja no pasa por el canal interno, va directo a la inspección del trabajo.





Es conveniente revisar con cuidado algunas garantías puntuales:

- La víctima no puede ser obligada a confrontar a su presunto agresor y puede pedir traslado de área o autorización de teletrabajo mientras dure el riesgo.
- Si la despiden o la destituyen dentro de los seis meses siguientes a presentar la queja, ese despido no tiene efecto si luego se comprueba que los hechos ocurrieron.
- La evaluación de desempeño se suspende mientras haya un dictamen médico de la EPS que respalde el caso.
- La ARL queda obligada a tener canales de atención emocional y psicológica disponibles, no solo como recomendación sino como parte de sus funciones de promoción de la salud mental.

Esto obliga a revisar reglamentos internos, contratos y protocolos de acoso sexual ya existentes, tanto en la EST como en la empresa usuaria, para actualizarlos con estas disposiciones y dejarlos articulados con el Comité de Convivencia Laboral y con el reporte que ya se hace al SIVIGE.

En la práctica, la aplicación de este Decreto exige ajustes que van más allá de tener el protocolo por escrito. Como la normativa no obliga a un único canal, conviene que la EST y la empresa usuaria acuerden por contrato quién recibe la queja cuando el hecho ocurre en instalaciones de dicha organización, pero involucra a un trabajador en misión, para evitar que cada parte suponga lo que corresponde a la otra. Y en el caso donde el presunto acosador sea el superior jerárquico, ambas partes deben tener claro que ahí no hay decisión que tomar: la queja va directo a la inspección del trabajo.

Algunos puntos adicionales que la EST y la empresa usuaria deberían resolver antes de que llegue el primer caso:

- Incluir en la inducción del trabajador en misión, desde el primer día, cómo funciona la ruta de denuncia y a quién puede acudir, tanto dentro de la EST como en la empresa usuaria. No basta con que el protocolo exista si nadie se lo explicó a quien más lo necesita.
- Revisar los formatos de evaluación de desempeño y dejar previsto el mecanismo para suspenderlos cuando exista un dictamen médico de la EPS que respalde un caso de acoso o violencia, de modo que no dependa de que alguien se acuerde de hacerlo manualmente.

- Llevar un control interno de las fechas de radicación de quejas, para poder demostrar, si se necesita, que un despido o una destitución ocurrida dentro de los seis meses siguientes no tuvo relación con la denuncia presentada.
- Coordinar con la ARL, con anticipación, los canales de atención emocional y psicológica disponibles para el trabajador en misión, en lugar de averiguarlo cuando ya se presentó el caso.
- Capacitar al Comité de Convivencia Laboral, específicamente en las definiciones de violencia basada en género y discriminación que trae este Decreto, porque son distintas a las que se venían manejando con la Ley 1010 de 2006, y un comité que no las conoce puede terminar tramitando mal un caso que sí aplicaba.

Como la protección alcanza al candidato desde el proceso de postulación y no solo a quien ya firmó contrato, el proceso de selección de la EST también necesita ajustes propios:

- Revisar las pruebas psicotécnicas y las preguntas de entrevista para que no incluyan indagaciones sobre estado civil, planes de embarazo, orientación sexual o situación familiar, que son justo el tipo de criterio que el Decreto marca como discriminatorio.
- Dejar un canal de queja visible desde la primera comunicación con el candidato, no solo cuando ya es trabajador en misión, para que, quien vive una situación de acoso o trato discriminatorio durante el proceso de selección, sepa a quién acudir.
- Documentar por escrito los motivos objetivos de descarte de cada candidato, sobre todo en etapas avanzadas del proceso, de manera que la EST pueda mostrar con qué criterio se decidió si más adelante alguien alega discriminación.
- Capacitar a quien hace el primer contacto telefónico o la entrevista inicial, porque suele ser personal de selección sin formación en el tema, y es el punto donde más fácil se cuela un comentario o una pregunta problemática sin que la persona se dé cuenta.
- Incluir en el aviso de privacidad o en el formulario de postulación una nota clara sobre las garantías del candidato frente a acoso y discriminación durante el proceso, para que quede constancia de que se le informó desde el inicio.
- Si la vacante corresponde a una empresa usuaria con antecedentes de quejas por acoso o discriminación, tenerlo presente al momento de asignar y hacer seguimiento más cercano en los primeros meses de la misión.

3. Preguntas orientadoras

¿Por qué la Empresa de Servicios Temporales debe aplicar la batería de riesgos psicosociales si el peligro está presente en la empresa usuaria?

La normativa colombiana establece que la investigación de accidentes de trabajo que involucren trabajadores en misión es una responsabilidad compartida entre la Empresa de Servicios Temporales (EST) y la organización usuaria, quienes deben conformar un equipo investigador y adelantar la investigación dentro de los plazos establecidos (Ministerio de la Protección Social, 2007).

En este marco, el escenario técnicamente esperado es que ambas compañías faciliten el acceso a la información, a las instalaciones y a las evidencias necesarias para realizar una investigación conjunta, objetiva y completa. Esta cooperación permite reconstruir adecuadamente los hechos, identificar causas reales y definir acciones correctivas.

Si la empresa usuaria restringe el acceso a sus instalaciones, la EST debe documentar formalmente dicha situación y proceder a realizar la investigación con los medios disponibles, tales como entrevistas, testimonios, registros documentales y demás evidencias a las que tenga acceso. Esta actuación demuestra el cumplimiento del deber de investigar y genera trazabilidad documental frente a eventuales requerimientos de la autoridad laboral o de la Administradora de Riesgos Laborales.

No obstante, la restricción de acceso constituye una dificultad operativa que puede limitar la profundidad del análisis causal. Por ello, se recomienda establecer previamente, en los acuerdos contractuales entre la EST y la organización usuaria, protocolos que garanticen el acceso oportuno a la información para la investigación de accidentes, en coherencia con las obligaciones legales de ambas partes.



¿Se debe aplicar la batería a trabajadores en misión con contratos muy cortos?

Todos los trabajadores están potencialmente expuestos a factores de riesgo psicosocial, independientemente de la duración del contrato. No obstante, la aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial debe realizarse conforme a criterios técnicos definidos dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), garantizando que su uso sea metodológicamente válido y útil para la toma de decisiones preventivas.

La normativa colombiana exige que la aplicación de la batería sea realizada por un profesional en psicología con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a lo dispuesto en la Resolución 2764 de 2022. Sin embargo, la norma no establece un tiempo mínimo de permanencia del trabajador para su aplicación.

Desde el punto de vista técnico, documentos especializados elaborados por expertos en riesgo psicosocial recomiendan aplicar el instrumento a trabajadores que lleven al menos tres (3) meses en la organización, con el fin de asegurar que exista una exposición suficiente a las condiciones intralaborales evaluadas y que los resultados reflejen de manera confiable la realidad del entorno de trabajo (Consejo Colombiano de Seguridad, 2025).

En el caso de contratos de muy corta duración, como es el caso de los trabajadores en misión, dado que su contrato debe durar 6 meses prorrogables hasta por otros 6 meses más, se recomienda que la empresa establezca criterios técnicos documentados con el acompañamiento de su profesional en psicología y la asesoría de la ARL para definir la inclusión de estos trabajadores en la evaluación. Estos criterios deben considerar la naturaleza del cargo, la intensidad de la exposición a factores psicosociales y la viabilidad metodológica de la medición, priorizando siempre intervenciones preventivas en la fuente cuando se identifiquen riesgos relevantes ya que la naturaleza temporal de estos vínculos laborales puede limitar la aplicación completa de algunos instrumentos de medición, pero no exime a las organizaciones de su responsabilidad de identificar, gestionar y prevenir los factores de riesgo psicosocial que puedan afectar la salud mental y el bienestar de los trabajadores.

Ahora bien, los trabajadores vinculados a través de Empresas de Servicios Temporales pueden enfrentarse a diversos factores que afectan su bienestar y su percepción de estabilidad laboral. Entre estos riesgos se encuentran la incertidumbre sobre la duración del empleo, la inseguridad laboral asociada a contratos temporales, la dificultad para integrarse plenamente en los equipos de trabajo de la empresa usuaria y la posible sensación de trato desigual frente a los trabajadores permanentes.

Asimismo, la rotación frecuente entre distintos entornos laborales puede generar estrés, presión por adaptarse rápidamente a nuevas tareas y dinámicas organizacionales,

así como limitadas oportunidades de participación en procesos de formación o desarrollo profesional. Estas condiciones pueden incidir en la aparición de riesgos psicosociales como estrés laboral, desmotivación o baja percepción de apoyo organizacional, lo que resalta la importancia de fortalecer las estrategias de integración, comunicación y acompañamiento preventivo hacia los trabajadores temporales (FESSE, 2025).

¿Quién es responsable de aplicar la batería de riesgo psicosocial en trabajadores en misión?

La responsabilidad formal recae en la Empresa de Servicios Temporales (EST) como empleador legal, conforme a la Resolución 2764 de 2022. Sin embargo, la organización usuaria debe articularse en la intervención cuando los factores identificados estén relacionados con las condiciones intralaborales del entorno donde el trabajador presta el servicio.

¿Debe la empresa usuaria intervenir si los resultados muestran riesgo alto?

Sí. Aunque la EST lidera la evaluación, la empresa usuaria debe intervenir en la fuente del riesgo cuando este se origine en la organización del trabajo (cargas, liderazgo, turnos, clima, roles, etc.). La gestión es articulada, no aislada.

¿Cada cuánto debe aplicarse la batería de riesgo psicosocial?

Según la Resolución 2764 de 2022:

- Si se identifican riesgos altos o efectos negativos: anualmente.
- Si el riesgo es medio o bajo: cada dos años.

La periodicidad se cuenta desde el inicio de la implementación del plan de intervención.

¿Qué información debe suministrar la empresa usuaria a la EST para una correcta evaluación?

Debe entregar información sobre:

- Descripción real del cargo.
- Carga mental y exigencias cognitivas.
- Turnos y jornadas.
- Nivel de autonomía.
- Estilo de supervisión.
- Dinámica del equipo de trabajo.

Sin esta información, la evaluación pierde contexto técnico.

¿Las obligaciones son las mismas para la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales?

Sí. La Ley 2365 de 2024 establece que todos los empleadores, sin distinción, deben cumplir con las mismas responsabilidades en materia de prevención del acoso sexual. Entre las principales obligaciones se encuentran (Congreso de Colombia, 2024):

1. Adoptar una política interna de prevención, incorporada en el reglamento interno de trabajo, contratos laborales, protocolos y rutas de atención, la cual debe ser ampliamente divulgada.
2. Garantizar los derechos de las víctimas, incluyendo medidas de atención, prevención y garantías de no repetición.
3. Implementar mecanismos de protección inmediata para evitar daños irreparables.
4. Informar a la víctima sobre su derecho de acudir a la Fiscalía General de la Nación.
5. Remitir la queja o denuncia a la autoridad competente, a solicitud de la víctima, garantizando su derecho a la intimidad.
6. Abstenerse de censurar o revictimizar a quienes denuncien hechos de acoso sexual.
7. Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, a través de sus canales oficiales físicos o electrónicos. Esta información debe ser enviada al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) dentro de los diez (10) días siguientes a cada semestre y debe presentarse de forma anonimizada para proteger la confidencialidad y el debido proceso.

¿En qué situaciones ambas empresas deben reportar información al SIVIGE en casos de acoso sexual?

Cuando existan quejas o sanciones relacionadas con este delito. Cada empleador reporta sus propios casos; si el evento involucra trabajadores directos y en misión, ambos deben registrarlo y coordinar acciones, según la Ley 2365 de 2024.





Capítulo VIII

Funcionamiento de los comités



Capítulo VIII

Funcionamiento de los comités

El funcionamiento de los comités exigidos por la normativa colombiana en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) constituye un elemento estructural dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), especialmente en escenarios donde interactúan Empresas de Servicios Temporales (EST) y compañías usuarias. Estos comités son mecanismos de participación, prevención y control que inciden directamente en la protección de los trabajadores en misión.

La legislación colombiana exige la conformación de varios comités obligatorios que deben operar de manera articulada entre ambas organizaciones. Entre los principales se encuentran:

- Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), regulado por la Resolución 2013 de 1986, el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.
- Comité de Convivencia Laboral, establecido por la Resolución 3461 de 2025
- Comité de Seguridad Vial, exigido en el marco del Plan Estratégico de Seguridad Vial conforme a la Ley 1503 de 2011 y el Decreto 1252 de 2021.

Dado que estos comités operan en contextos donde existe corresponsabilidad entre la EST y la empresa usuaria, resulta necesario analizar su funcionamiento bajo una estructura común que permita comprender claramente su alcance y aplicación práctica teniendo en cuenta la relación existente entre ambas partes.

Para cada comité se abordarán los siguientes aspectos en este capítulo:

- Qué es el comité

- Quiénes son sus integrantes
- Cuáles son sus funciones
- Cuál es la periodicidad de sus reuniones
- Otros aspectos operativos relevantes

Esta estructura permite estandarizar el análisis y facilita la comprensión de las responsabilidades compartidas entre las partes en la gestión preventiva.

1. Comité de convivencia laboral

1.1. ¿Qué es?

El Comité de Convivencia Laboral es un mecanismo interno de carácter preventivo, orientado a promover relaciones laborales respetuosas, prevenir conductas de acoso laboral y tramitar de manera confidencial y objetiva las quejas relacionadas con la convivencia en el trabajo (Ministerio del Trabajo, 2025b).

Recientemente, el Ministerio del Trabajo emitió la Resolución 3461 de 2025, que establece los lineamientos para la conformación, organización y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral (CCL o COCOLA) en entidades públicas y empresas privadas. Esta norma incluye, además, otras disposiciones relacionadas con la promoción de ambientes laborales libres de acoso y hostigamiento.

La resolución aplica a todas las empresas, sin importar la modalidad de contratación. Esto implica que tanto las Empresas de Servicios Temporales (EST) como las usuarias están obligadas a conformar y mantener vigente su Comité de Convivencia Laboral.



1.2. Integrantes del CCL

Lo que puede variar entre estas empresas es el número de integrantes del comité, dado que:

- El número de trabajadores en las EST y las organizaciones usuarias puede variar considerablemente.
- Muchas empresas cuentan con múltiples centros de trabajo, sucursales o delegaciones, lo que condiciona la estructura y funcionamiento de los comités.

La siguiente tabla tiene el objetivo de especificar el número de integrantes del CCL, de acuerdo con el número total de trabajadores de la empresa usuaria:

Tabla 4. Integrantes del Comité de Convivencia Laboral

Tamaño de la empresa	Representantes de los trabajadores	Representantes del empleador	Suplentes
Menos de 5 trabajadores	1	1	No aplican
Entre 5 y 20 trabajadores	1	1	Sí, ambos tienen suplentes
Más de 20 trabajadores	2	2	Sí, ambos tienen suplentes

Fuente: elaborado a partir del Ministerio del Trabajo, 2025c.

La Resolución 3461 de 2025 no indica claramente si puede haber miembros que sean trabajadores en misión. Sin embargo, se presume que, al tratarse de contratos de corta duración (6 meses) prorrogables hasta por otros seis meses más, no sería tan conveniente incluir a trabajadores de esta modalidad por motivos de rotación de integrantes en tan cortos periodos de tiempo. Esto no significa que se prohíba hacerlo.

En el caso de las Empresas de Servicios Temporales (EST), la gestión del Comité de Convivencia Laboral adquiere una particular relevancia cuando se presentan quejas por presunto acoso laboral formuladas por trabajadores en misión. De acuerdo con la normativa vigente, estas quejas deben tramitarse en primera instancia ante el Comité de Convivencia Laboral de la empresa usuaria, por ser el entorno donde el trabajador desarrolla sus funciones y donde se configuran las relaciones laborales cotidianas.

Para estos casos, la compañía usuaria deberá activar su Comité de Convivencia Laboral con la participación de, al menos, un representante del comité de la EST, garantizando una articulación efectiva entre ambas organizaciones. Esta actuación conjunta debe respetar

los principios de confidencialidad, imparcialidad, debido proceso y no revictimización del trabajador.

Asimismo, las EST deben asegurar la existencia de mecanismos formales de coordinación con sus empresas usuarias para el cumplimiento de esta disposición, sin que ello implique traslado de responsabilidad frente a las obligaciones propias del empleador.

Cada una de las partes debe contar con su respectivo Comité de Convivencia Laboral. Cuando existan varios centros de trabajo, sucursales o delegaciones, podrá conformarse un comité central y, cuando la operación lo requiera, comités por centro de trabajo, con el fin de garantizar una gestión preventiva cercana a las dinámicas reales de cada sitio laboral y una adecuada articulación entre las partes.

1.3. Funciones del CCL

Entre las funciones principales del Comité de Convivencia Laboral se encuentran (Ministerio del Trabajo, 2025c):

- Recibir y tramitar quejas relacionadas con presuntas conductas de acoso laboral.
- Analizar los casos de manera objetiva y confidencial.
- Formular recomendaciones preventivas y correctivas.
- Promover estrategias de sensibilización sobre convivencia laboral.
- Hacer seguimiento a las medidas adoptadas.

En contextos donde intervienen EST y empresas usuarias, estas funciones deben ejecutarse de manera articulada cuando se trate de trabajadores en misión.

1.4. Periodicidad de las reuniones y coordinación entre comités

Las reuniones ordinarias del Comité de Convivencia Laboral deberán realizarse de manera mensual. En caso de recepción de una queja, se convocarán reuniones extraordinarias para atenderla con oportunidad (Ministerio del Trabajo, 2025c).

Se recomienda también que ambos comités, tanto de la empresa usuaria como de la EST, puedan articular reuniones conjuntas para diseñar y ejecutar estrategias preventivas que promuevan un ambiente de trabajo sano, colaborativo y respetuoso tanto para trabajadores en misión como para trabajadores directos.

1.5. Procedimiento para la atención de quejas

El procedimiento para el manejo de quejas por acoso laboral es escalonado y estructurado, con etapas claras y términos perentorios para garantizar la eficacia y transparencia del proceso. Estas etapas incluyen:

1. Recepción de la queja.
2. Admisión para validar su procedencia.
3. Investigación exhaustiva.
4. Recomendación de medidas correctivas o acciones.

El proceso debe concluir en un plazo máximo de 65 días calendario, promoviendo la resolución pronta y justa de los casos (Ministerio del Trabajo, 2025c).

1.6. Formación constante y obligatoria

La Resolución 3461 de 2025 establece que la prevención del acoso laboral no se limita únicamente a procesos de capacitación o sensibilización, sino que exige la implementación de un conjunto integral de medidas organizacionales orientadas a promover entornos laborales respetuosos y a consolidar una cultura de cero tolerancia frente a cualquier modalidad de abuso en el trabajo. En este marco, la normativa reconoce que estas conductas pueden manifestarse a través de diversas formas en el ámbito laboral, tales como el maltrato, la persecución, la discriminación, el entorpecimiento, la inequidad y la desprotección, las cuales afectan la dignidad, la integridad y el bienestar de los trabajadores. En este sentido, los empleadores —incluidas las Empresas de Servicios Temporales y las organizaciones usuarias— deben desarrollar acciones preventivas coordinadas a través de la gestión del talento humano, los mecanismos de convivencia laboral y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) garantizando, además, que los trabajadores en misión sean incluidos de manera expresa en las políticas, programas y estrategias orientadas a prevenir y gestionar estas situaciones dentro de los entornos laborales (Ministerio del Trabajo, 2025c).

Entre las principales medidas preventivas se encuentran:

- Formular una política clara de prevención del acoso laboral que exprese el compromiso institucional de promover un ambiente de convivencia laboral sano.
- Elaborar manuales de convivencia que definan conductas no aceptables dentro de la organización.

- Desarrollar acciones de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, incorporando enfoques de género, diferencial e interseccional.
- Implementar capacitaciones periódicas sobre no discriminación, resolución de conflictos, comunicación asertiva y desarrollo de habilidades sociales dirigidas a directivos, mandos medios y miembros del Comité de Convivencia Laboral.
- Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información.
- Fomentar actividades que promuevan apoyo social, trabajo en equipo y relaciones laborales positivas.
- Conformar y fortalecer el Comité de Convivencia Laboral, estableciendo procedimientos internos confidenciales y efectivos para la gestión de quejas.
- Definir canales formales para la presentación de denuncias, garantizando confidencialidad y protección de los trabajadores.
- Capacitar conjuntamente con la ARL a los comités y brigadas internas para la atención inicial de crisis mediante primeros auxilios psicológicos.

La integración de los trabajadores en misión en estas medidas es fundamental, ya que ellos forman parte activa del entorno organizacional de la empresa usuaria. Por tanto, deben participar en las políticas, capacitaciones, espacios de sensibilización y mecanismos de protección, asegurando una cobertura preventiva homogénea y efectiva (Ministerio del Trabajo, 2025c).

1.7. Disposiciones específicas para la relación Empresa de Servicios Temporales - Empresa usuaria

Una innovación importante de la Resolución 3461 de 2025 es el tratamiento particular de las quejas por presunto acoso laboral formuladas por trabajadores en misión (contratados por EST y asignados a empresas usuarias). En estos casos y de acuerdo con lo establecido por el Ministerio del Trabajo (2025c):

- Las quejas deben ser tramitadas en primera instancia ante el Comité de Convivencia Laboral de la empresa usuaria, dado que es el lugar donde el trabajador desarrolla sus funciones y se configuran las relaciones laborales cotidianas.
- La empresa usuaria debe activar su comité, asegurando la participación de, al menos, un representante del Comité de Convivencia Laboral de la empresa de servicios tem-



porales. Esto garantiza una articulación efectiva entre ambas organizaciones para abordar la situación de manera conjunta.

- La actuación entre ambas partes debe respetar estrictamente los principios de confidencialidad, imparcialidad, debido proceso y la no revictimización del trabajador o trabajadora afectada.

Además, la Resolución establece que las Empresas de Servicios Temporales deben asegurar mecanismos de coordinación con las organizaciones usuarias para el cumplimiento de esta disposición, sin que ello implique el traslado de responsabilidades propias del empleador directo (Ministerio del Trabajo, 2025c).

2. Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo

2.1. ¿Qué es?

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) es un organismo de participación conjunta entre empleadores y trabajadores, cuyo propósito es promover, vigilar y apoyar el desarrollo de las actividades relacionadas con la Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de las organizaciones.

Su creación busca fortalecer la cultura de prevención, facilitar la comunicación entre trabajadores y empleadores y contribuir al mejoramiento continuo de las condiciones laborales mediante la identificación de riesgos y la formulación de recomendaciones preventivas (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social & Ministerio de Salud, 1986; Presidencia de la República de Colombia, 2015a).

La conformación y funcionamiento del COPASST en Colombia se encuentra reglamentada principalmente por la Resolución 2013 de 1986, la cual establece su integración, funciones y responsabilidades dentro de los lugares de trabajo.

2.2. Integración del COPASST

El COPASST está conformado por representantes del empleador y de los trabajadores en igual número, con sus respectivos suplentes. Su tamaño depende del número total de trabajadores de la empresa.

En términos generales, su integración se define así:

- Empresas con 10 a 49 trabajadores: un representante del empleador y uno de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.
- Empresas con 50 a 499 trabajadores: dos representantes por cada parte, con sus respectivos suplentes.
- Empresas con 500 o más trabajadores: tres representantes por cada parte, con sus respectivos suplentes.

La elección de los representantes de los trabajadores debe realizarse mediante votación libre, mientras que los representantes del empleador son designados directamente por la organización.

La normatividad no indica claramente si puede haber miembros que sean trabajadores en misión. Sin embargo, debido a que los trabajadores en misión son de corta duración (6 meses prorrogables hasta otros seis meses más), se presume que no sería tan conveniente por motivos de rotación de los integrantes del COPASST.



2.3. COPASST en Empresas de Servicios Temporales y compañías usuarias

En el caso de las Empresas de Servicios Temporales (EST), la gestión del COPASST adquiere características particulares debido a la existencia de trabajadores en misión que desarrollan sus actividades en instalaciones de otra organización. En este contexto, tanto la EST como la empresa usuaria deben contar con su propio COPASST y asegurar la adecuada coordinación entre ambos comités.

Aunque la EST mantiene la responsabilidad como empleador frente al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la organización usuaria tiene un papel fundamental al proporcionar el entorno laboral en el cual se desarrollan las actividades del trabajador en misión. Por esta razón, resulta indispensable que ambos COPASST mantengan mecanismos de comunicación y coordinación que permitan identificar riesgos, analizar condiciones de trabajo y proponer medidas preventivas conjuntas.

Esta articulación contribuye a garantizar que los trabajadores en misión reciban las mismas condiciones de protección y prevención que los trabajadores directos.

2.4. Funciones del COPASST

Entre las principales funciones del COPASST se encuentran (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social & Ministerio de Salud, 1986):

- Proponer y participar en actividades orientadas a la promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Vigilar el desarrollo de las actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Realizar inspecciones periódicas a los lugares de trabajo para identificar peligros y condiciones inseguras.
- Analizar los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales para identificar sus causas y formular recomendaciones preventivas.
- Promover la participación de los trabajadores en actividades relacionadas con la gestión de riesgos laborales.



- Colaborar con la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.

En contextos donde intervienen EST y empresas usuarias, estas funciones deben ejecutarse de manera coordinada cuando se trate de trabajadores en misión.

2.5. Periodicidad de las reuniones

El COPASST debe reunirse al menos una vez al mes, con el fin de analizar la información relacionada con las condiciones de trabajo, revisar el estado de las acciones preventivas y formular recomendaciones orientadas al mejoramiento continuo del SG-SST (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social & Ministerio de Salud, 1986).

Adicionalmente, pueden convocarse reuniones extraordinarias cuando se presenten accidentes graves, eventos de alto impacto o situaciones que requieran análisis inmediato por parte del comité.



3. Comité de Seguridad Vial

3.1. ¿Qué es?

El Comité de Seguridad Vial (CSV) es un órgano relativamente reciente creado bajo la Resolución 40595 de 2022 y presenta características diferentes a otros comités tradicionales dentro de las organizaciones como el COPASST o CCL (Ministerio de Transporte, 2022).

3.2. Integrantes del Comité de Seguridad Vial (CSV)

A diferencia de los casos abordados en los apartados anteriores, los integrantes del Comité de Seguridad Vial son designados por la alta dirección de la organización y deben contar con capacidad de decisión, liderazgo y competencias relacionadas con la gestión del

riesgo vial, en coherencia con lo establecido por la Resolución 40595 de 2022, que regula la implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV) y exige la conformación de un equipo responsable de su dirección y seguimiento (Ministerio de Transporte, 2022).

Esta modalidad de designación busca garantizar que el comité esté conformado por personal con conocimiento técnico y autoridad suficiente para liderar la planeación, ejecución y evaluación del PESV dentro de la organización. En el contexto de las relaciones entre Empresas de Servicios Temporales (EST) y compañías usuarias, esta estructura facilita la articulación de decisiones estratégicas y la adopción de medidas preventivas que incluyan a los trabajadores en misión dentro de la gestión del riesgo vial.

El CSV tiene la misión de apoyar el diseño, implementación, seguimiento y mejora continua del PESV, fomentando en toda la comunidad organizacional la adopción de hábitos, conductas y comportamientos seguros en las vías. Su objetivo es promover criterios autónomos, solidarios y prudentes para la toma de decisiones durante los desplazamientos relacionados con las actividades laborales (Ministerio de Transporte, 2022).

3.3. Funciones y responsabilidades del CSV

El Comité de Seguridad Vial (CSV) cumple un papel estratégico en la articulación de la gestión del riesgo vial dentro de las organizaciones, especialmente en escenarios donde interactúan EST y empresas usuarias. En estos contextos, la gestión del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV) exige coordinación interorganizacional para garantizar que las acciones preventivas incluyan a todos los trabajadores expuestos a riesgos durante desplazamientos laborales, incluidos los trabajadores en misión.

La Resolución 40595 de 2022 establece que las organizaciones deben conformar un equipo responsable de liderar, implementar y hacer seguimiento al PESV, asegurando la asignación de responsabilidades claras, la evaluación periódica de resultados y la adopción de medidas de mejora continua. Este mandato normativo implica que, cuando intervienen Empresas de Servicios Temporales y empresas usuarias, el CSV debe promover mecanismos de coordinación que integren políticas, procedimientos y controles orientados a la prevención de la siniestralidad vial (Ministerio de Transporte, 2022). Entre sus funciones y responsabilidades se encuentran:

- Definir el objetivo, visión y alcance del PESV dentro de cada organización, garantizando que esté alineado con el Plan Nacional de Seguridad Vial vigente y coordinado con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de cada empresa.
- Diseñar, implementar y mantener el PESV, asegurando que incluya a todos los actores viales vinculados con la empresa, ya sean trabajadores directos o en misión (tra-

bajadores temporales), considerando, además, sus diferentes roles como peatones, ciclistas, motociclistas, conductores o pasajeros.

- Promover la participación activa de toda la comunidad organizacional, tanto en la empresa usuaria como en la de servicios temporales, para fortalecer la cultura de seguridad vial.
- Asignar responsabilidades claras dentro del comité, de modo que cada miembro pueda influir efectivamente en áreas o procesos específicos para mejorar la seguridad vial.
- Analizar los indicadores de siniestralidad vial y gestionar investigaciones internas de siniestros que involucren a trabajadores en desplazamientos laborales, incluyendo a los trabajadores en misión. Esto implica investigar todos los accidentes que resulten en fallecimientos, lesiones o daños materiales y hacer seguimiento a las medidas correctivas.
- Realizar revisiones periódicas del PESV, al menos, trimestralmente, documentando el seguimiento, evaluación de resultados y toma de decisiones para mejorar continuamente la seguridad vial en ambas organizaciones.

3.4. Coordinación entre la Empresa de Servicios Temporales y la organización usuaria

Dado que los trabajadores en misión despliegan sus funciones dentro de la empresa usuaria, es fundamental que los Comités de Seguridad Vial de ambas organizaciones trabajen de manera coordinada. Esta colaboración permitirá unificar esfuerzos en la gestión del riesgo vial, garantizando que las condiciones de seguridad y salud en el desplazamiento se mantengan óptimas para todos los trabajadores.

Para ello, se recomienda establecer reuniones periódicas conjuntas trimestrales en el caso de PESV estándar y avanzado entre los Comités de Seguridad Vial de la empresa usuaria y la de servicios temporales. Estas reuniones deben orientarse no solo a la coordinación interempresarial, sino también a la inclusión efectiva de los trabajadores en misión dentro del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV), reconociendo que ellos también están expuestos a riesgos durante desplazamientos laborales y, por tanto, deben ser considerados dentro de las acciones preventivas del sistema y ser incluidos en el PESV (Ministerio de Transporte, 2022).

En este marco, dichas reuniones pueden tener como objetivos:

- Compartir información relevante sobre siniestralidad vial e incidentes que involucren a trabajadores directos y en misión, mediante el desarrollo de análisis conjuntos de causas y tendencias.

- Diseñar acciones preventivas y planes de mejora que incluyan explícitamente a los trabajadores en misión dentro de los controles operativos del PESV.
- Coordinar capacitaciones, campañas de sensibilización y actividades de formación en seguridad vial dirigidas a todos los trabajadores, independientemente de su tipo de vinculación contractual, garantizando igualdad en el acceso a la prevención.
- Definir mecanismos de seguimiento para verificar que los trabajadores en misión reciban inducción y capacitación en seguridad vial antes de iniciar labores que impliquen desplazamientos.



4. Preguntas orientadoras

¿Quién debe tramitar en primera instancia una queja por acoso laboral presentada por un trabajador en misión?

De acuerdo con la Resolución 3461 de 2025, la queja debe tramitarse en primera instancia ante el Comité de Convivencia Laboral de la empresa usuaria, por ser el entorno donde se desarrollan las relaciones laborales cotidianas. Sin embargo, debe garantizarse la participación de, al menos, un representante del comité de la EST.

¿Cuánto tiempo tiene el Comité de Convivencia Laboral para resolver una queja?

El procedimiento debe concluir en un plazo máximo de 65 días calendario, incluyendo recepción, admisión, investigación y formulación de recomendaciones, conforme a la Resolución 3461 de 2025.

¿Cuál es el rol del COPASST cuando hay trabajadores en misión?

El COPASST debe vigilar que las condiciones de seguridad y salud sean adecuadas tanto para trabajadores directos como para trabajadores en misión. Se recomienda realizar reuniones conjuntas semestrales entre los COPASST de la EST y de la empresa usuaria para analizar indicadores, investigaciones de accidentes y planes de mejora.

¿Cómo se conforma el Comité de Seguridad Vial (CSV)?

A diferencia del COPASST o del CCL, sus integrantes son designados por la alta dirección. Estos deben tener capacidad de decisión y competencias en gestión del riesgo vial, conforme con lo dispuesto en la Resolución 40595 de 2022. La normatividad no indica claramente si puede haber miembros que sean trabajadores en misión; sin embargo, se presume que como los trabajadores en misión son de corta duración (6 meses) prorrogables hasta por otros seis meses más, no sería tan conveniente para evitar la rotación constante de integrantes.

¿Los trabajadores en misión deben estar incluidos en el Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV)?

Sí. La normativa indica que el PESV debe incluir a todos los actores viales vinculados con la organización, sin importar su modalidad contractual. Por tanto, los trabajadores en misión deben recibir capacitación, inducción y seguimiento en seguridad vial si sus funciones implican desplazamientos laborales.







Capítulo IX

Otras obligaciones de las
Empresas de Servicios Temporales
y las compañías usuarias

Capítulo IX

Otras obligaciones de las Empresas de Servicios Temporales y las compañías usuarias

Este capítulo aborda un conjunto de obligaciones transversales que inciden de manera directa en la relación entre las Empresas de Servicios Temporales (EST) y las organizaciones usuarias, y que, por su naturaleza, no se circunscriben exclusivamente a un componente específico del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

A diferencia de los capítulos anteriores, enfocados en procesos estructurales como la gestión preventiva, la coordinación operativa o la investigación de eventos, los temas desarrollados a continuación corresponden a ámbitos regulatorios y organizacionales que atraviesan múltiples sistemas de gestión, incluyendo seguridad vial, convivencia laboral, modalidades de trabajo a distancia, rendición de cuentas, estabilidad laboral reforzada y planes de emergencia.

Se trata de aspectos que impactan simultáneamente la gestión del talento humano, la gestión de riesgos laborales, la responsabilidad legal y la coordinación interempresarial. Por esta razón, se presentan de manera integrada en un capítulo independiente, con el fin de analizar su aplicación específica en contextos donde intervienen trabajadores en misión y de clarificar cómo se distribuyen las responsabilidades entre la empresa usuaria y la EST. Este enfoque permite comprender estas obligaciones como elementos transversales que requieren articulación permanente entre las partes para garantizar la protección integral de los trabajadores y el cumplimiento normativo.

1. Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV)

Es un sistema de gestión obligatorio que busca prevenir la siniestralidad vial asociada a las actividades laborales. Aunque este plan está regulado desde hace varios años, su implementación aún presenta retos, especialmente en organizaciones cuyo objeto social no está directamente relacionado con el transporte.

Por ello, es recomendable aunque no obligatorio que el PESV tenga un responsable independiente, con competencias específicas en seguridad vial.

La Resolución 40595 de 2022, que regula la adopción e implementación de este plan, establece claramente que su aplicación es obligatoria tanto para Empresas de Servicios Temporales (EST) como para las usuarias, siempre que cumplan con ciertos criterios relacionados con el número de vehículos o de conductores que usen en el desarrollo de su actividad, sin importar si el transporte es o no su actividad principal.

A continuación, se presentan los criterios para determinar el nivel de implementación del PESV

Tabla 5. Resumen grupos PESV en función de la misionalidad y tamaño de la organización

Tamaño de la organización	Misionalidad de la organización	
	Empresas dedicadas a la prestación del servicio de transporte terrestre automotor	Organizaciones dedicadas a actividad diferente al transporte
1. Básico	Entre 11 y 19 vehículos o entre 2 y 19 conductores.	Entre 11 y 49 vehículos o entre 2 y 49 conductores.
2. Estándar	Entre 20 y 50 vehículos o entre 20 y 50 conductores.	Entre 50 y 100 vehículos o entre 50 y 100 conductores.
3. Avanzado	Más de 50 vehículos o más de 50 conductores.	Más de 100 vehículos o más de 100 conductores.

Fuente: elaboración propia, a partir de Ministerio de Transporte (2022).

1.1. Responsabilidades diferenciadas: Empresa de Servicios Temporales (EST) y usuaria

En el marco de la relación entre ambas partes, es importante aclarar cómo se distribuyen las responsabilidades:

- Empresa usuaria: si cumple con los criterios establecidos en la Resolución (número de vehículos o conductores), debe implementar y ejecutar su propio Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV), garantizando la protección de todos los actores viales involucrados en sus procesos productivos, incluyendo tanto a sus trabajadores directos como a los trabajadores en misión vinculados a través de la EST que participen en actividades relacionadas con la operación o los desplazamientos laborales. Esto implica aplicar medidas de control, prevención y seguimiento, así como establecer rutas seguras, horarios adecuados, evaluaciones de riesgo en desplazamientos y acciones

de formación vial que permitan gestionar de manera efectiva los riesgos asociados a la movilidad laboral dentro de la organización.

- Empresa de Servicios Temporales (EST): también está obligada a implementar su propio PESV si cumple con los criterios de la Resolución, independientemente del control que tenga sobre el lugar de ejecución del trabajo. Adicionalmente, debe articularse con la empresa usuaria para garantizar que los trabajadores en misión cuenten con condiciones adecuadas en los desplazamientos laborales.

Por otra parte, hay que resaltar que un aspecto clave de la Resolución 40595 de 2022 es que no limita la aplicación del PESV únicamente a los trabajadores directos. El capítulo I de dicha norma señala que se consideran colaboradores de la organización todas las personas que realicen funciones para sus procesos, sin importar la forma de contratación. Esto incluye (Ministerio de Transporte, 2022):

- Trabajadores directos o en misión.
- Contratistas y subcontratistas.
- Personal vinculado por *outsourcing* o tercerización.
- Personas en actividades permanentes u ocasionales.

Lo anterior significa que la gestión del riesgo vial debe ser transversal y aplicarse de forma equitativa tanto para trabajadores de planta como para trabajadores en misión, lo que exige una coordinación efectiva entre la EST y la empresa usuaria.

Con relación a los integrantes del Comité de Seguridad Vial, es importante indicar que, en la compañía usuaria, los trabajadores en misión pueden pertenecer a este.



2. Rendición de cuentas entre la Empresa de Servicio Temporal y sus usuarias

Constituye un proceso clave para garantizar la efectividad de la gestión preventiva y la protección de los trabajadores en misión que debe realizarse de manera formal, documentada y periódica, asegurando que tanto la Empresa de Servicios Temporales (EST) como la usuaria conozcan y evalúen la gestión preventiva que cada una desarrolla.

2.1. Responsables de rendir cuentas

- Dentro de la EST y la empresa usuaria: las personas a quienes se les hayan delegado responsabilidades dentro del SG-SST deben rendir cuentas a sus respectivas organizaciones, informando sobre su desempeño frente al sistema, específicamente en relación con los trabajadores en misión (Ministerio del Trabajo 2018).
- Intercambio entre la EST y empresa usuaria: esta última tiene la responsabilidad de informar a la EST sobre su desempeño en el SG-SST, en los lugares de trabajo donde se encuentren los trabajadores en misión. De manera recíproca, la EST debe informarle a su empresa cliente sobre la gestión preventiva que ha desarrollado con estos trabajadores. Esta rendición de cuentas mutua permite que ambas partes tengan claridad sobre el estado de la prevención y la seguridad de los empleados compartidos.

Por regla general, la rendición de cuentas debe efectuarse al menos una vez al año, tal como lo establece el Decreto 1072 de 2015, aunque puede realizarse en periodos más cortos si se identifican deterioros en alguno de los siguientes aspectos:

- Probabilidad de materialización de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en misión.
- Comportamiento de la accidentalidad y de las enfermedades laborales.
- Morbilidad general del personal.
- Ausentismo laboral.
- Condiciones subestándares en el ambiente de trabajo.
- Nivel de desarrollo y efectividad del SG-SST.

2.2. Importancia de la rendición de cuentas mutua

Este punto es especialmente crítico, ya que en muchas relaciones entre EST y empresas usuarias en especial las que se encuentran certificadas bajo la ISO 45001: 2018 la rendición de cuentas se realiza de manera unidireccional, normalmente de la primera hacia la segunda, como parte de los balances de servicio. Sin embargo, para que el SG-SST funcione de manera efectiva, es fundamental que ambas partes realicen informes de gestión o balances de Seguridad y Salud en el Trabajo mutuamente.

Al implementar una rendición de cuentas bidireccional se espera que:

- Se fortalezca la transparencia y la confianza entre la EST y la empresa usuaria.
- Se facilite la identificación de brechas y oportunidades de mejora en la gestión preventiva.
- Se asegure que tanto la empresa usuaria como la EST conozcan la efectividad de sus acciones y puedan ajustar sus estrategias de prevención de manera coordinada.
- Se promueva una cultura de responsabilidad compartida, garantizando que los trabajadores en misión estén siempre protegidos y que las decisiones preventivas sean coherentes y oportunas.

3. Manejo de casos de estabilidad laboral reforzada por motivos de salud

El manejo de trabajadores que presentan condiciones de salud preexistentes constituye uno de los aspectos más complejos y sensibles dentro de la gestión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), tanto para las Empresas de Servicios Temporales como para las organizaciones usuarias.

Estas condiciones pueden derivarse de accidentes de trabajo, enfermedades laborales o de patologías de origen común previamente diagnosticadas. En todos los casos, su gestión exige un seguimiento riguroso, responsable y coordinado entre las partes involucradas, con el fin de garantizar la protección del trabajador y el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En este contexto, es importante reconocer que algunas condiciones de salud pueden ser preexistentes al inicio de la relación laboral, como ocurre con diversas enfermedades crónicas no transmisibles, entre ellas, la diabetes, la hipertensión arterial o las enfermedades cardiovasculares. Aunque estas patologías no necesariamente se originan en el entorno

laboral, pueden agravarse en condiciones de trabajo desfavorables, especialmente en actividades caracterizadas por altos niveles de sedentarismo, jornadas prolongadas frente a pantallas o modalidades como el teletrabajo o el trabajo remoto. En estos casos, factores asociados a la organización del trabajo, la carga laboral o los hábitos ocupacionales pueden influir negativamente en la evolución de dichas condiciones de salud.

Por esta razón, resulta fundamental que las organizaciones implementen mecanismos que permitan conocer las condiciones iniciales de salud de los trabajadores, mediante procesos adecuados de vigilancia epidemiológica y evaluaciones médicas ocupacionales. Esta información permite adoptar medidas preventivas acordes con las necesidades individuales de cada trabajador y evitar que determinadas tareas o actividades laborales puedan afectar negativamente su estado de salud. Incluso cuando un puesto de trabajo no se clasifique como crítico o de alto riesgo, algunas funciones pueden no resultar adecuadas para trabajadores con determinadas condiciones médicas, especialmente en el caso de enfermedades crónicas no transmisibles.

En este sentido, la Resolución 3050 de 2022 del Ministerio del Trabajo establece lineamientos para la gestión integral de los casos médicos dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, particularmente en lo relacionado con el proceso de reincorporación laboral y la adaptación de las condiciones de trabajo. Entre sus principales recomendaciones se destaca la necesidad de realizar un manejo integral y sistemático de los casos médicos, que incluya la identificación temprana de trabajadores con restricciones médicas, la valoración interdisciplinaria de su capacidad laboral y la adopción de medidas de ajuste razonable que permitan garantizar su permanencia en el empleo en condiciones seguras (Ministerio del Trabajo, 2022a).



Asimismo, la normativa promueve la implementación de procesos estructurados de reincorporación laboral, en los cuales se analicen las condiciones del puesto de trabajo, las recomendaciones médicas emitidas por las entidades de salud o las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) y las posibles adaptaciones del entorno laboral que faciliten el retorno progresivo y seguro del trabajador a sus funciones. Estas acciones deben desarrollarse mediante un enfoque preventivo, interdisciplinario y participativo, en el que intervengan los responsables del SG-SST, el área de talento humano, los servicios médicos ocupacionales y, cuando corresponda, las ARL.

Diversas investigaciones han señalado que los trabajadores vinculados mediante esquemas de empleo temporal pueden enfrentar mayores dificultades en la gestión de su salud laboral debido a barreras organizacionales y de coordinación entre la Empresa de Servicios Temporales y la compañía usuaria. Estas barreras pueden generar vacíos en el seguimiento médico ocupacional, en la implementación de medidas de rehabilitación y en la gestión de restricciones laborales (Menger-Ogle et al., 2023).

De igual manera, estudios previos han evidenciado que los trabajadores temporales suelen presentar una mayor exposición a múltiples riesgos laborales y condiciones menos favorables de seguridad y salud en comparación con trabajadores permanentes, lo que complejiza el seguimiento de los casos médicos y los procesos de rehabilitación en contextos de responsabilidad compartida entre organizaciones (Quinlan, Mayhew & Bohle, 2001; Benavides et al., 2006).

En este contexto, el análisis técnico y jurídico de la estabilidad ocupacional reforzada resalta la importancia de garantizar mecanismos efectivos de protección para trabajadores

que presentan condiciones de salud que limitan su capacidad laboral. De acuerdo con diversos análisis especializados, el manejo adecuado de estos casos requiere no solo el cumplimiento de las obligaciones legales en materia laboral y de seguridad social, sino también la adopción de prácticas organizacionales orientadas a la prevención, la inclusión y la adaptación del trabajo a las condiciones de salud del trabajador (Consejo Colombiano de Seguridad, 2026).

Teniendo en cuenta lo anterior, es importante precisar que la correcta gestión de los casos asociados a estabilidad laboral reforzada por motivos de salud no solo permite proteger la integridad física y mental



del trabajador, sino que también refleja el compromiso institucional con la prevención, la inclusión laboral y el respeto de los derechos fundamentales en el ámbito del trabajo. Por ello, todos los procedimientos relacionados con la atención, el seguimiento, la adaptación del puesto de trabajo y la reincorporación laboral de trabajadores con restricciones médicas deben estar debidamente documentados y articulados dentro del SG-SST de cada empresa, garantizando la coordinación entre las partes, así como la participación activa de los actores responsables de la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

3.1. Responsabilidad del seguimiento de los casos médicos de los trabajadores en misión

La responsabilidad del seguimiento de los casos médicos de los trabajadores en misión es compartida entre la EST y la empresa usuaria. Ambas tienen el deber de garantizar la continuidad del cuidado, la prevención de recaídas y la protección de la salud del trabajador.

Para lograrlo, se recomienda establecer de manera conjunta un Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional de los Trabajadores, que contemple (Ministerio del Trabajo, 2022a):

- La evaluación médica ocupacional del trabajador y la identificación de sus capacidades y limitaciones.
- La adecuación del puesto de trabajo de acuerdo con las recomendaciones médicas.
- El acompañamiento por parte de las áreas de talento humano, Seguridad y Salud en el Trabajo de ambas empresas.
- El monitoreo periódico de la evolución del caso y la eficacia de las medidas adoptadas.

Este trabajo articulado permite que el trabajador retorne a sus labores en condiciones seguras y dignas, garantizando el cumplimiento de las recomendaciones emitidas por el médico laboral o el especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, evitando así complicaciones o agravamiento de su condición de salud.

3.2. Incumplimiento de recomendaciones médicas

En los casos en los que la empresa usuaria no cumpla con las recomendaciones o restricciones médicas establecidas para un trabajador en misión, se debe actuar con prudencia, responsabilidad y enfoque preventivo.

En primera instancia, se recomienda que la Empresa de Servicios Temporales comunique formalmente la situación a la organización usuaria, recordando la importancia de

acatar las recomendaciones médicas como una medida esencial para proteger la salud del trabajador y cumplir con las obligaciones legales derivadas del SG-SST.

El propósito de esta comunicación no debe generar conflicto, sino fomentar la conciencia sobre la corresponsabilidad que ambas empresas comparten frente al bienestar de los trabajadores en misión. Si, pese a las gestiones realizadas, la compañía usuaria persiste en el incumplimiento, la EST debe:

1. Registrar y documentar todas las actuaciones y comunicaciones efectuadas.
2. Evaluar medidas administrativas o contractuales pertinentes, priorizando siempre la seguridad y salud del trabajador.
3. Garantizar la protección del trabajador, incluso considerando la suspensión temporal de la labor si se identifica riesgo para su integridad física o mental.

Durante todo el proceso se debe mantener una comunicación respetuosa, transparente y colaborativa, enfocada en la prevención y en el cumplimiento de las normas. La gestión oportuna y el diálogo constante son la mejor herramienta para resolver estas situaciones sin afectar la relación contractual ni los derechos del trabajador.

3.3. Responsabilidad en la gestión de casos de estabilidad laboral reforzada por casos de salud

El manejo de los casos amparados por el fuero de estabilidad laboral reforzada requiere especial atención, dado que implica la protección de los trabajadores que, por razones de salud, tienen una limitación o condición que amerita un tratamiento diferencial frente a la terminación de su vínculo laboral; esto, de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Congreso de la República de Colombia, 1997).

En este sentido, se recomienda que las obligaciones y procedimientos asociados a la estabilidad laboral reforzada queden claramente definidos en el contrato comercial celebrado entre las partes. No obstante, debe quedar expresamente establecido que el empleador legal del trabajador en misión es la Empresa de Servicios Temporales (EST), y por tanto, es esta quien debe asumir la responsabilidad directa en caso de presentarse una situación que implique la aplicación del fuero.

Si la organización usuaria no asume su parte de responsabilidad o desconoce las recomendaciones médicas, la EST deberá intervenir para garantizar el respeto de los derechos del trabajador y evitar vulneraciones legales, sin perjuicio de las acciones que posteriormente pueda ejercer frente a su empresa cliente.

Es importante resaltar que los trabajadores en misión ingresan a las empresas usuarias en condiciones óptimas de salud, de acuerdo con las evaluaciones médicas ocupacionales de pre-ingreso. Por tanto, si durante su permanencia allí se presentan alteraciones en su estado de salud, dicha compañía adquiere una responsabilidad compartida respecto a la afectación, independientemente de si esta tiene origen laboral o común.

La corresponsabilidad implica que tanto la EST como la usuaria deben actuar de manera conjunta, transparente y diligente para atender el caso, garantizando la recuperación y reintegración segura del trabajador. Este enfoque colaborativo no solo protege los derechos del trabajador, sino que también fortalece la cultura preventiva y la reputación institucional de ambas organizaciones.



4. Planes de emergencias

Uno de los pilares fundamentales del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es la planificación y preparación para emergencias. De acuerdo con el artículo 2.2.4.6.25 del Decreto 1072 de 2015, el empleador debe implementar y mantener procedimientos para identificar, prevenir, preparar y responder ante situaciones de emergencia que puedan afectar la seguridad y salud de los trabajadores.

En este sentido, los planes de emergencias constituyen un conjunto estructurado de procedimientos, recursos y responsabilidades orientados a actuar de manera oportuna

tuna ante incendios, explosiones, sismos, eventos naturales, emergencias químicas u otras contingencias que puedan presentarse en el lugar de trabajo

4.1. Diseño del plan de emergencias en centros de trabajo de empresas usuarias

Conforme al Decreto 1072 de 2015 (artículos 2.2.4.6.8 y 2.2.4.6.25), la responsabilidad de implementar el SG-SST incluyendo el plan de emergencias recae sobre el empleador respecto de su centro de trabajo.

En el caso de trabajadores en misión, la empresa usuaria:

- Es quien controla el centro de trabajo.
- Es quien identifica los peligros locativos.
- Es quien administra las instalaciones, equipos, rutas de evacuación y brigadas.
- Por tanto, es quien debe diseñar, implementar y mantener actualizado el plan de emergencias del lugar donde se ejecuta la labor.

Esto implica contar con:

- Brigada de emergencias.
- Procedimientos de evacuación.
- Señalización.
- Rutas y puntos de encuentro.
- Simulacros periódicos.
- Coordinación con organismos externos de socorro.



4.1.1. Responsabilidades de las Empresa de Servicios Temporales

Aunque la EST no diseña el plan del centro de trabajo de la usuaria, sí tiene obligaciones derivadas de su calidad de empleador legal (art. 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015):

Debe garantizar que sus trabajadores en misión:

- Reciban inducción en emergencias.
- Sean capacitados en autoprotección.
- Conozcan los riesgos del lugar asignado.
- Participen en simulacros.
- Estén articulados con la brigada de emergencias de la empresa usuaria cuando aplique.

Adicionalmente, la EST debe:

- Diseñar y mantener su propio plan de emergencias para sus sedes administrativas.
- Verificar que la empresa usuaria incluya a los trabajadores en misión dentro de su plan.
- Solicitar evidencia de simulacros y capacitación cuando corresponda.

5. Gestión del trabajo a distancia

Las nuevas formas de teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto han transformado la dinámica laboral en Colombia. En el caso de los trabajadores en misión, es esencial que tanto la Empresa de Servicios Temporales (EST) como la organización usuaria cumplan adecuadamente con sus responsabilidades legales y operativas, garantizando condiciones de trabajo seguras, formales y dignas.

A continuación, se detallan las implicaciones de cada modalidad para este tipo de vinculación, incluyendo aspectos clave como los reportes al Ministerio del Trabajo, notificación a la ARL, tratamiento de accidentes laborales y asignación de auxilios económicos.

5.1. Teletrabajo

El teletrabajo está regulado por la Ley 1221 de 2008, el Decreto 1227 de 2022, el Decreto 0884 de 2012, el Decreto 1072 de 2015, la Circular 0027 de 2019, el Decreto 1227 de 2022 y la Ley 2191 de 2022. Se trata de una modalidad no presencial con características permanentes o de larga duración, en la cual el trabajador desempeña sus funciones fuera de la sede de la empresa, utilizando medios tecnológicos de comunicación.

5.1.1. Reporte por parte de las empresas

La Empresa de Servicios Temporales, como empleador del trabajador en misión, debe realizar el registro y reporte obligatorio de la modalidad de teletrabajo a través de la plataforma del Ministerio del Trabajo, de acuerdo con lo indicado en el Decreto 1227 de 2022, a través del Formulario Único de Teletrabajo, disponible en el sitio web de dicha entidad gubernamental, donde se debe indicar el tipo de teletrabajo, los datos del trabajador, duración de la modalidad y condiciones acordadas (Ministerio del Trabajo, 2022). Solicitar copia de los registros de inspecciones que realice la empresa usuaria a sus instalaciones, máquinas o equipos, verificando que se documenten adecuadamente las condiciones, hallazgos y acciones correctivas.

5.1.2. Contrato y documentación para el teletrabajo

La modalidad de teletrabajo debe estar expresamente estipulada por escrito en el contrato laboral o en un otrosí. Se deben establecer las condiciones mínimas para la ejecución del trabajo y cumplir con las características establecidas por las diferentes normas mencionadas previamente para considerarse teletrabajo (Ley 1221 de 2008, Decreto 1227 de 2022, Decreto 0884 de 2012, Decreto 1072 de 2015, Circular 0027 de 2019b, Decreto 1227 de 2022 y Ley 2191 de 2022).

A su vez, la EST debe notificar la modalidad a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), especificando el lugar desde el cual el trabajador prestará sus servicios.

El empleador (la EST) está obligado a otorgar un auxilio económico por conectividad (internet y energía), según lo acordado con el trabajador. Ahora bien, este costo puede ser refacturable a la empresa usuaria en caso de tener acuerdos previamente establecidos.

5.1.3. Accidentes de trabajo

En caso de ocurrir un accidente durante la jornada de teletrabajo, este será considerado accidente laboral si se encuentra dentro del horario y tareas asignadas. La ARL debe ser informada de inmediato por parte de la Empresa de Servicios Temporales como empleador del trabajador en misión, siguiendo los protocolos establecidos.

5.2. Trabajo en casa

Está regulado por la Ley 2088 de 2021 y es una modalidad transitoria y excepcional, activada por circunstancias especiales (salud pública, calamidades, eventos fortuitos) y no implica una modificación permanente del contrato laboral (Congreso de Colombia, 2021a).

La Empresa de Servicios Temporales es quien decide e informa al trabajador en misión sobre la implementación del trabajo en casa, mediante comunicación escrita en acuerdo

previamente establecido con la compañía usuaria. En este sentido, esta última le comunica a la EST la fecha en la que requerirá que el trabajador desempeñe sus funciones bajo esta modalidad.

El trabajo en casa no requiere reporte ante el Ministerio del Trabajo y no se requiere un otrosí al contrato. Basta con una comunicación formal por parte del empleador, indicando duración (hasta 3 meses, prorrogables una sola vez). Por su parte, la notificación ante la ARL es obligatoria especificando la modalidad y el lugar de trabajo.

Los auxilios de conectividad se deben asignar a los trabajadores que devenguen menos de 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte.

5.3. Trabajo remoto

Está regulado por la Ley 2121 de 2021 y establece una relación laboral 100 % remota, sin necesidad de presencialidad, salvo en situaciones especiales previstas por la ley. Esta modalidad debe estar formalizada por escrito mediante contrato u otrosí, el cual puede firmarse de forma electrónica o digital.

Entre las principales características del trabajo remoto se destacan las siguientes:

- **Prestación del servicio a distancia:** el trabajador desarrolla sus actividades desde un lugar diferente al centro de trabajo del empleador, sin requerir desplazamientos habituales hacia las instalaciones de la empresa.
- **Uso intensivo de tecnologías de la información y la comunicación:** las labores se ejecutan mediante herramientas digitales, plataformas virtuales, sistemas de comunicación remota y dispositivos tecnológicos.
- **Interacción laboral virtual:** la comunicación entre empleador y trabajador se realiza a través de medios digitales como correo electrónico, plataformas de trabajo colaborativo, videoconferencias y sistemas de gestión del trabajo.
- **Flexibilidad en la organización del trabajo:** la ejecución de las actividades puede realizarse desde diferentes lugares, siempre que se garantice el cumplimiento de las funciones y objetivos establecidos.
- **Responsabilidad del empleador en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo:** aun cuando la prestación del servicio se realice a distancia, el empleador mantiene la obligación de implementar medidas de gestión de riesgos laborales y de garantizar condiciones adecuadas para el desarrollo de las actividades laborales.

Ahora bien, la Empresa de Servicios Temporales (EST), en calidad de empleadora formal, es quien debe gestionar la vinculación del trabajador en misión bajo esta modalidad, incluyendo todas las condiciones contractuales necesarias. No se requiere notificación al Ministerio del Trabajo ni su inclusión en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) (Congreso de Colombia, 2021b).

Sin embargo, es obligatoria la notificación a la ARL, utilizando el formulario específico para trabajo remoto definido por la ARL a la cual se encuentra afiliada la EST.

En cuanto a los accidentes laborales, aquellos que ocurran durante la jornada y en el lugar remoto, previamente establecido, serán reconocidos como tal, siempre que se cumplan los requisitos de reporte y documentación. Además, el empleador debe garantizar un auxilio de conectividad, que cubra servicios esenciales como internet y energía eléctrica.

En la siguiente tabla se explican las principales divergencias entre las tres modalidades de trabajo a distancia expuestas anteriormente: teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto.

Tabla 6. Diferencias entre las diferentes modalidades de trabajo a distancia

Aspecto	Teletrabajo	Trabajo en casa	Trabajo remoto
Definición	Trabajo realizado fuera de la empresa mediante tecnologías de la información.	Trabajo realizado temporalmente desde el hogar u otro lugar diferente al habitual.	Trabajo que se desarrolla completamente a distancia desde el inicio del contrato.
Carácter	Voluntario y reversible por acuerdo entre trabajador y empleador.	Temporal y excepcional.	Permanente.
Lugar de trabajo	Domicilio u otro lugar acordado.	Generalmente el domicilio del trabajador.	Cualquier lugar autorizado por el empleador.
Duración	Puede ser indefinida.	Temporal mientras dure la situación que lo originó.	Durante toda la relación laboral.
Normativa principal	Ley 1221 de 2008, Decreto 1227 de 2022, Decreto 1072 de 2015, Circular 0027 de 2019 y Ley 2191 de 2022.	Ley 2088 de 2021 y Decreto 649 de 2022.	Ley 2121 de 2021 y Decreto 555 de 2022.

Fuente: elaboración propia.



5.4. Seguimiento colaborativo de las diferentes modalidades

La empresa usuaria debe brindar apoyo a la EST para garantizar condiciones adecuadas, acceso a herramientas y cumplimiento de protocolos en el lugar donde el trabajador desarrolla su labor.

Se recomienda establecer canales de seguimiento entre la EST y la organización usuaria para identificar peligros, evaluar el rendimiento y atender situaciones de salud o seguridad de estos trabajadores que realizan sus actividades laborales a distancia bajo la modalidad de trabajo remoto o teletrabajo.

6. Preguntas orientadoras

¿Qué riesgo jurídico asume una empresa usuaria si no incluye a los trabajadores en misión dentro de su PESV?

Asume un riesgo por omisión en la gestión del riesgo vial, ya que, de acuerdo con la Resolución 40595 de 2022, se considera como “colaboradores” a todas las personas que ejecuten funciones para sus procesos, sin importar la forma de vinculación. Excluirlos podría interpretarse como incumplimiento del deber de protección.

¿Qué responsabilidades tiene la empresa usuaria frente al PESV?

Si la organización usuaria cumple con los criterios establecidos en la Resolución 40595 de 2022 (número de vehículos o conductores), debe diseñar, implementar y ejecutar su propio Plan Estratégico de Seguridad Vial.

Esto implica garantizar la protección de todos los actores viales involucrados en sus procesos productivos, incluyendo:



- Trabajadores directos.
- Trabajadores en misión vinculados a través de EST.
- Contratistas o terceros que participen en actividades relacionadas con la operación o los desplazamientos laborales.

Para ello, la empresa usuaria debe adoptar medidas como:

- Establecimiento de rutas seguras.
- Definición de horarios adecuados de desplazamiento.
- Evaluación de riesgos en los trayectos laborales.
- Programas de formación y sensibilización en seguridad vial.
- Mecanismos de seguimiento y control del riesgo vial.

¿Qué responsabilidades tiene la Empresa de Servicios Temporales (EST)?

Las Empresas de Servicios Temporales también deben implementar su propio PESV cuando cumplan con los criterios establecidos en la Resolución 40595 de 2022, incluso, si no tienen control directo sobre el lugar donde se ejecuta el trabajo.

Adicionalmente, deben coordinar acciones con la empresa usuaria para garantizar que los trabajadores en misión cuenten con condiciones seguras en sus desplazamientos laborales y en las actividades relacionadas con la movilidad.

¿Por qué la estabilidad laboral reforzada es más compleja en el esquema EST - Empresa usuaria?

Porque existe una dualidad funcional: la EST es el empleador legal, pero la empresa usuaria controla el entorno de trabajo. Esta división puede generar tensiones en el cumplimiento de restricciones médicas, reubicaciones y decisiones contractuales, lo que exige acuerdos claros y coordinación permanente.

¿Cómo debe gestionarse el proceso de reincorporación laboral de un trabajador con restricciones médicas?

Para garantizar un retorno seguro al trabajo, se recomienda que la EST y la empresa usuaria establezcan conjuntamente un programa estructurado de reincorporación,

reubicación y retorno laboral seguro, conforme a los lineamientos del Programa de Rehabilitación Integral para la Reincorporación Laboral y Ocupacional de los Trabajadores (Ministerio del Trabajo, 2022a).

Este programa debe contemplar, entre otros aspectos:

- La evaluación médica ocupacional del trabajador, que permita identificar sus capacidades funcionales y las limitaciones derivadas de su condición de salud.
- La adecuación o adaptación del puesto de trabajo, teniendo en cuenta las recomendaciones emitidas por el médico laboral o el especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- El acompañamiento por parte de las áreas de talento humano y de Seguridad y Salud en el Trabajo de ambas empresas, garantizando un seguimiento integral del proceso.
- El monitoreo periódico del caso, con el fin de evaluar la evolución del trabajador y la eficacia de las medidas implementadas.

¿Quién debe diseñar el plan de emergencias del centro de trabajo donde labora el trabajador en misión?

La empresa usuaria, al ser la que controla el centro de trabajo y administra instalaciones, riesgos locativos, brigadas y rutas de evacuación, conforme al Decreto 1072 de 2015 en sus artículos 2.2.4.6.8 y 2.2.4.6.25.

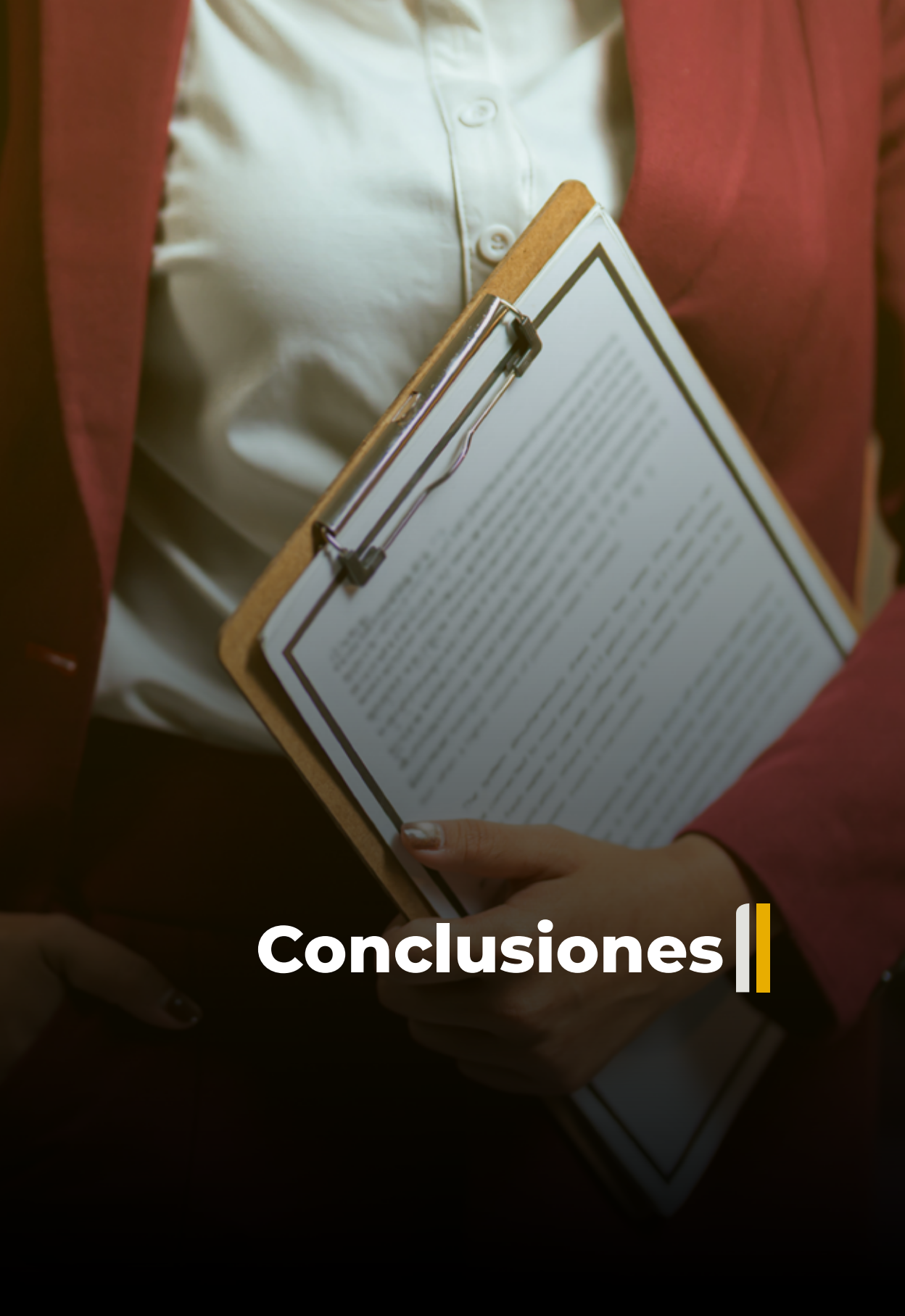
¿Qué obligaciones mantiene la EST frente a emergencias si no controla el centro de trabajo?

Debe garantizar capacitación, inducción, participación en simulacros y articulación con el plan de emergencias de la usuaria. Además, debe verificar que sus trabajadores en misión estén incluidos en dicho plan.

Si la Empresa de Servicios Temporales tiene muchas empresas usuarias, ¿debe rendir cuentas a todas?

La idea es que exista una rendición de cuentas organizada y consistente, que permita a todas las empresas usuarias conocer el cumplimiento del SG-SST, sin que sea necesario duplicar procesos para cada una de ellas.



A close-up photograph of a person wearing a red blazer over a white button-down shirt. They are holding a wooden clipboard with a silver clip, which contains a document with text. The person's hand is visible at the bottom, holding the clipboard. The background is dark and out of focus.

Conclusiones |

Conclusiones

Llegamos al final de estos nueve capítulos y, antes de cerrar, quiero retomar una idea que planteé desde el comienzo: la gestión de los riesgos laborales en las Empresas de Servicios Temporales no pertenece a una sola organización. Es una responsabilidad compartida entre tres actores que están unidos por un mismo propósito y, en gran medida, por un mismo destino. Cuando la EST, la empresa usuaria y el trabajador en misión cumplen adecuadamente su papel, todos obtienen beneficios. Cuando alguno falla, las consecuencias terminan alcanzando, de una u otra forma, a los demás.

El triángulo plasmado en el Capítulo I ha sido el hilo conductor de todo este libro. Sobre él se sostienen temas tan diversos como la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, las evaluaciones médicas ocupacionales, la articulación del SG-SST, la investigación de accidentes de trabajo, la gestión del riesgo psicosocial, los comités de Seguridad y Salud en el Trabajo y las demás obligaciones que se han analizado. Aunque cada uno de estos elementos tiene particularidades propias, todos forman parte de un mismo sistema. Y ese sistema funciona mejor cuando las tres partes actúan de manera coordinada, asumiendo sus responsabilidades y colaborando entre sí, en lugar de trasladar la carga a los demás.

Más allá de las normas, los decretos y las resoluciones que se han citado a lo largo de estas páginas, existe un propósito mucho más sencillo y, al mismo tiempo, mucho más importante: que cada trabajador en misión regrese a su hogar en las mismas condiciones en que inició su jornada. Que no sufra un accidente que pudo prevenirse ni desarrolle una enfermedad laboral que pudo detectarse y gestionarse oportunamente. Las cifras de siniestralidad analizadas en el Capítulo VI no representan únicamente indicadores estadísticos; detrás de cada dato hay una persona, una historia y una familia que confía en que quienes integran esta cadena de responsabilidades harán correctamente su trabajo.

El marco normativo continuará evolucionando, como lo ha hecho hasta ahora. El Decreto 0581 de 2026, analizado en el Capítulo I, es una muestra reciente de esa tendencia. Con esta norma, el Gobierno refuerza los mecanismos de control frente a la tercerización ilegal y vincula de manera más directa el cumplimiento de las obligaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo con la legalidad de la operación de las Empresas de Servicios Temporales. Esta evolución normativa confirma algo que se evidenció a lo largo de todo el libro: la corresponsabilidad dejó de ser únicamente una buena práctica para convertirse en una exigencia jurídica respaldada por consecuencias concretas, que pueden ir desde la responsabilidad solidaria hasta la pérdida de la autorización para operar.

Por ello, este libro no se concibe como un punto final, sino como una herramienta de consulta permanente. Se espera que quienes trabajan en Seguridad y Salud en el Trabajo encuentren en estas páginas un apoyo útil cuando deban enfrentar situaciones complejas o resolver dudas específicas. Del mismo modo, se prevé que los profesionales de recursos humanos, contratación, compras y gestión de proveedores encuentren aquí razones suficientes para comprender que la protección del trabajador en misión no es una tarea exclusiva del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, sino una responsabilidad transversal que involucra a toda la organización. Y para quienes lideran una EST o una empresa usuaria, se espera que este texto sirva como una guía práctica para fortalecer una relación basada no solo en el cumplimiento normativo, sino también en la cooperación efectiva entre las tres partes.

La temporalidad laboral seguirá siendo una herramienta necesaria para el desarrollo económico y productivo de Colombia. No hay duda en ello. El deseo es que las organizaciones asuman el cuidado de las personas con la misma determinación con la que persiguen sus objetivos de productividad, crecimiento y rentabilidad. Porque, al final, ninguna meta empresarial puede considerarse verdaderamente exitosa si se alcanza a costa de la seguridad, la salud o la dignidad de quienes contribuyen a hacerla posible.





Referencias

Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales (ACOSET). (2024). Acoset y OIT conversan sobre formalización y trabajo decente. Disponible en: <https://www.acoset.org/acoset-y-oit-conversan-sobre-formalizacion-y-trabajo-decente/>

Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales (ACOSET). (2025). El empleo formal flexible movió más de 20 billones en aportes al país y será clave para la generación de empleo en 2026. Disponible en: <https://www.acoset.org/empleo-formal-flexible-movio-mas-de-20-billones-en-aportes-al-pais-y-sera-clave-para-la-generacion-de-empleo-en-2026/>

Benavides, F. G., Benach, J., Muntaner, C., Delclos, G. L., Catot, N., & Amable, M. (2006). Associations between temporary employment and occupational injury: What are the mechanisms? *Occupational and Environmental Medicine*, 63(6). <https://doi.org/10.1136/oem.2005.022301>

Benavides, F. G., Benach, J., Diez-Roux, A. V., & Roman, C. (2006). How do types of employment relate to health indicators? Findings from the Second European Survey on Working Conditions. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 54(7), 494–501. <https://doi.org/10.1136/jech.54.7.494>

Bird, F. E., & Germain, G. L. (1996). Practical loss control leadership. *Det Norske Veritas*.

Cámara de Comercio de Bogotá. (2026). Descripción actividades económicas (Código CIIU). Disponible en: <https://linea.ccb.org.co/descripcionciiu/>

Congreso de Colombia. (1981). Ley 23 de 1981. “Por la cual se dictan normas en materia de ética médica. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=68760>

Congreso de Colombia. (2008). Ley 1221 de 2008. “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”. Colombia. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>

Congreso de Colombia. (2021a). Ley 2088 de 2021. “Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones”. Colombia. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970>

Congreso de Colombia. (2021b). Ley 2121 de 2021. “Por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones”. Colombia. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=167966>

Congreso de Colombia. (2022). Ley 2191 de 2022. “Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral”. Colombia. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586>

Congreso de Colombia. (2024). Ley 2365 de 2024. “Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones”. Colombia. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=244636>

Congreso de la República de Colombia. (1950). Código Sustantivo del Trabajo. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=331>

Congreso de la República de Colombia. (1990). Ley 50 de 1990. “Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281>

Congreso de la República de Colombia. (1993). Ley 100 de 1993. “Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>

Congreso de la República de Colombia. (1997). Ley 361 de 1997. “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”. Colombia. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=343>

Congreso de Colombia. (2011). Ley 1503 de 2011. “Por la cual se promueve la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguros en la vía y se dictan otras disposiciones”. Colombia. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=45453>

Congreso de Colombia. (2012). Ley 1562 de 2012. Modificación del Sistema de Riesgos Laborales. Disponible en: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365>

Congreso de la República de Colombia. (2025). Ley 2466 de 2025. "Por medio de la cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia". Colombia. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=260676>

Consejo Colombiano de Seguridad. (2023). Data RUC® 2023: Directorio de la SSTA y perspectivas del sistema de evaluación de contratistas. Disponible en: <https://ccs.org.co/wp-content/uploads/2023/04/Data-RUC%C2%AE%EF%B8%8F2023.pdf>

Consejo Colombiano de Seguridad. (2026). Estabilidad ocupacional reforzada y acuerdos con los trabajadores: lo que deben saber las empresas tras la Sentencia SU-111 de 2025. Disponible en: <https://publicaciones.ccs.org.co/index.php/pys/article/view/440>

Consejo Colombiano de Seguridad. (2026). Observatorio de Seguridad y Salud en el Trabajo. Colombia-siniestralidad laboral en Colombia anual 2025. Disponible en: <https://ccs.org.co/observatorio/Home/fasecolda>

Corte Constitucional de Colombia. (2019). Sentencia T-284 de 2019. Colombia. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/T-284-19.htm>

Corte Suprema de Justicia. (2020). Sentencia SL4330-2020. Disponible en: <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/gacetar/2020/Ficha%20SL4330-2020.pdf>

Det Norske Veritas. (2013). Root cause analysis (SCRA) guidelines. Disponible en: <https://www.dnv.com>

Diario Occidente. (2020). La realidad del vínculo laboral. Disponible en: <https://occidente.co/area-legal/la-realidad-del-vinculo-laboral/>

El Colombiano. (2023). Empresas de Servicios Temporales en Colombia aportaron 10 billones de pesos en 2022. Disponible en: <https://www.elcolombiano.com/negocios/empresas-servicios-temporales-colombia-aportaron-10-billones-de-pesos-en-2022-acoset-KD21001281>

Gómez Vélez, M. A. (2014). Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 10(1), 103-116. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982014000100008

Håkansson, K., Isidorsson, T. (2016). Occupational injuries and risk factors for temporary agency workers. *International Journal of Workplace Health Management*. 9(3): 340-59. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-07-2015-0038>

Instituto Nacional de Investigación y Seguridad. (2011). El árbol de causas: método de análisis de accidentes. Disponible en: https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED+6163&utm_source=

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (1993). NTP 330: Sistema simplificado de evaluación de riesgos de accidente. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Disponible en: <https://www.insst.es/documentacion/coleccion-tes-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/9-serie-ntp-numeros-296-a-330-ano-1994/ntp-330-sistema-simplificado-de-evaluacion-de-riesgos-de-accidente-1993>

International Labour Organization. (2019). World employment and social outlook: Trends 2019. Geneva: International Labour Office. Disponible en: https://journalissues.org/wp-archive/_google_To/wp-content/uploads/sites/4/2020/08/Itheriohanma-and-Austin-Egole.pdf

Ishtikawa, K. (1985). What is total quality control? The Japanese way. Prentice Hall.

La República. (2023). Empresas de Servicios Temporales generaron 10 billones y beneficiaron a 438.336 personas. Disponible en: <https://www.larepublica.co/empresas/empresas-de-servicios-temporales-generaron-10-billones-y-beneficiaron-a-438-336-personas-3584827>

Lanchero, A. (2025). ABC de riesgo psicosocial para el sector vigilancia. Consejo Colombiano de Seguridad. Disponible en: <https://ccs.org.co/publicaciones/comites/1/riesgo-psicosocial>

Thomson, B., Hünefeld, L. (2021). Temporary Agency Work and Well-Being—The Mediating Role of Job Insecurity. *Int J Environ Res Public Health*. 8(21). <https://doi.org/10.3390/ijer-ph8211154>

Menger-Ogle, L., et al. (2023). A staffing perspective on barriers to and facilitators of temporary worker OSH. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10577801/>

Ministerio de Gobierno de la República de Colombia. (1994). Decreto 1295 de 1994. “Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2629>

Ministerio de la Protección Social. (2003). Decreto 2090 de 2003. “Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades”. Colombia. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Decreto-2090-2003.pdf>

Ministerio del Interior de la República de Colombia. (2021). Decreto 1252 de 2021. “Por el cual se modifica el literal a del artículo 2.3.2.1 del Título 2 de la Parte 3 del Libro 2 y se sustituye el Capítulo 3 del Título 2 de la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1079 de 2015, único Reglamentario del Sector Transporte, en lo relacionado con los Planes Estratégicos de Seguridad Vial”. Colombia. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=172386>

Ministerio de la Protección Social. (2005a). Resolución 156 de 2005. “Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones”. Colombia. Disponible en: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=15861>

Ministerio de la Protección Social. (2015b). Resolución 1570 de 2005. “por la cual se establecen las variables y mecanismos para recolección de información del Subsistema de Información en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones”. Colombia. Disponible en: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=16656>

Ministerio de la Protección Social. (2007). Resolución 1401 de 2007. “Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo”. Colombia. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=53497>

Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646 de 2008. "Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional". Colombia. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31607>

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (1999). Real Decreto 216 de 1999. “Disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en el Trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal”. España. Disponible en: [https://www.chsegura.es/es/ciudadano/normativa/normativa-general/Real-Decreto-216-1999-de-5-de-febrero-sobre-disposiciones-minimas-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-el-ambito-de-las-empresas-de-trabajo-temporal./](https://www.chsegura.es/es/ciudadano/normativa/normativa-general/Real-Decreto-216-1999-de-5-de-febrero-sobre-disposiciones-minimas-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-en-el-ambito-de-las-empresas-de-trabajo-temporal/)

Ministerio de Transporte. (2022). Resolución 40595 de 2022, Plan Estratégico de Seguridad Vial. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=191352>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de Salud. (1986). Resolución 2013 de 1986. “Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo”. Colombia. Disponible en: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5411>

Ministerio del Trabajo. (2016). Resolución 4927 de 2016. “Por la cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo”. Colombia. Disponible en: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=91300>

Ministerio del Trabajo. (2018). Guía técnica para la implementación del SG-SST en Empresas de Servicios Temporales. Disponible en: <https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/Decreto-2090-de-2003/wp-content/uploads/2018/10/Guia-implementacion-SGSST-temporales.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2019a). Resolución 0312 de 2019. “Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”. Colombia. Disponible en: <https://safetia.co/normatividad/resolucion-0312-de-2019/>

Ministerio del Trabajo. (2019b). Circular externa 027 de 2019. “Sobre precisiones sobre la implementación del teletrabajo”. Colombia. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59864852/Circular+0027+de+2019.pdf/fc24c101-43f2-ab81-d9e5-7862710e808b>

Ministerio del Trabajo. (2022a). Resolución 3050 de 2022. “Por la cual se adopta el Manual de Procedimientos del Programa de Rehabilitación Integral para la reincorporación laboral y ocupacional en el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones”. Colombia. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=189501>

Ministerio del Trabajo. (2022b). Resolución 2764 de 2022. “Por la cual se adopta la Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones”. Colombia. Disponible en: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=127124>

Ministerio del Trabajo. (2025a). Resolución 1843 de 2025. “Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales, y se dictan otras disposiciones”. Colombia. Disponible en: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=178947>

Ministerio del Trabajo. (2025b). Circular 047 de 2025. “Actualización de la capacitación virtual de carácter gratuito en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo conforme a la resolución 4927 de 2016”. Colombia. Disponible en: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=178946>

Ministerio del Trabajo. (2025c). Resolución 3461 de 2025. “Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones”. Colombia. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=262916>

Morris, J. A. (1999). Injury experience of temporary workers in a manufacturing setting. *American Journal of Industrial Medicine*. 47(10): 470-8. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/10818827/>

Nieto, R. W. A., & Gallego, H. L. E. (2017). La solidaridad en las Empresas de Servicios Temporales. *Criterio Libre Juridico*, 14(2), 114-126. <https://doi.org/10.18041/1794-7200/criteriojuridico.2017.v14n2.1634>

Ohno, T. (1988). Toyota production system: Beyond large-scale production. Productivity Press.

Organización Internacional del Trabajo. (1997). Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181). Conferencia Internacional del Trabajo, 85.^a reunión, Ginebra. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/documents/publication/wcms_830501.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2011). Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001). Disponible en: <https://www.ilo.org>

Organización Internacional del Trabajo. (2015). Cooperatives and the world of work. International Labour Organization. Disponible en: <https://www.ilo.org/resource/cooperatives-and-world-work-series>

Organización Internacional del Trabajo. (2016a). Public and private employment services: Bridging the gap. Geneva: International Labour Organization. Disponible en: <https://www.ilo.org/role-public-employment-services-and-private-employment-agencies-bridging>

Organización Internacional del Trabajo. (2016b). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. Disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_466549/lang-es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2017). Report on temporary employment agencies and temporary agency work. International Labour Organization. Disponible en: <https://www.ilo.org/publications/report-temporary-employment-agencies-and-temporary-agency-work>

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Servicios públicos de empleo y agencias privadas de empleo en un panorama cambiante de la contratación. Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@migrant/documents/instructionalmaterial/wcms_733805.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2021). Caja de Herramientas para la Formación - Establecer procesos de contratación equitativos – Módulo 3: Las Agencias de Empleo Privadas y los Servicios Públicos de Empleo en el panorama cambiante de la contratación. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@migrant/documents/instructionalmaterial/wcms_733805.pdf

Organización Internacional de Normalización. (2018). ISO 45001: Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Disponible en: <https://www.unidadvictimas.gov.co/sites/default/files/documentosbiblioteca/iso-45001-norma-internacional.pdf>

Picchio, M., & van Ours, J. C. (2017). Temporary jobs and the severity of workplace accidents. *Journal of Safety Research*. 61: 41-51 <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2017.02.004>

Portafolio. (s. f.). El costo y las consecuencias de incumplir con el SG-SST. Disponible en: <https://www.portafolio.co/contenido-patrocinado/el-costoy-las-consecuencias-de-incumplir-con-el-sg-sst-628973>

Presidencia de la República de Colombia. (2006). Decreto 4369 de 2006, Empresas de Servicios Temporales. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=22390>

Presidencia de la República de Colombia. (2012). Decreto 884 de 2012 “Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones”. Colombia. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=47216#:~:text=El%20objeto%20del%20presente%20decreto,privado%20en%20relaci%C3%B3n%20de%20dependencia.>

Presidencia de la República de Colombia. (2015a). Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

Presidencia de la República de Colombia. (2015b). Decreto 472 de 2015. “Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones”. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=61w7>

Presidencia de la República de Colombia. (2022). Decreto 768 de 2022. “Por el cual se actualiza la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones”. Colombia. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=186926>

Presidencia de la República de Colombia. (2022b). Decreto 1227 de 2022. “Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9. y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo”. Colombia. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=190935>

Presidencia de la República de Colombia. (2025). Decreto 405 de 2025. “Por el cual se adiciona el capítulo 7 al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015”. Colombia. Disponible en: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=177638>

Presidencia de la República de Colombia. (2022). Decreto 649 de 2022, por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con la habilitación del trabajo en casa. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=186048>

Presidencia de la República de Colombia. (2022). Decreto 555 de 2022, por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se regula el trabajo remoto. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=185306>

Presidencia de la República de Colombia. (2026a). Decreto 0581 de 2026. "Por el cual se adiciona un capítulo 4, al Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se dictan otras disposiciones sobre la tercerización e intermediación laboral ilegal". Colombia. Disponible en: <https://www.ambitojuridico.com/sites/default/files/2026-06/D-581-2026.pdf>

Presidencia de la República de Colombia. (2026b). Decreto 1040 de 2026. "Por el cual se reglamentan parcialmente el artículo 4, los numerales 15 y 16 del artículo 15, y los artículos 16, 17, 18 y 20 de la Ley 2466 de 2025; se desarrollan disposiciones de las Leyes 1010 de 2006, 2365 de 2024, 1257 de 2008, 248 de 1995 y 2528 de 2025, en materia de acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral; y se adiciona el Capítulo 8 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015". Colombia. Disponible en: <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20No.%201040%20DEL%205%20DE%20AGOSTO%20DE%202026.pdf>

Quesnel-Vallée, A., DeHaney, S., Ciampi, A. (2010). Temporary employment and health: A systematic review.70(12): 1982-87. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2010.02.008>

Quinlan, M., Mayhew, C., & Bohle, P. (2001). The global expansion of precarious employment and consequences for occupational health. *International Journal of Health Services*, 31(2), 335-414. <https://doi.org/10.2190/607H-TTV0-QCN6-YLT4>

Rodríguez Casallas, J. A. (2019). La flexibilización laboral en Colombia: evolución normativa y efectos en el mercado de trabajo. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

SafetYA. (2016). GTC 45: guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos. Disponible en: <https://safetya.co/gtc-45-guia-identificacion-peligros/>

Strauss-Raats, P., & Adăscăliței, D. (2022). The hidden costs of flexibility: OHS outcomes in temporary agency work. *Administrative Sciences*; 12(3). <https://doi.org/10.3390/admsci2030087>

Tokman, V. (2007). Modernizing the informal sector. United Nations. https://www.un.org/esa/desa/papers/2007/wp42_2007.pdf

Vargas, A.M. (2020). Responsabilidades de la empresa usuaria frente a las personas vinculadas por medio de una empresa de servicios temporales. Actualícese [Video]. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=kVRSxx7wSuk>

Voss, E., Vitols, K., Farvaque, N., et al. (2013). The role of temporary agency work and labour market transitions. UNI Europa & Eurociett. Disponible en: https://www.weceurope.org/uploads/2019/07/2013_WECEU_Study-TAW-Role-Labour-Transitions.pdf

Aseguramos
Abrazos