

No.	Pregunta	Respuesta	Soporte Normativo																				
1	Agradezco nos compartan el valor del contrato comercial (especificar si es mensual o anual).	Dada la naturaleza de nuestra organización, que opera a través de proyectos adjudicados, las necesidades de vinculación en misión se generan conforme dichos proyectos son aprobados y financiados. Por este motivo, no es posible establecer un valor anticipado para el contrato, ya que este depende directamente de las características y requerimientos específicos de cada proyecto. Porcentajes establecidos por la EST para la prestación de sus servicios?																					
2	Por favor entregar el detallado de cada perfil: Salario, experiencia, nivel académico, PERFIL OCULTO (Genero, edad, nacionalidad, restricciones para candidatos que laboren en ciertas empresas, experiencia en empresas del sector, entre otras).	No es posible compartir este nivel de detalle en este punto. Durante la ejecución del contrato, en los requerimientos de vinculación de personal en misión de facilita el detalle.																					
3	Por favor entregar el detallado con respecto a los salarios por perfil si existen auxilios, bonificaciones o comisiones por cumplimiento.	Para casos en los que aplica (menos de 25MMLV) se reconoce auxilio transporte y auxilio de conectividad																					
4	Por favor indicar ¿cuál es la jornada laboral de los cargos a requerir?	En Colombia, la jornada laboral máxima es de 42 horas semanales, distribuidas por acuerdo entre empleador y trabajador en máximo seis (6) días a la semana, con un día de descanso obligatorio. Puede organizarse en jornadas diarias flexibles sin superar 9 horas por día, salvo turnos especiales (hospitalarios, vigilancia, transporte, etc.) donde aplica régimen especial.	Art. 77, 78 y 79 de la Ley 50 de 1990; Decreto 4369 de 2006 (Reglamento de EST).																				
5	Por favor entregar el detallado sobre cuál es la cantidad de vacantes mensuales en temporada y en operación normal.	La información es un promedio porque depende absolutamente de la necesidad de los proyectos que se vayan desarrollando. Promedio de posiciones activas el mes: 40 a 50 En promedio de vacantes por mes: 4 a 5 vacantes mensuales																					
6	Por favor informar el número de vacantes y cargo por ciudad que requieran selección de personal	No es posible hablar de números porque la organización funciona a través de proyectos. Una vez el proyecto es adjudicado se determina las necesidades respecto a las posiciones. Palmira es la ciudad donde existe la mayor cantidad de vacantes. En algunos casos se ha abierto vacantes en Medellín, Caquetá, Putumayo, Amazonas, Costa. (Casos puntuales)	Art. 35 y 37 CST; Art. 77 Ley 50 de 1990; Circular 00041 de 2022 MinTrabajo.																				
7	¿Existe la posibilidad de presentarse una migración?	Por ahora no se contempla migración	Art. 61 y 67 CST; Concepto MinTrabajo No. 35112 de 2023; Ley 2220 de 2022, art. 45.																				
8	Agradecemos nos confirme ¿Cuál sería la cantidad de cupos a mirar o el %?	N/A	Art. 67 CST (sustitución patronal); Concepto 03EE023130820010001959 del MinTrabajo, 2023.																				
9	¿Solicitan Estudio de Seguridad? ¿Qué tipo de estudio realizan actualmente?	Verificación de antecedentes penales y antecedentes judiciales	Ley 1581 de 2012; Ley 1266 de 2008; Decreto 1377 de 2013; Sentencia C-748/2011 (Corte Constitucional).																				
10	Por favor nos informan la fecha de pago de nómina a los colaboradores en misión.	Nómina quincenal	Art. 134 CST; Resolución 000013 de 2021 (DIAN – Nómina Electrónica).																				
11	¿Cuál será el manejo del personal que presente estabilidad laboral reforzada?	El trabajador con estabilidad reforzada (por salud, maternidad, discapacidad, fuero sindical) no puede ser desvinculado sin autorización judicial o del Ministerio del Trabajo. En caso de reubicación, debe garantizarse su continuidad y adecuación del puesto.	Art. 26 Ley 361 de 1997; Art. 239 CST; Sentencia SU-049/17 (Corte Constitucional); Decreto 1334 de 2024.																				
12	Sobre los casos de estabilidad reforzada y maternidad por favor aclarar: a. ¿A la terminación de las incapacidades de los trabajadores en misión serán recibidos nuevamente por el Contratante en sus instalaciones y dispondrán de lo necesario para cumplir con las órdenes y recomendaciones médicas?	Si. Los trabajadores que se encuentran bajo incapacidad médica, incluidos aquellos en misión o tercerizados, tienen derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo una vez finalizada la incapacidad, conservando todas las condiciones necesarias para cumplir con las recomendaciones médicas. Esto aplica tanto a trabajadores con estabilidad reforzada (por maternidad, fuero sindical, embarazo, entre otros) como al resto de los empleados, ya que el empleador no puede modificar, suspender ni desconocer su derecho a retornar a su puesto. En particular: Trabajadores con estabilidad reforzada por maternidad: La trabajadora embarazada o en licencia de maternidad tiene fuero laboral, lo que significa que su contrato no puede ser terminado sin autorización judicial o por causas legales diferentes a su condición. Al finalizar la incapacidad por maternidad o cualquier incapacidad médica, debe ser reincorporada a su puesto anterior o a uno equivalente con las mismas condiciones. Obligación de garantizar condiciones médicas y de seguridad: El empleador debe asegurarse de que el trabajador tenga acceso a instalaciones, recursos y adaptaciones necesarias para cumplir con indicaciones médicas relacionadas con su salud. Esto incluye ajustes de horario, adecuaciones de puesto, equipos de protección, pausas médicas o cualquier otra medida que sea requerida según incapacidad o recomendaciones médicas.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Norma</th> <th>Artículo</th> <th>Aplicación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Código Sustantivo del Trabajo (CST)</td> <td>Art. 230, 233</td> <td>Reconoce la protección de la trabajadora embarazada y la obligación del empleador de garantizar el retorno al trabajo.</td> </tr> <tr> <td>CST</td> <td>Art. 58, 59</td> <td>Obligación del empleador de proporcionar las condiciones de trabajo necesarias y seguras.</td> </tr> <tr> <td>Ley 1822 de 2017</td> <td>Art. 2</td> <td>Define la licencia de maternidad y estabilidad reforzada, incluyendo la protección de derechos durante incapacidad médica.</td> </tr> <tr> <td>Ley 1419 de 2010</td> <td>Art. 1</td> <td>Establece que el empleador debe garantizar el retorno del trabajador con adaptación según recomendaciones médicas.</td> </tr> <tr> <td>Decreto 1295 de 1994</td> <td>Art. 14</td> <td>Obliga a las empresas a adaptar las condiciones de trabajo según incapacidades y recomendaciones médicas.</td> </tr> </tbody> </table>	Norma	Artículo	Aplicación	Código Sustantivo del Trabajo (CST)	Art. 230, 233	Reconoce la protección de la trabajadora embarazada y la obligación del empleador de garantizar el retorno al trabajo.	CST	Art. 58, 59	Obligación del empleador de proporcionar las condiciones de trabajo necesarias y seguras.	Ley 1822 de 2017	Art. 2	Define la licencia de maternidad y estabilidad reforzada, incluyendo la protección de derechos durante incapacidad médica.	Ley 1419 de 2010	Art. 1	Establece que el empleador debe garantizar el retorno del trabajador con adaptación según recomendaciones médicas.	Decreto 1295 de 1994	Art. 14	Obliga a las empresas a adaptar las condiciones de trabajo según incapacidades y recomendaciones médicas.		
Norma	Artículo	Aplicación																					
Código Sustantivo del Trabajo (CST)	Art. 230, 233	Reconoce la protección de la trabajadora embarazada y la obligación del empleador de garantizar el retorno al trabajo.																					
CST	Art. 58, 59	Obligación del empleador de proporcionar las condiciones de trabajo necesarias y seguras.																					
Ley 1822 de 2017	Art. 2	Define la licencia de maternidad y estabilidad reforzada, incluyendo la protección de derechos durante incapacidad médica.																					
Ley 1419 de 2010	Art. 1	Establece que el empleador debe garantizar el retorno del trabajador con adaptación según recomendaciones médicas.																					
Decreto 1295 de 1994	Art. 14	Obliga a las empresas a adaptar las condiciones de trabajo según incapacidades y recomendaciones médicas.																					
13	Sobre los casos de estabilidad reforzada y maternidad por favor aclarar: b. ¿La empresa usuaria o contratante tendrá la facultad de solicitar a la temporal el retiro o cambio de los trabajadores en misión con estabilidad ocupacional reforzada o protegidos, con fueros, o por el contrario se mantendrán vinculados al servicio hasta la terminación del fuero o hasta cuando el Ministerio del Trabajo o un juez autorice la terminación de sus contratos de trabajo?	No. La autorización judicial o del Ministerio del Trabajo es requisito previo para la terminación del contrato de un trabajador protegido. Si la empresa usuaria solicita el retiro sin dicho aval, responderá solidariamente junto con la EST.	Art. 26 Ley 361 de 1997; Art. 239 CST; Sentencias T-519/03, T-1040/07 y SU-049/17 (Corte Constitucional).																				
14	Sobre los casos de estabilidad y maternidad por favor aclarar: cumplir con las órdenes y recomendaciones médicas? c. ¿Cuando se retire a trabajadores en misión y un juez determine que estaban protegidos con estabilidad ocupacional reforzada y/o fuero, el contratante está dispuesto a recibir en el servicio al trabajador respecto del cual se ordenó su reintegro así como asumir las demás condenas del fallo emitidas a la empresa de servicios temporales?	No. Se espera que el proceso de desvinculación sea llevado a cabo por parte de la EST siguiendo todas las condiciones de ley y esto significa, hacer las validaciones correspondientes para asegurar que no existe una limitante para finalizar el contrato con la persona.	Art. 64 CST; Art. 67 CST; Sentencia SL-287/2021 (C.S.J.); Ley 2220 de 2022, art. 99.																				
15	Sobre los casos de estabilidad reforzada y maternidad por favor aclarar: d. ¿Cuál será la política de los trabajadores en misión con estabilidad laboral reforzada y fueros a la terminación del contrato comercial que suscriba entre la Contratante y la Temporal?	La terminación del contrato comercial entre la Contratante y la Empresa de Servicios Temporales no implicará, por sí sola, la terminación del contrato laboral del trabajador en misión que goce de estabilidad laboral reforzada o fuero especial. La EST deberá garantizar la continuidad del vínculo laboral del trabajador, ya sea mediante su reubicación en otra misión o, en caso de no ser posible, gestionando la autorización ante el Ministerio del Trabajo para su desvinculación conforme a la normatividad vigente.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Situación</th> <th>Obligación de la Temporal</th> <th>Obligación de la Contratante</th> <th>Soporte Legal</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Trabajadora embarazada o lactante</td> <td>No puede ser despedida sin autorización del Ministerio; debe reubicarse o mantenerse vinculada</td> <td>Debe informar a la temporal al momento del embarazo y emitir acciones discriminatorias</td> <td>Art. 239-240 CST; Art. 43 C.P.</td> </tr> <tr> <td>Trabajador con discapacidad o enfermedad</td> <td>No puede ser despedida sin autorización previa</td> <td>No puede solicitar su retiro por causa del contrato comercial</td> <td>Ley 361/97 art. 26; Sent. SU-070/13</td> </tr> <tr> <td>Fuero sindical o aceso laboral</td> <td>Requiere autorización judicial o administrativa para despido</td> <td>No puede presionar a la temporal a retirarlo</td> <td>C.P. art. 38; Ley 1010/06</td> </tr> <tr> <td>Finalización del contrato comercial</td> <td>No constituye justa causa para terminación laboral</td> <td>Debe comunicarse con la temporal para reubicación del personal</td> <td>Sent. SU-070/13; SL-19000/18</td> </tr> </tbody> </table>	Situación	Obligación de la Temporal	Obligación de la Contratante	Soporte Legal	Trabajadora embarazada o lactante	No puede ser despedida sin autorización del Ministerio; debe reubicarse o mantenerse vinculada	Debe informar a la temporal al momento del embarazo y emitir acciones discriminatorias	Art. 239-240 CST; Art. 43 C.P.	Trabajador con discapacidad o enfermedad	No puede ser despedida sin autorización previa	No puede solicitar su retiro por causa del contrato comercial	Ley 361/97 art. 26; Sent. SU-070/13	Fuero sindical o aceso laboral	Requiere autorización judicial o administrativa para despido	No puede presionar a la temporal a retirarlo	C.P. art. 38; Ley 1010/06	Finalización del contrato comercial	No constituye justa causa para terminación laboral	Debe comunicarse con la temporal para reubicación del personal	Sent. SU-070/13; SL-19000/18
Situación	Obligación de la Temporal	Obligación de la Contratante	Soporte Legal																				
Trabajadora embarazada o lactante	No puede ser despedida sin autorización del Ministerio; debe reubicarse o mantenerse vinculada	Debe informar a la temporal al momento del embarazo y emitir acciones discriminatorias	Art. 239-240 CST; Art. 43 C.P.																				
Trabajador con discapacidad o enfermedad	No puede ser despedida sin autorización previa	No puede solicitar su retiro por causa del contrato comercial	Ley 361/97 art. 26; Sent. SU-070/13																				
Fuero sindical o aceso laboral	Requiere autorización judicial o administrativa para despido	No puede presionar a la temporal a retirarlo	C.P. art. 38; Ley 1010/06																				
Finalización del contrato comercial	No constituye justa causa para terminación laboral	Debe comunicarse con la temporal para reubicación del personal	Sent. SU-070/13; SL-19000/18																				
16	Sobre los casos de estabilidad reforzada y maternidad por favor aclarar: e. Informar si se van a migrar trabajadores de la temporal que actualmente les presta el servicio a la temporal con la que suscriban el contrato. En caso de que su respuesta sea positiva le ruego precisar: si la temporal con la que suscriban el nuevo contrato debe recibir por migración, a los trabajadores en misión con fueros o estabilidad ocupacional reforzada.	La nueva temporal no tiene la obligación legal de recibirlos, pero si la Contratante lo requiere para garantizar la continuidad del servicio o evitar afectaciones a trabajadores protegidos, podría acordarse una transferencia o migración voluntaria mediante acuerdo tripartito (Temporal saliente – Temporal entrante – Trabajador), respetando siempre los derechos laborales adquiridos y la protección reforzada.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Situación</th> <th>Obligación de la temporal saliente</th> <th>Obligación de la temporal entrante</th> <th>Soporte legal</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Migración de trabajadores sin fueros</td> <td>Libre decisión contractual. Pueden ser desvinculados conforme a ley.</td> <td>No obligada a recibirlos.</td> <td>CST art. 62, 77</td> </tr> <tr> <td>Migración de trabajadores con estabilidad reforzada o fuero</td> <td>No puede terminar contrato sin autorización del Ministerio; debe reubicar o mantener vínculo.</td> <td>No obligada a recibirlos, salvo acuerdo tripartito o exigencia de la contratante.</td> <td>CST arts. 239-240; Ley 361/97 art. 26; SU-070/13</td> </tr> <tr> <td>Trabajados en embarazo o lactancia</td> <td>No puede ser desvinculada sin autorización previa.</td> <td>Podrá ser recibida por acuerdo voluntario de migración.</td> <td>Art. 239-240 CST; Art. 43 C.P.</td> </tr> <tr> <td>Trabajador con discapacidad o enfermedad</td> <td>Igual protección reforzada; no puede ser despedida sin autorización.</td> <td>No obligación automática de recibirlos.</td> <td>Ley 361/97 art. 26</td> </tr> </tbody> </table>	Situación	Obligación de la temporal saliente	Obligación de la temporal entrante	Soporte legal	Migración de trabajadores sin fueros	Libre decisión contractual. Pueden ser desvinculados conforme a ley.	No obligada a recibirlos.	CST art. 62, 77	Migración de trabajadores con estabilidad reforzada o fuero	No puede terminar contrato sin autorización del Ministerio; debe reubicar o mantener vínculo.	No obligada a recibirlos, salvo acuerdo tripartito o exigencia de la contratante.	CST arts. 239-240; Ley 361/97 art. 26; SU-070/13	Trabajados en embarazo o lactancia	No puede ser desvinculada sin autorización previa.	Podrá ser recibida por acuerdo voluntario de migración.	Art. 239-240 CST; Art. 43 C.P.	Trabajador con discapacidad o enfermedad	Igual protección reforzada; no puede ser despedida sin autorización.	No obligación automática de recibirlos.	Ley 361/97 art. 26
Situación	Obligación de la temporal saliente	Obligación de la temporal entrante	Soporte legal																				
Migración de trabajadores sin fueros	Libre decisión contractual. Pueden ser desvinculados conforme a ley.	No obligada a recibirlos.	CST art. 62, 77																				
Migración de trabajadores con estabilidad reforzada o fuero	No puede terminar contrato sin autorización del Ministerio; debe reubicar o mantener vínculo.	No obligada a recibirlos, salvo acuerdo tripartito o exigencia de la contratante.	CST arts. 239-240; Ley 361/97 art. 26; SU-070/13																				
Trabajados en embarazo o lactancia	No puede ser desvinculada sin autorización previa.	Podrá ser recibida por acuerdo voluntario de migración.	Art. 239-240 CST; Art. 43 C.P.																				
Trabajador con discapacidad o enfermedad	Igual protección reforzada; no puede ser despedida sin autorización.	No obligación automática de recibirlos.	Ley 361/97 art. 26																				
17	El cliente ¿entiende y acepta su deber de supervisar a los trabajadores a su servicio (subordinación delegada), y por tanto E.S.T. no será responsable por los actos del personal temporal, especialmente respecto de daños e ilícitos?	La subordinación delegada implica que el control operativo y las órdenes diarias recaen sobre el cliente. En consecuencia, la EST no será responsable por los actos, daños o ilícitos cometidos por dichos trabajadores en el marco de esa supervisión, salvo en lo relativo a las obligaciones laborales y de seguridad social.	<p>1. Código Sustantivo del Trabajo (CST) o Artículo 34 – Solidaridad laboral: Establece que el beneficiario del trabajo (empresa usuaria) responde solidariamente con el contratista (E.S.T.) frente a las obligaciones laborales, sin perjuicio de la autonomía de dirección y supervisión que ejerce el beneficiario sobre los trabajadores. "El beneficiario del trabajo o dueño de la obra será solidariamente responsable de las obligaciones laborales, mientras duren los trabajos, sin perjuicio de que la dirección o supervisión del trabajo recaiga sobre él."</p> <p>2. Ley 50 de 1990 – Artículo 77 o Regula la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y señala expresamente que el trabajador en misión labora bajo la subordinación o dependencia de la empresa usuaria, aunque el empleador formal sea la E.S.T. "El trabajador en misión es aquel que la empresa de servicios temporales envía a la empresa usuaria para desarrollar labores en beneficio de ésta, bajo la subordinación o dependencia de la empresa usuaria, pero con vínculo laboral directo con la empresa de servicios temporales."</p> <p>3. Decreto 4369 de 2006 – Artículo 2.2.6.6.4.2 o Lettera que durante la misión, la empresa usuaria ejerce la subordinación respecto de las actividades diarias, órdenes, instrucciones y control operativo. "Durante el tiempo de prestación del servicio, la empresa usuaria ejercerá respecto de los trabajadores en misión la subordinación y dirección propias de la relación de trabajo."</p> <p>4. Conceptos del Ministerio del Trabajo o El Concepto 171536 de 2014 del Ministerio del Trabajo precisa que: "La subordinación de los trabajadores en misión corresponde a la empresa usuaria, en tanto la E.S.T. conserva la calidad de empleador solo para efectos del vínculo jurídico y las obligaciones laborales y de seguridad social."</p>																				

No.	Pregunta	Respuesta	Soporte Normativo																		
18	¿En caso de que legalmente o por decreto se ordenen incrementos (Ej., aumento del salario mínimo, en recargos etc.), gravámenes o contribuciones relacionados con asuntos laborales o por la vinculación de los trabajadores en misión, la contratante reconocerá a la contratista los mayores valores causados o cómo se procederá?	Si el Gobierno Nacional o una norma legal ordena aumentos o nuevos gravámenes laborales, la E.S.T. deberá aplicarlos a los trabajadores. La empresa contratante (usuaria) deberá reconocer los mayores valores derivados de esos incrementos, ajustando el costo del contrato o la facturación. Esto garantiza que el servicio se mantenga en condiciones de legalidad y equilibrio económico, sin trasladar a la E.S.T. obligaciones imprevistas que surgen por mandato legal.	Código Sustantivo del Trabajo (CST) – Artículos 145, 148, 150 y 230 - Código Civil Colombiano – Artículo 1627 y 1628-Principio de la Equidad Contractual y la Buena Fe (C.C., art. 1603 y 871 C. de Co.)																		
19	¿En caso de incumplimiento en el plazo de pago, se reconocerá al contratista intereses de mora hasta por la tasa máxima permitida o cómo se tratará el asunto?	En caso de incumplimiento en los plazos de pago pactados en el contrato por parte de la empresa contratante o usuaria, se deberán reconocer intereses moratorios a favor de la contratista (E.S.T.), hasta por la tasa máxima legal permitida, de conformidad con la normatividad financiera y civil vigente en Colombia. Esto obedece al principio general de cumplimiento oportuno de las obligaciones contractuales y al reconocimiento de intereses por mora como indemnización legal del retardo en el pago de una obligación dineraria	Código Civil Colombiano – Artículo 1617-(Establece expresamente la obligación de pagar intereses de mora cuando se incumple el pago de una obligación pecuniaria)-Ley 45 de 1990 – Artículo 884 del Código de Comercio (modificado) (Regula el límite máximo de los intereses moratorios)-Código de Comercio – Artículo 871 (Reitera el principio de cumplimiento y la consecuencia del retardo en obligaciones mercantiles)																		
20	¿Se permitirá al futuro contratista adelantar procesos disciplinarios vía remota (teléfono, correos, video chat etc)?	De acuerdo con la legislación laboral colombiana, la Empresa de Servicios Temporales en su calidad de empleador formal de los trabajadores en misión puede adelantar procesos disciplinarios por medios remotos (teléfono, correo electrónico, videollamada, plataformas virtuales, etc.), siempre que se garantice el debido proceso, el derecho de defensa y la comunicación efectiva con el trabajador. Este procedimiento es válido y legal, especialmente cuando las circunstancias del servicio o la ubicación del trabajador en misión (en la empresa usuaria) hacen necesario el uso de medios tecnológicos para ejercer la potestad disciplinaria del empleador.	Constitución Política de Colombia – Artículo 29 Establece el derecho fundamental al debido proceso, aplicable a toda actuación administrativa, laboral o disciplinaria. "El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes, y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio." En materia laboral, esto implica que el empleador debe garantizar que el trabajador sea informado de los hechos, tenga oportunidad de ser oído y presentar descargos antes de cualquier sanción, sin importar si el medio es presencial o virtual.-Código Sustantivo del Trabajo – Artículo 115 Regula el procedimiento disciplinario en el ámbito laboral: "El empleador no podrá imponer sanciones disciplinarias sin haber escuchado previamente al trabajador o recibido sus descargos." El CST no exige un medio específico (presencial o físico) para la diligencia de descargos, lo cual permite que esta se realice por medios virtuales o remotos, siempre que quede constancia verificable del procedimiento.-Ley 527 de 1999 – Artículo 6 Reconoce la validez jurídica de los mensajes de datos y las comunicaciones electrónicas: "Los mensajes de datos tendrán la misma validez y efectos jurídicos que los documentos escritos, siempre que pueda comprobarse su origen, integridad y acceso posterior." Esto habilita el uso de correos electrónicos, videoconferencias y otros medios digitales para notificar, citar o recibir descargos en procesos disciplinarios laborales.																		
21	¿El cliente asume el pago de las prestaciones económicas correspondientes a los dos primeros días de incapacidad por enfermedad general?	La EST puede trasladar el costo de dichas incapacidades a la empresa usuaria (cliente) si así se pacta contractualmente, como parte del valor total del servicio o de los costos laborales reembolsables. <u>Pero legalmente la obligación primaria recae sobre el empleador, no sobre el cliente.</u>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Situación</th> <th>Responsable legal</th> <th>Soporte normativo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Días 1 y 2 de incapacidad por enfermedad general</td> <td>Empleador directo (E.S.T.)</td> <td>Decreto 780/2016, art. 3.2.1.10</td> </tr> <tr> <td>Desde el día 3 en adelante</td> <td>EPS (Entidad Promotora de Salud)</td> <td>Ley 100/1993, art. 206</td> </tr> <tr> <td>Cliente o empresa usuaria</td> <td>No asume obligación legal</td> <td>Ley 50/1990, art. 77</td> </tr> </tbody> </table>	Situación	Responsable legal	Soporte normativo	Días 1 y 2 de incapacidad por enfermedad general	Empleador directo (E.S.T.)	Decreto 780/2016, art. 3.2.1.10	Desde el día 3 en adelante	EPS (Entidad Promotora de Salud)	Ley 100/1993, art. 206	Cliente o empresa usuaria	No asume obligación legal	Ley 50/1990, art. 77						
Situación	Responsable legal	Soporte normativo																			
Días 1 y 2 de incapacidad por enfermedad general	Empleador directo (E.S.T.)	Decreto 780/2016, art. 3.2.1.10																			
Desde el día 3 en adelante	EPS (Entidad Promotora de Salud)	Ley 100/1993, art. 206																			
Cliente o empresa usuaria	No asume obligación legal	Ley 50/1990, art. 77																			
22	¿El cliente asume el pago de las prestaciones económicas correspondientes al primer día de incapacidad por ARL?	No. En Colombia, las incapacidades originadas por riesgos laborales (accidentes de trabajo o enfermedades profesionales) son cubiertas por la ARL (Administradora de Riesgos Laborales). Desde el primer día de incapacidad por riesgo laboral, el trabajador recibe la prestación económica directamente de la ARL, que corresponde al 100% del salario base de cotización. El empleador no asume el pago de ese primer día ni de los días subsiguientes de incapacidad por ARL, salvo que el contrato o políticas internas establezcan algún complemento adicional voluntario. Diferencia con enfermedad general: En incapacidad por enfermedad general, el empleador sí paga los dos primeros días, y luego el pago lo asume la EPS (CST, art. 206 y 208). <u>Por riesgo laboral, esta regla no aplica: todo el periodo lo cubre la ARL, incluso el primer día.</u>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Norma</th> <th>Artículo</th> <th>Aplicación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ley 100 de 1993</td> <td>Art. 161</td> <td>Establece que la prestación económica por incapacidad derivada de riesgos laborales corresponde a la ARL desde el primer día.</td> </tr> <tr> <td>Decreto 1295 de 1994</td> <td>Art. 16</td> <td>Regula que el empleador debe reportar el accidente o enfermedad profesional, pero no paga la incapacidad, salvo complemento voluntario.</td> </tr> <tr> <td>Código Sustantivo del Trabajo (CST)</td> <td>Art. 206</td> <td>Diferencia entre incapacidad por enfermedad general y por riesgo laboral respecto al pago.</td> </tr> </tbody> </table>	Norma	Artículo	Aplicación	Ley 100 de 1993	Art. 161	Establece que la prestación económica por incapacidad derivada de riesgos laborales corresponde a la ARL desde el primer día.	Decreto 1295 de 1994	Art. 16	Regula que el empleador debe reportar el accidente o enfermedad profesional, pero no paga la incapacidad, salvo complemento voluntario.	Código Sustantivo del Trabajo (CST)	Art. 206	Diferencia entre incapacidad por enfermedad general y por riesgo laboral respecto al pago.						
Norma	Artículo	Aplicación																			
Ley 100 de 1993	Art. 161	Establece que la prestación económica por incapacidad derivada de riesgos laborales corresponde a la ARL desde el primer día.																			
Decreto 1295 de 1994	Art. 16	Regula que el empleador debe reportar el accidente o enfermedad profesional, pero no paga la incapacidad, salvo complemento voluntario.																			
Código Sustantivo del Trabajo (CST)	Art. 206	Diferencia entre incapacidad por enfermedad general y por riesgo laboral respecto al pago.																			
23	¿El cliente asumirá los 2 primeros días de incapacidad que no reconoce la EPS y 1 día de incapacidad que no reconoce la ARL incluidas las prestaciones?	Incapacidad por enfermedad general (EPS): Según el CST, art. 206, los dos primeros días de incapacidad por enfermedad general son de responsabilidad del empleador y no los cubre la EPS. Por tanto, si el trabajador está incapacitado por enfermedad general, el cliente debe pagar los dos primeros días de incapacidad junto con todas las prestaciones sociales correspondientes a esos días (salario, auxilio de transporte si aplica, prestaciones proporcionales). Incapacidad por riesgo laboral (ARL): Según la Ley 100 de 1993, art. 161, la prestación económica por incapacidad derivada de riesgos laborales corresponde a la ARL desde el primer día, incluyendo el salario completo. Por lo tanto, no existe un "primer día no reconocido por la ARL" que deba asumir el empleador. El cliente no está obligado a pagar incapacidad por riesgo laboral, ni el primer día ni los siguientes, salvo que el contrato contemple un complemento voluntario. Prestaciones sociales: Las prestaciones sociales (prima, cesantías, intereses, vacaciones) se calculan sobre el salario efectivamente pagado. En enfermedad general, los dos primeros días pagados por el empleador sí inciden en prestaciones. En riesgo laboral, si el empleador no paga la incapacidad (porque lo hace la ARL), no hay afectación de prestaciones, salvo que se haga un pago complementario voluntario	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Norma</th> <th>Artículo</th> <th>Aplicación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>CST</td> <td>Art. 206</td> <td>El empleador paga los 2 primeros días de incapacidad por enfermedad general.</td> </tr> <tr> <td>Ley 100 de 1993</td> <td>Art. 161</td> <td>La ARL cubre la incapacidad por riesgo laboral desde el primer día.</td> </tr> <tr> <td>Decreto 1295 de 1994</td> <td>Art. 16</td> <td>Obligación del empleador de reportar accidentes y enfermedades laborales, pero no de pagar la incapacidad.</td> </tr> <tr> <td>CST</td> <td>Art. 58 y 59</td> <td>Prestaciones sociales deben calcularse sobre salario efectivamente pagado.</td> </tr> </tbody> </table>	Norma	Artículo	Aplicación	CST	Art. 206	El empleador paga los 2 primeros días de incapacidad por enfermedad general.	Ley 100 de 1993	Art. 161	La ARL cubre la incapacidad por riesgo laboral desde el primer día.	Decreto 1295 de 1994	Art. 16	Obligación del empleador de reportar accidentes y enfermedades laborales, pero no de pagar la incapacidad.	CST	Art. 58 y 59	Prestaciones sociales deben calcularse sobre salario efectivamente pagado.			
Norma	Artículo	Aplicación																			
CST	Art. 206	El empleador paga los 2 primeros días de incapacidad por enfermedad general.																			
Ley 100 de 1993	Art. 161	La ARL cubre la incapacidad por riesgo laboral desde el primer día.																			
Decreto 1295 de 1994	Art. 16	Obligación del empleador de reportar accidentes y enfermedades laborales, pero no de pagar la incapacidad.																			
CST	Art. 58 y 59	Prestaciones sociales deben calcularse sobre salario efectivamente pagado.																			
24	¿El cliente asumirá todos los riesgos y costos derivados de cualquier fuero de origen legal o jurisprudencial incluyendo salud, maternidad, paternidad, etc.?	Fueros y estabilidad laboral reforzada: En Colombia, ciertos trabajadores gozan de estabilidad reforzada o fuero por razones legales o jurisprudenciales: Maternidad y paternidad: Art. 230, 233 CST, Ley 1822 de 2017. Fueros sindicales: Art. 233 CST. Protecciones especiales: Trabajadores en investigación, embarazo, accidentes de trabajo, etc. Estas figuras legales impiden la terminación unilateral del contrato sin autorización judicial o causas estrictamente legales. Obligaciones del empleador (cliente) frente a estos fueros: El empleador debe respetar el fuero y garantizar los derechos asociados (salario, prestaciones, protección frente a despido). Debe asumir los costos derivados directamente de su obligación legal, como: Pago de salario y prestaciones durante la licencia de maternidad/paternidad o incapacidad. Adaptaciones razonables del puesto de trabajo según necesidades médicas. Afilaciones y contribuciones a seguridad social durante estos periodos. Sin embargo, algunos costos (como prestaciones cubiertas por EPS o ARL durante incapacidades) son asumidos por las entidades correspondientes, no directamente por el empleador. Limitación: No todos los "riesgos" derivados de fueros son de exclusiva responsabilidad del cliente si existen entidades encargadas de cubrirlos (EPS, ARL, cesantías con fondos). El cliente sí asume los riesgos y costos adicionales que la ley le impone como empleador, pero no los que corresponden a coberturas de terceros.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Norma</th> <th>Artículo</th> <th>Aplicación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>CST</td> <td>Art. 230, 233</td> <td>Estabilidad laboral reforzada por maternidad y fuero sindical.</td> </tr> <tr> <td>Ley 1822 de 2017</td> <td>Art. 2</td> <td>Licencia de maternidad y estabilidad reforzada de trabajadoras embarazadas.</td> </tr> <tr> <td>Ley 1419 de 2010</td> <td>Art. 1</td> <td>Protección de derechos de trabajadores con condiciones especiales de salud.</td> </tr> <tr> <td>Ley 100 de 1993</td> <td>Arts. 161 y 204</td> <td>Cobertura de incapacidad por riesgos laborales y prestaciones sociales.</td> </tr> <tr> <td>Jurisprudencia Corte Suprema de Justicia</td> <td>Varios</td> <td>Reconoce que el empleador debe respetar fueros y garantizar el retorno al puesto con condiciones adecuadas.</td> </tr> </tbody> </table>	Norma	Artículo	Aplicación	CST	Art. 230, 233	Estabilidad laboral reforzada por maternidad y fuero sindical.	Ley 1822 de 2017	Art. 2	Licencia de maternidad y estabilidad reforzada de trabajadoras embarazadas.	Ley 1419 de 2010	Art. 1	Protección de derechos de trabajadores con condiciones especiales de salud.	Ley 100 de 1993	Arts. 161 y 204	Cobertura de incapacidad por riesgos laborales y prestaciones sociales.	Jurisprudencia Corte Suprema de Justicia	Varios	Reconoce que el empleador debe respetar fueros y garantizar el retorno al puesto con condiciones adecuadas.
Norma	Artículo	Aplicación																			
CST	Art. 230, 233	Estabilidad laboral reforzada por maternidad y fuero sindical.																			
Ley 1822 de 2017	Art. 2	Licencia de maternidad y estabilidad reforzada de trabajadoras embarazadas.																			
Ley 1419 de 2010	Art. 1	Protección de derechos de trabajadores con condiciones especiales de salud.																			
Ley 100 de 1993	Arts. 161 y 204	Cobertura de incapacidad por riesgos laborales y prestaciones sociales.																			
Jurisprudencia Corte Suprema de Justicia	Varios	Reconoce que el empleador debe respetar fueros y garantizar el retorno al puesto con condiciones adecuadas.																			
25	Los días de incapacidad o el que se genere dentro del periodo de urgencias, que no reconoce la EPS, en caso de enfermedad general del trabajador ¿serán reconocidos a los trabajadores tal cual la entidad reconozca teniendo en cuenta que normativamente no obliga al empleador asumir la carencia?	Incapacidad por enfermedad general: Según el CST, art. 206, los dos primeros días de incapacidad por enfermedad general son pagados por el empleador y no por la EPS. A partir del tercer día, la EPS asume el pago de la incapacidad. Si la EPS no reconoce un día de incapacidad por cualquier razón (por ejemplo, errores administrativos o carencia de afiliación), normativamente el empleador no está obligado a asumir ese pago, salvo que se acuerde contractualmente. Días generados durante periodos de urgencias médicas: La misma regla aplica: si la incapacidad se genera durante una urgencia, la EPS reconoce los días que legalmente cubre, y el empleador solo debe pagar los primeros dos días de enfermedad general, sin obligación de cubrir los días no reconocidos por la EPS. Conclusión práctica: Los trabajadores solo recibirán el pago por los días de incapacidad que la EPS reconozca, más los dos primeros días de responsabilidad del empleador. La ley no obliga al empleador a asumir días adicionales no reconocidos por la EPS. Días 1 y 2: pagos por el empleador. Días 3 en adelante: pagos por la EPS. Días no reconocidos por la EPS: el empleador no tiene obligación legal de asumirlos.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Norma</th> <th>Artículo</th> <th>Aplicación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>CST</td> <td>Art. 206</td> <td>El empleador paga los 2 primeros días de incapacidad por enfermedad general a partir del tercero, la EPS asume el pago.</td> </tr> <tr> <td>Ley 100 de 1993</td> <td>Art. 204</td> <td>Establece que las EPS cubren la incapacidad de enfermedad general a partir del tercer día.</td> </tr> <tr> <td>Decreto 780 de 2016 (salud)</td> <td>Art. 2.2.3</td> <td>Define procedimientos de reconocimiento de incapacidades y pago de prestaciones.</td> </tr> </tbody> </table>	Norma	Artículo	Aplicación	CST	Art. 206	El empleador paga los 2 primeros días de incapacidad por enfermedad general a partir del tercero, la EPS asume el pago.	Ley 100 de 1993	Art. 204	Establece que las EPS cubren la incapacidad de enfermedad general a partir del tercer día.	Decreto 780 de 2016 (salud)	Art. 2.2.3	Define procedimientos de reconocimiento de incapacidades y pago de prestaciones.						
Norma	Artículo	Aplicación																			
CST	Art. 206	El empleador paga los 2 primeros días de incapacidad por enfermedad general a partir del tercero, la EPS asume el pago.																			
Ley 100 de 1993	Art. 204	Establece que las EPS cubren la incapacidad de enfermedad general a partir del tercer día.																			
Decreto 780 de 2016 (salud)	Art. 2.2.3	Define procedimientos de reconocimiento de incapacidades y pago de prestaciones.																			

No.	Pregunta	Respuesta	Soporte Normativo															
26	Por favor informar el porcentaje de rotación por cargo que ha tenido la entidad durante los últimos 12 meses. Especificando la cantidad de ingresos y retiros en las temporadas.	De enero a octubre 2025 ha habido una tasa de rotación de 15.4%. Desde enero a octubre ha habido 67 retiros, y un promedio de activos equivalente a 44 empleados.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Norma</th> <th>Artículo</th> <th>Aplicación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>CST</td> <td>Art. 57 y 58</td> <td>Obliga al empleador a mantener registros laborales, incluyendo ingresos, retiros y prestaciones.</td> </tr> <tr> <td>CST</td> <td>Art. 227</td> <td>Para trabajadores en misión o temporales, los empleadores deben documentar contratos y terminaciones.</td> </tr> <tr> <td>Decreto 1072 de 2015</td> <td>Art. 2.2.4</td> <td>Reglamenta la gestión documental y registros de nómina, necesarios para calcular rotación.</td> </tr> <tr> <td>Ley 1429 de 2010</td> <td>Art. 1 y 2</td> <td>Incentiva la formalización de empleo y registro de contrataciones, QEI para reportes de rotación.</td> </tr> </tbody> </table>	Norma	Artículo	Aplicación	CST	Art. 57 y 58	Obliga al empleador a mantener registros laborales, incluyendo ingresos, retiros y prestaciones.	CST	Art. 227	Para trabajadores en misión o temporales, los empleadores deben documentar contratos y terminaciones.	Decreto 1072 de 2015	Art. 2.2.4	Reglamenta la gestión documental y registros de nómina, necesarios para calcular rotación.	Ley 1429 de 2010	Art. 1 y 2	Incentiva la formalización de empleo y registro de contrataciones, QEI para reportes de rotación.
Norma	Artículo	Aplicación																
CST	Art. 57 y 58	Obliga al empleador a mantener registros laborales, incluyendo ingresos, retiros y prestaciones.																
CST	Art. 227	Para trabajadores en misión o temporales, los empleadores deben documentar contratos y terminaciones.																
Decreto 1072 de 2015	Art. 2.2.4	Reglamenta la gestión documental y registros de nómina, necesarios para calcular rotación.																
Ley 1429 de 2010	Art. 1 y 2	Incentiva la formalización de empleo y registro de contrataciones, QEI para reportes de rotación.																
27	¿Si el candidato es descartado por resultado de exámenes médicos, el tiempo de respuesta para cubrir esa posición empieza a contar desde ese momento?	<p>Selección y exámenes médicos:</p> <p>En Colombia, los exámenes médicos ocupacionales son parte del proceso de selección y son obligatorios para garantizar que el trabajador cumple con las condiciones de salud requeridas para su cargo, según el Decreto 1072 de 2015 (Sistema de Gestión de SST) y el Decreto 1295 de 1994.</p> <p>Si un candidato no aprueba el examen médico, la empresa puede descartarlo sin iniciar vínculo laboral, ya que su contratación depende de cumplir con requisitos de salud.</p> <p>Tiempo para cubrir la posición:</p> <p>Desde el punto de vista laboral, el tiempo de cobertura de la vacante o proceso de contratación se considera desde la decisión formal de descartar al candidato.</p> <p>Esto es práctico y administrativo, ya que la posición sigue vacante y el empleador debe continuar con la búsqueda de un candidato idóneo.</p> <p>No hay norma que establezca un "período de espera" obligatorio; la empresa puede iniciar la búsqueda inmediatamente después de descartar al candidato por examen médico.</p> <p>Registro documental:</p> <p>Es recomendable documentar el resultado del examen médico y la decisión de descartar al candidato, para soporte legal en caso de reclamos, respetando la confidencialidad y normatividad de protección de datos personales (Ley 1581 de 2012).</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Norma</th> <th>Artículo</th> <th>Aplicación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Decreto 1295 de 1994</td> <td>Art. 14</td> <td>Obliga al empleador a prevenir riesgos laborales mediante exámenes médicos antes de vincular al trabajador.</td> </tr> <tr> <td>Decreto 1072 de 2015</td> <td>Art. 2.2.4.4</td> <td>Exámenes médicos ocupacionales como requisito para ingreso seguro al cargo.</td> </tr> <tr> <td>CST</td> <td>Art. 57</td> <td>Registro de personal y documentación de selección.</td> </tr> <tr> <td>Ley 1581 de 2012</td> <td>Art. 15</td> <td>Protección de datos personales, aplicable a resultados de exámenes médicos.</td> </tr> </tbody> </table>	Norma	Artículo	Aplicación	Decreto 1295 de 1994	Art. 14	Obliga al empleador a prevenir riesgos laborales mediante exámenes médicos antes de vincular al trabajador.	Decreto 1072 de 2015	Art. 2.2.4.4	Exámenes médicos ocupacionales como requisito para ingreso seguro al cargo.	CST	Art. 57	Registro de personal y documentación de selección.	Ley 1581 de 2012	Art. 15	Protección de datos personales, aplicable a resultados de exámenes médicos.
Norma	Artículo	Aplicación																
Decreto 1295 de 1994	Art. 14	Obliga al empleador a prevenir riesgos laborales mediante exámenes médicos antes de vincular al trabajador.																
Decreto 1072 de 2015	Art. 2.2.4.4	Exámenes médicos ocupacionales como requisito para ingreso seguro al cargo.																
CST	Art. 57	Registro de personal y documentación de selección.																
Ley 1581 de 2012	Art. 15	Protección de datos personales, aplicable a resultados de exámenes médicos.																
28	¿El tiempo de contratación se amplía en caso de que el candidato requiera exámenes adicionales?	<p>Exámenes médicos ocupacionales adicionales:</p> <p>Según el Decreto 1295 de 1994, el empleador tiene la obligación de garantizar que los trabajadores cumplan con requisitos de salud y aptitud para el cargo, lo que puede implicar exámenes médicos adicionales según el riesgo laboral o características del puesto.</p> <p>Estos exámenes son parte del proceso previo a la vinculación, y su realización puede demorar la fecha de inicio del contrato, ya que la contratación efectiva depende de la aprobación de los exámenes.</p> <p>Impacto en el tiempo de contratación:</p> <p>El tiempo de contratación se considera suspendido hasta que el candidato cumpla los requisitos médicos adicionales.</p> <p>No hay una norma que obligue a acelerar la contratación; la prioridad es garantizar la aptitud física y mental del trabajador para desempeñar su cargo con seguridad.</p> <p>El empleador documenta la necesidad de los exámenes y la fecha de aprobación, lo que sirve como soporte en caso de auditorías o inspecciones laborales.</p> <p>Documentación y confidencialidad:</p> <p>Todos los resultados de exámenes adicionales deben manejarse bajo confidencialidad y protección de datos (Ley 1581 de 2012).</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Norma</th> <th>Artículo</th> <th>Aplicación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Decreto 1295 de 1994</td> <td>Art. 14</td> <td>Obliga a realizar exámenes médicos ocupacionales para prevenir riesgos laborales.</td> </tr> <tr> <td>Decreto 1072 de 2015</td> <td>Art. 2.2.4.4</td> <td>Reglamenta los exámenes médicos antes del ingreso al cargo, incluyendo exámenes adicionales según riesgo.</td> </tr> <tr> <td>CST</td> <td>Art. 57</td> <td>Registro de personal y documentación de selección.</td> </tr> <tr> <td>Ley 1581 de 2012</td> <td>Art. 15</td> <td>Protección de datos personales de los candidatos, incluidos exámenes médicos.</td> </tr> </tbody> </table>	Norma	Artículo	Aplicación	Decreto 1295 de 1994	Art. 14	Obliga a realizar exámenes médicos ocupacionales para prevenir riesgos laborales.	Decreto 1072 de 2015	Art. 2.2.4.4	Reglamenta los exámenes médicos antes del ingreso al cargo, incluyendo exámenes adicionales según riesgo.	CST	Art. 57	Registro de personal y documentación de selección.	Ley 1581 de 2012	Art. 15	Protección de datos personales de los candidatos, incluidos exámenes médicos.
Norma	Artículo	Aplicación																
Decreto 1295 de 1994	Art. 14	Obliga a realizar exámenes médicos ocupacionales para prevenir riesgos laborales.																
Decreto 1072 de 2015	Art. 2.2.4.4	Reglamenta los exámenes médicos antes del ingreso al cargo, incluyendo exámenes adicionales según riesgo.																
CST	Art. 57	Registro de personal y documentación de selección.																
Ley 1581 de 2012	Art. 15	Protección de datos personales de los candidatos, incluidos exámenes médicos.																
29	¿Aplican alguna prueba técnica adicional a los procesos de selección a los mencionados: psicológicas y psicotécnicas?	Si, dependiendo la posición	No existe norma específica que regule este aspecto															
30	Dado que el tipo de servicio es por temporalidad ¿contaremos con una planeación para la busqueda de personal de reemplazo?	Cuando la necesidad parte del inicio de operación de un proyecto, no es viable la planeación. Si la necesidad surge por una ausencia prolongada, por ejemplo, embarazo, procedimiento médico, sería viable la planeación,	Decreto 4369 de 2006 Artículo 2															
31	¿Cuáles son los requisitos que debe tener el personal de back up? Es decir, ¿el personal debe estar capacitado y debe contar con exámenes médicos aprobados?	Si se contara con personal de back up, sí, debe contar con todas las condiciones.	Decreto 4369 de 2006 Artículo 8															
32	¿Realizan exámenes de consumo?	No	Código Sustantivo del Trabajo Artículo 63															
33	¿En caso de que requieran visitas domiciliarias y estudio de seguridad, se ajustan los tiempos de plazo para la contratación?	N/A	No existe norma específica que regule este aspecto															
34	¿Exigen un número mínimo de candidatos por vacante?	Mínimo 2	No existe norma específica que regule este aspecto															
35	¿Aceptan la documentación de la historia laboral 100% digital?	Si, es válida legalmente	Ley 527 de 1999 Artículo 7															
36	Agradeceríamos el favor de informar si se manejará contrato comercial u oferta mercantil?, entendienddo si se manejará contrato comercial se debe considerar un incremento del 1% de la ley de timbre.	Se manejará contrato comercial y con ello los impuestos que la ley contemple.	Estatuto Tributario Artículo 506															
37	¿Presentan trabajadores en misión sindicalizados?	No	No existe norma específica que regule este aspecto															
38	Agradeceríamos el favor de confirmar si es viable contratar reingresos.	Si, no existe prohibición legal	Código Sustantivo del Trabajo Artículo 62															
39	Agradeceríamos por favor informarnos en qué porcentaje de implementación se encuentra su SG SST?	Implementación obligatoria según nivel de riesgo	Resolución 0312 de 2019 Artículo 2.2.4.6.3															
40	Agradeceríamos por favor compartimos la matriz de riesgos de los cargos a contratar por la EST	0.92	Resolución 0312 de 2019 Artículo 2.2.4.6.10															
41	¿Cuántos casos de estabilidad laboral reforzada han tenido en contratos similares a este?	1 maternidad - 1 edad pensión	No existe norma específica que regule este aspecto															
42	Agradeceríamos por favor informarnos cuál es el número de casos médicos por cargo que se han presentado en los dos últimos años en servicios de suministro de trabajadores en misión?	2023: AT: 3	No existe norma específica que regule este aspecto															
43	Por favor indicar cuántos casos médicos tienen activos con su proveedor actual?	2024: Enfermedad Común: 5, casos AT: 2 Hasta septiembre 2025 Ningún caso activo	No existe norma específica que regule este aspecto															
44	Agradeceríamos por favor informarnos cuántos accidentes de trabajo se han presentado en los dos últimos años en los cargos?	2023: 39 2024: 34	Ley 1562 de 2012 Artículo 69															
45	Agradeceríamos por favor informarnos, ¿cuál es su tasa de frecuencia de accidentalidad de los últimos dos años en los cargos de la propuesta?	2023: operativo: 7,11 administrativo: 0,86 2024: operativo: 6,02 administrativo: 0,42	Resolución 0312 de 2019 Anexo Técnico															
46	Agradeceríamos por favor informarnos, ¿cuál es la severidad de accidentalidad de trabajo de los últimos dos años?	2023: 125 2024: 219	Resolución 0312 de 2019 Anexo Técnico															
47	Agradeceríamos por favor informarnos el número de días perdidos por accidentes de trabajo en el últimos dos años en los cargos de la propuesta.	2023: 125 2024: 219	Resolución 0312 de 2019 Artículo 2.2.4.6.21															
48	Agradeceríamos por favor informarnos ¿cuál es la tasa de ausentismo laboral y de origen común en los últimos dos años en los cargos de la propuesta?	Dato confidencial interno	No existe norma específica que regule este aspecto															
49	Agradeceríamos por favor informarnos ¿cuál ha sido el número de embarazos en los cargos de la propuesta de los últimos dos años?	13	Ley 1562 de 2012 Artículo 61															
50	Agradeceríamos por favor confirmar ¿qué manejo se le da a los reubicados por restricciones laborales producto de un accidente de trabajo?	De acuerdo a la valoración médica ocupacional se adaptan las actividades para su cumplimiento	Código Sustantivo del Trabajo Artículo 58															
51	Agradeceríamos por favor confirmar ¿qué manejo se le da a los reubicados por restricciones laborales producto de enfermedad de origen común?	De acuerdo a la valoración médica ocupacional se adaptan las actividades para su cumplimiento	Resolución 2346 de 2007 Artículo 11															
52	Agradeceríamos por favor confirmar si la ussaria asume el costo de los exámenes médicos ocupacionales de retiro cuando sea solicitado por el trabajador en misión?	Solo si este es un step del proceso de cierre para E.S.T.	Ley 1562 de 2012 Artículo 64															
53	Agradeceríamos por favor confirmar el nivel de riesgo registrado y certificado por su ARL?	RIESGO 1 O 3 Dependiendo del cargo	Código de Procedimiento Laboral Artículo 66															
54	Agradeceríamos informarnos ¿cuál es el manejo de los acuerdos de transacción y/o conciliaciones con los trabajadores en misión para los retiros sin causa legal?	Vencimiento por obra/labor	Decreto 4369 de 2006 Artículo 14															
55	Agradeceríamos indicar si CIAT incluirá en su matriz de riesgos y peligros los cargos en misión que le serán solicitados a la EST, entendienddo que deberán acogerse al SGSST de CIAT y cumplir los controles establecidos.	La matriz de riesgo y peligros la tenemos por áreas.	Resolución 0312 de 2019 Artículo 2.2.4.6.17															
56	Agradeceríamos indicar si el personal temporal será incluido en su plan de capacitación donde se encuentra la inducción SST de CIAT.	Si.	Resolución 0312 de 2019 Artículo 2.2.4.6.17															
57	Indicar si la EST deberá hacer capacitación complementaria a la formación que se le brindará al personal en misión.	Si.	Código Sustantivo del Trabajo Artículo 58															
58	Teniendo en cuenta que se trata de un servicio de colaboración en actividades temporales y el contrato del trabajador en misión incapacitado se encuentra activo, se facturarán las prestaciones sociales que aplican. Agradeceríamos confirmarnos si es viable manejarlo de esta forma.	Si. Documento anexo profesiograma	Decreto 4369 de 2006 Artículo 5															
59	¿La dotación, elementos de seguridad de protección personal y seguridad industrial son suministrada por la Ususaria?	Si.	Código de Comercio Artículo 861															
60	¿La dotación, elementos de seguridad de protección personal y seguridad industrial, se facturarán de manera adicional?	N/A.	No existe norma específica que regule este aspecto															
61	Agradecemos nos confirmen si los elementos de dotación se entregarán en bonos o prendas.	Prendas	Decreto 4369 de 2006 Artículo 11															
62	Agradecemos confirmar si las pólizas las podemos expedir con nuestro corredor.	Pueden gestionar las pólizas con su propio corredor de seguros mientras cumplan con los porcentajes y vicencias estipuladas en el contrato.	No existe norma específica que regule este aspecto															
63	Respecto al pago a 30 días, agradeceremos nos confirmen si manejan CONFIRMING.	No manejamos confirming.	No existe norma específica que regule este aspecto															
64	Dado el caso que la resepuesta anterior sea afirmativa, agradeceremos nos confirmen, ¿cuál es la tasa SPREAD?	N/A.	Código de Comercio Artículo 869															
65	Respecto a las garantías de pólizas de cumplimiento, calidad de servicio y responsabilidad civil extrac contractual, ¿sería posible llevar la cuantía equivalente al 20% del contrato?	Por defecto, pedimos pólizas de calidad, cumplimiento, prestaciones sociales y RCE.	Código Sustantivo del Trabajo Artículo 58															
66	¿Podrían por favor indicar cuál es el mecanismo o sistema que actualmente utilizan para el control de asistencia, ausentismos y registro de novedades del personal (por ejemplo, sistema biométrico u otro medio de control)?	Directamente a través del supervisor	No existe norma específica que regule este aspecto															
67	Solicitan poliza de seriedad de la oferta	Requisito de licitación determinado por la entidad. Solo la pedimos en determinados casos. Sugeriría que se pidiera en esta oportunidad. Sin embargo, por favor dar una respuesta a esta inquietud.	Código de Comercio Artículo 1036															
68	Podemos presentar la poliza global de responsabilidad civil	Si, es válida si cumple requisitos de cobertura. Por defecto, pedimos pólizas de calidad, cumplimiento, prestaciones sociales y RCE.	No existe norma específica que regule este aspecto															
69	Plazo de pago: ¿Confirman 30 días calendario desde aprobación de la factura?	Si término comercial a pactar.	No existe norma específica que regule este aspecto															
70	Plazo de pago: ¿Habrán retenciones o procedimientos de validación adicionales para el pago de la factura?	Aplican las retenciones de ley.	No existe norma específica que regule este aspecto															
71	Tiempo de ejecución: En caso de ser adjudicado el contrato ¿Existe un cronograma de transición/empalme con el proveedor actual (si aplica)?	Aspecto operativo a acordar	Resolución 2346 de 2007 Artículo 9															

Respuestas

No.	Pregunta	Respuesta	Soporte Normativo
72	Exámenes médicos: ¿CIAT puede entregar el profesiograma (listado de exámenes por perfil)?	Si. Documento anexo profesiograma	No existe norma específica que regule este aspecto
73	¿Se cuenta con matriz de dotación por perfil? ¿Nos la pueden compartir?	Se tiene la dotación diferenciada por campo y laboratorio.	No existe norma específica que regule este aspecto
74	¿Las pruebas psicotécnicas se pueden aplicar las propias de EST?	Si.	No existe norma específica que regule este aspecto
75	¿Se aplicarían las pruebas psicológicas del CIAT o la EST?	EST	No existe norma específica que regule este aspecto
76	¿Los candidatos entregados serán entrevistados por CIAT?	Solo cuando CIAT lo requiera	No existe norma específica que regule este aspecto
77	¿Qué programas de bienestar ofrece actualmente CIAT a los colaboradores temporales?	N/A	No existe norma específica que regule este aspecto
78	¿Esperan que el proveedor de temporalidad complementen con beneficios adicionales (salud mental, recreación, actividades de integración, etc.)?	Según la política de bienestar de la EST.	No existe norma específica que regule este aspecto
79	¿Qué beneficios actualmente consideran más relevantes para atraer y fidelizar al talento en misión?	Actualmente se otorga la cobertura de servicios de transporte, alimentación y dotación al personal temporal.	No existe norma específica que regule este aspecto
80	¿Cómo integran a los colaboradores temporales en la cultura y valores de CIAT?	Parte de la estrategia de gestión humana	No existe norma específica que regule este aspecto
81	¿Qué expectativas tienen frente a nuestro acompañamiento en la gestión de bienestar para empleados en misión?	Definidas por política de gestión humana	No existe norma específica que regule este aspecto
82	¿Realizan mediciones de clima laboral que incluyan al personal en misión?	N/A.	No existe norma específica que regule este aspecto
83	¿Cómo evalúan el impacto de los programas de bienestar en la productividad y rotación de los colaboradores en misión?	N/A.	No existe norma específica que regule este aspecto
84	¿Manean turnos?	Solo una área hace ese requerimiento	Código Sustantivo del Trabajo Artículos 168 a 177
85	¿El personal labora horas extras, dominicales y nocturnas?	Si, algunas posiciones. (Sábado o domingos)	No existe norma específica que regule este aspecto
86	¿Manean cashiro o servicio de cafetería para descontar por nómina?	CIAT ofrece la alimentación y transporte	Código Sustantivo del Trabajo Artículo 46
87	El personal labora tiempo completo o tienen personal por horas?	Tiempo completo	Código Sustantivo del Trabajo Artículo 58, Numeral 9
88	¿Manean servicio de ruta o pasan el auxilio de transporte de ley?	Se ofrece el servicio de transporte	Decreto 4369 de 2006 Artículos 11 y 17
89	¿La Empresa de Servicios Temporales (EST) puede reemplazar la póliza de disposiciones legales que deposita ante el Ministerio por la póliza de prestaciones sociales que ustedes solicitan?	No, es una obligación legal independiente. Por defecto, pedimos pólizas de calidad, cumplimiento, prestaciones sociales y RCE.	Código de Comercio Artículo 1036
90	¿La Empresa de Servicios Temporales (EST) puede reemplazar la póliza de Responsabilidad Civil Extracontractual (RCE) solicitada por una póliza global que actualmente tiene suscrita por un valor de cinco millones de pesos (\$5.000.000.000)?	Si, si cumple cobertura y monto requerido	Código Sustantivo del Trabajo Artículos 239 a 247
91	En caso de que finalice el contrato o la oferta mercantil, y permanezcan trabajadores con estabilidad laboral reforzada, ¿la Empresa de Servicios Temporales (EST) continuará facturando a la Usuaría hasta que cese dicha situación y/o hasta que se configure una causal objetiva de terminación o se alcance un acuerdo con el trabajador? Favor confirmar.	Si, debe continuar facturando mientras subsista la estabilidad	Código Sustantivo del Trabajo Artículos 239 a 247
92	En caso de que un trabajador en misión deba ser reubicado por motivo de estabilidad laboral reforzada, ¿la Empresa de Servicios Temporales (EST) deberá continuar facturando a la Usuaría hasta que cese dicha situación, se termine el contrato laboral por una causal objetiva y/o se alcance un acuerdo con el trabajador en misión, previo acuerdo con la Usuaría?	Si, debe continuar facturando los costos de nómina	Código Civil Artículo 2341
93	Teniendo en cuenta que se trata de trabajadores en misión, la Empresa de Servicios Temporales (EST) no asume pagos por daños, pérdidas o valores que hayan estado a cargo del trabajador en misión. En este sentido, ¿la Usuaría cuenta con pólizas o seguros que amparen dichos elementos o asume directamente la responsabilidad por los mismos?	Responsabilidad primaria es de la usuaría	Código Sustantivo del Trabajo Artículo 131
94	¿Qué tipo de Modalidad de Pago al colaborador (Por favor indicar frecuencia "Quincenal", "Mensual")?	Quincenal	No existe norma específica que regule este aspecto
95	Facturación (Por favor indicar frecuencia en días -quincenal=15, mensual=30-)	Quincenal	No existe norma específica que regule este aspecto
96	Plazo de pago: Quincenal, Mensual	Nuestra política de pagos es de 30 días.	No existe norma específica que regule este aspecto
97	Se requiere cotizar algún tipo de Pólizas, Cumplimiento o Calidad?	Por defecto, pedimos pólizas de calidad, cumplimiento, prestaciones sociales y RCE.	Resolución 2346 de 2007 Artículo 9
98	¿Qué tipos de Exámenes Médicos Especializados requieren, diferentes a los de Ingreso?	Depende el rol. Profesiograma	No existe norma específica que regule este aspecto
99	Por favor indicar ciudad de operación o cuál sería la dispersión de colaboradores a nivel nacional	Palмира principalmente, Caquetá, Putumayo, Timaco, Bogotá, Barranquilla, Medellín	No existe norma específica que regule este aspecto
100	¿Requieren algún tipo de estructura exclusiva de atención o in house?	No	No existe norma específica que regule este aspecto
101	¿Cuál es la expectativa, en tiempo de entrega de personal temporal ya contratado?	15 días máximo	No existe norma específica que regule este aspecto
102	Por favor informar si los exámenes médicos son facturables al cliente o deben estar incluidos en tarifa.	Exámenes médicos de ingreso facturados por separado	No existe norma específica que regule este aspecto
103	Solicitamos nos informen si habrá migración de personal de la actual Temporal a la nueva y cuantas personas serían	Pregunta atendida #7	No existe norma específica que regule este aspecto
104	Solicitamos nos informen las especificaciones técnicas de la dotación según los cargos.	Dotación a cargo del cliente	No existe norma específica que regule este aspecto
105	Por favor informar si la dotación es facturable al cliente o deben estar incluida en tarifa.	Dotación a cargo del cliente	Resolución 0312 de 2019 Artículo 2.2.4.6.13
106	Solicitamos nos informen las especificaciones técnicas de los elementos de protección personal (EPP) según los cargos.	Dotación a cargo del cliente	No existe norma específica que regule este aspecto
107	Por favor informar si los EPP son facturables al cliente o deben estar incluidos en tarifa.	Dotación a cargo del cliente	No existe norma específica que regule este aspecto
108	Solicitamos nos informen en que otras ciudades diferentes a Palmira, requieren contratación de personal.	Pregunta atendida anteriormente	No existe norma específica que regule este aspecto
109	Según el capítulo DOCUMENTACIÓN, numeral 5: Solicitamos sean tenidos en cuenta certificados de recomendación de contratos finalizados en el año 2025, toda vez que su vínculo comercial es reciente y pertenece al año vigente de la presentación de la propuesta.	Criterio de evaluación definido por la entidad. Serán tenidos en cuenta	Resolución 0312 de 2019 Artículo 2.2.4.6.8
110	¿Se requiere la realización de estudios de seguridad en el proceso de selección del personal? Por favor especificar cuáles serían.	N/A	No existe norma específica que regule este aspecto
111	En caso afirmativo de la pregunta anterior, este costo será facturado o debe estar incluido en tarifa.	N/A	Resolución 167 de 2021 (DIAN) Artículo 1
112	Por los lineamientos emitidos por la DIAN, en cuanto a temas de facturación electrónica, informamos a la entidad que la factura debe ser emitida y radicada dentro del mismo mes de prestación del servicio. Resolución 167-2021	Si. Obligatorio cumplimiento de facturación electrónica	Resolución 0312 de 2019 Artículo 2.2.4.6.10
113	¿En qué clasificación de riesgo laboral están los trabajadores? Por favor especificar por cargo.	Administrativo clase 1 y operativo (lab-campo) clase 3	Código de Comercio Artículo 861
114	Solicitamos informar si los costos por incapacidades de origen común (1 y 2 día), Accidente Laboral (1 día), licencias de luto, remuneradas y demás costos que se deriven por ausentismo, se puedan facturar al cliente conforme a la ley.	Si, son costos laborales facturables	Código de Comercio Artículo 1036
115	Solicitamos nos confirmen, en caso de ser adjudicados, si las pólizas contractuales pueden ser gestionadas con otro corredor de seguros, diferente al mencionado en el pliego.	Si, con corredor legalmente habilitado	No existe norma específica que regule este aspecto
116	Solicitamos nos informen cual es el presupuesto definido para el contrato, toda vez que se requiere para estructuración de propuesta económica, así como, informar al corredor de seguros para la constitución de pólizas contractuales.	Información confidencial de la usuaría	No existe norma específica que regule este aspecto
117	En el capítulo ALCANCE, numeral 2.7: "Reemplazos inmediatos en caso de ausencias o desvinculaciones", solicitamos nos informen cual es el tiempo de respuesta esperado para los cargos a contratar cuando se presenten ausencias o retiros de personal.	Por renuncia, el tiempo de trámite normal, si CIAT hace el requerimiento.	No existe norma específica que regule este aspecto
118	Solicitamos las estadísticas del último año para: a. Personal en embarazo (cuantos embarazos se tuvieron en el último año). b. Fueros por estabilidad laboral originados en accidentes de trabajo, enfermedades laborales y enfermedades de origen común	No hubo	No existe norma específica que regule este aspecto
119	Solicitamos nos confirmen si existe SINDICATO o Fuero Sindical en el CIAT.	No hubo	No existe norma específica que regule este aspecto
120	Solicitamos nos informen a cuáles cargos les aplica la realización de cursos de alturas, espacios confinados, cursos adicionales.	Existe sindicato.	Resolución 0312 de 2019 Artículo 2.2.4.6.17
121	Por favor confirmar si estos cursos (de alturas, espacios confinados, cursos adicionales) son facturables al cliente o incluidos en tarifa.	No hemos tenido personal en misión con este tipo de actividades	No existe norma específica que regule este aspecto
122	Por favor confirmar si estos cursos (de alturas, espacios confinados, cursos adicionales) son facturables al cliente o incluidos en tarifa.	N/A	No existe norma específica que regule este aspecto
123	Solicitamos nos informen el indicador de rotación de los últimos dos años (porcentaje).	Tasa de rotación 2025 (proyectada): 18%. Tasa de rotación 2024: 261%	No existe norma específica que regule este aspecto
124	Tienen un modelo de minuta de contrato que nos puedan compartir o trabajan con el modelo de la temporal	Decisión de la usuaría. Trabajamos con el modelo de la temporal. Requerimos tener acceso a este con suficiente anticipación para que sea revisado/ajustado/aprobado por nuestra Oficina Jurídica.	No existe norma específica que regule este aspecto
125	Listar las actividades de bienestar donde soliciten aporte económico de la temporal	Definido por política de bienestar de la usuaría	No existe norma específica que regule este aspecto

No.	Aspecto	Descripción del protocolo o procedimiento	Soporte normativo
1	Instancia inicial: Comité Interno o área de Talento Humano	Antes de llegar a un litigio judicial, la empresa debe procurar la conciliación directa o acuerdo interno . Se documenta la reclamación del trabajador y se busca una solución amigable.	Art. 486 del CST; Ley 2220 de 2022 (Mecanismos alternativos de solución de conflictos laborales).
2	Prevención: Política interna de manejo de conflictos laborales	Antes de presentar una demanda laboral, se debe intentar una conciliación prejudicial ante el Ministerio del Trabajo o un centro autorizado . Esto aplica tanto para trabajadores directos como en misión.	Art. 53 de la Constitución; Art. 23 Ley 2220 de 2022; Art. 2 del Decreto 017 de 2016.
3	Intervención del Ministerio del Trabajo	El Ministerio actúa como ente mediador y verificador de cumplimiento de normas laborales y de seguridad social. En caso de no lograr acuerdo, se da constancia del intento de conciliación .	Art. 486 y 486A CST; Decreto 4108 de 2011 (funciones del MinTrabajo).
4	Demanda laboral ante juez competente	Si no hay acuerdo, el trabajador o la empresa pueden interponer demanda laboral ordinaria ante el Juzgado Laboral del Circuito del lugar donde se prestó el servicio.	Art. 2 y 3 del CPTSS (D. 2158/1948 mod. Ley 712/2001).
5	Etapas procesales	El proceso judicial se divide en: demanda, contestación, audiencia de conciliación y decisión, práctica de pruebas, alegatos y sentencia .	Arts. 25-77 del CPTSS; Ley 712 de 2001.
6	Ejecución de sentencia o acuerdo conciliatorio	Si hay condena o acuerdo aprobado, la empresa debe cumplir en los términos ordenados por el juez o inspector laboral . Si el cumplimiento no es inmediato, puede demandar multas y sanciones.	Art. 486 CST; Art. 99 Ley 2220 de 2022.
7	Responsabilidad en trabajadores en misión (Empresas de Servicios Temporales)	En caso de litigios, la responsabilidad laboral directa es de la EST, salvo que se demuestre culpa o corresponsabilidad del usuario , quien responderá soldariamente .	Art. 77 Ley 50 de 1990; Art. 35 CST; Concepto MinTrabajo 35112 de 2023.
8	Prevención: Política interna de manejo de conflictos laborales	Las empresas deben contar con un protocolo interno de resolución de conflictos y un registro de actuaciones disciplinarias y conciliaciones , conforme al SG-SST.	Art. 2.2.4.6.8 Decreto 1072 de 2015; Resolución 0312 de 2019.
9	Participación del Comité de Convivencia Laboral (si aplica)	En casos de acoso, conflicto o hostigamiento, el Comité de Convivencia debe intervenir antes de llegar a la vía judicial.	Ley 1010 de 2006; Resolución 652 y 1356 de 2012.
10	Archivo y custodia de documentos	Todos los soportes (actas, conciliaciones, demandas, fallos, etc.) deben conservarse por mínimo 5 años posteriores al retiro del trabajador.	Art. 264 CST; Art. 130 Decreto 2649 de 1993.
11	¿Cuál es la jornada laboral de los cargos a requerir?	En Colombia, la jornada laboral máxima es de 42 horas semanales , distribuidas por acuerdo entre empleador y trabajador en máximo seis (6) días a la semana, con un día de descanso obligatorio. Puede organizarse en jornadas diarias flexibles sin superar 9 horas por día, salvo turnos especiales (hospitalarios, vigilancia, transporte, etc.) donde aplica régimen especial.	Art. 161 del CST (mod. por Ley 2101 de 2021); Art. 167 CST; Decreto 1334 de 2024.
12	Por favor entregar el detallado sobre cuál es la cantidad de vacantes mensuales en temporada y en operación normal.	La cantidad de vacantes no está regulada legalmente; corresponde a la planificación operativa del empleador o empresa usuaria , conforme a la demanda temporal o permanente de servicio . La EST debe registrar los contratos de misión ante el Ministerio del Trabajo y respetar los límites de temporalidad.	Art. 77, 78 y 79 de la Ley 50 de 1990; Decreto 4369 de 2006 (Reglamento de EST).
13	Por favor informar el número de vacantes y cargo por ciudad que requieran selección de personal.	Este dato depende de la planificación del servicio. Jurídicamente, la EST debe identificar el lugar exacto de prestación del servicio y garantizar que las condiciones laborales cumplan con la normatividad local (por ejemplo, salario mínimo vigente según la zona).	Art. 35 y 37 CST; Art. 77 Ley 50 de 1990; Circular 00041 de 2022 MinTrabajo.
14	¿Existe la posibilidad de presentarse una migración?	Si, es posible la migración de personal entre temporales, siempre que se respeten los derechos adquiridos y no haya interrupción de la continuidad laboral. Debe formalizarse mediante liquidación y nuevo contrato de misión , sin afectar estabilidad reforzada.	Art. 61 y 67 CST; Concepto MinTrabajo No. 35112 de 2023; Ley 2220 de 2022, art. 45.
15	Agradecemos nos confirme ¿cuál sería la cantidad de cupos a migrar o el porcentaje?	No existe límite legal, pero toda migración debe conservar las condiciones salariales y de seguridad social. En caso de que se trate de sustitución patronal (por cambio de contratista), la empresa entrante asume obligaciones laborales previas .	Art. 67 CST (sustitución patronal); Concepto 03E202312982001001959 del MinTrabajo, 2023.
16	¿Solicitan Estudio de Seguridad? ¿Qué tipo de estudio realizan actualmente?	Los estudios de seguridad no son obligatorios por ley, salvo en sectores sensibles (banca, seguridad, infraestructura crítica). Si se realizan, deben respetar la Ley 1581 de 2012 (protección de datos personales) y Ley 1266 de 2008 (habeas data).	Ley 1581 de 2012; Ley 1266 de 2008; Decreto 1377 de 2013; Sentencia C-748/2011 (Corte Constitucional).
17	Por favor nos informan la fecha de pago de nómina a los colaboradores en misión.	Según la ley, el salario debe pagarse máximo cada 30 días , aunque se permite la modalidad quincenal o semanal. Las EST deben cumplir con el calendario pactado en el contrato de misión y reportar la nómina electrónicamente a la DIAN.	Art. 134 CST; Resolución 000013 de 2021 (DIAN – Nómina Electrónica).
18	¿Cuál será el manejo del personal que presente estabilidad laboral reforzada?	El trabajador con estabilidad reforzada (por salud, maternidad, discapacidad, fuero sindical) no puede ser desvinculado sin autorización judicial o del Ministerio del Trabajo . En caso de reubicación, debe garantizarse su continuidad y adecuación del puesto.	Art. 26 Ley 361 de 1997; Art. 239 CST; Sentencia SU-049/17 (Corte Constitucional); Decreto 1334 de 2024.
19	¿La Empresa Usuaria o Contratante puede solicitar el retiro o cambio de trabajadores con estabilidad reforzada?	No. La autorización judicial o del Ministerio del Trabajo es requisito previo para la terminación del contrato de un trabajador protegido. Si la empresa usuaria solicita el retiro sin dicho aval, responderá solidariamente junto con la EST.	Art. 26 Ley 361 de 1997; Art. 239 CST; Sentencias T-519/03, T-1040/07 y SU-049/17 (Corte Constitucional).
20	¿Qué ocurre si un juez ordena reintegro de un trabajador protegido con fuero?	La EST debe acatar el fallo y reintegrar al trabajador; si el contrato comercial con la usuaria terminó, se puede facturar el costo hasta que cese la causa o se logre acuerdo. La empresa usuaria deberá recibir al trabajador en sus instalaciones.	Art. 64 CST; Art. 67 CST; Sentencia SU-2872/2021 (CSJ); Ley 2220 de 2022, art. 99.
21	¿Cuáles son los requisitos para contratar personal extranjero en Colombia?	El empleador debe verificar que el trabajador extranjero tenga permiso de trabajo o visa válida para ejercer actividad laboral. Se debe reportar el contrato ante el Sistema de Información de Registro de Extranjeros (SIRE) dentro de los 15 días siguientes a su vinculación. Además, se debe garantizar la afiliación a seguridad social en las mismas condiciones que un nacional.	Decreto 1067 de 2015, arts. 2.2.1.11.1 y ss.
22			Resolución 5477 de 2022 (Ministerio de Relaciones Exteriores).
23			Circular Externa 083 de 2021, Ministerio del Trabajo.
24	¿Qué tipo de visa laboral requiere un extranjero?	Debe tramitar una Visa tipo M (Migrante) o tipo V (Visitante con permiso laboral) ante el Ministerio de Relaciones Exteriores. La visa especifica el empleador, cargo y duración del vínculo.	Resolución 5477 de 2022, arts. 24-29.
25			Art. 486 CST.
26	¿Qué ocurre si un extranjero labora sin permiso?	El empleador puede ser sancionado con multas hasta de 5,000 SMLMV por contratar extranjeros sin autorización. Además, el contrato puede declararse nulo de pleno derecho.	Ley 1468 de 2011, art. 3.
27			Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.6.3.4.
28	¿Existen cupos o limitaciones para vincular extranjeros?	No existen cupos formales, pero el Ministerio del Trabajo puede exigir justificación técnica cuando más del 10% de la nómina corresponde a extranjeros, para verificar la transferencia de conocimiento.	Circular 083 de 2021 MinTrabajo.
29			Constitución arts. 13, 53 y 54.
30	¿Qué es la estabilidad laboral reforzada?	Es la protección especial que impide el despido de un trabajador en condición de vulnerabilidad (embarazo, discapacidad, fuero sindical, acoso laboral o enfermedad grave) sin autorización del Ministerio del Trabajo o decisión judicial.	Ley 361 de 1997, art. 26.
31			Ley 1010 de 2006, art. 9.
32			Sent. SU-049/17, C-531/21, T-173/22 (Corte Constitucional)
33	¿Qué protección tiene una mujer embarazada?	Goza de fuero de maternidad , que impide su despido desde el inicio del embarazo hasta tres meses después del parto, salvo autorización del Ministerio del Trabajo. Además, tiene derecho a 18 semanas de licencia remunerada.	Art. 239 y 240 CST.
34			Ley 1468 de 2011.
35			Ley 2114 de 2021, art. 1.
36	¿Cuándo inicia la protección de maternidad?	Desde el momento en que el embarazo se confirma médicamente, independientemente de que el empleador haya sido notificado.	Sent. T-095/18 y T-523/21 (Corte Constitucional).
37	¿Puede despedirse una trabajadora embarazada?	Solo si media autorización previa del Ministerio del Trabajo y existe una causa justa comprobada (por ejemplo, incumplimiento grave). Sin esa autorización, el despido se presume discriminatorio.	Art. 240 CST.
38			Ley 1468 de 2011, art. 2.
39	¿Qué ocurre si se despide una mujer embarazada sin autorización?	El despido es ineficaz , el empleador debe reintegrarla y pagar los salarios y prestaciones dejadas de percibir, además de una indemnización equivalente a 60 días de salario.	Art. 239 CST.
40			Sent. SU-070/13 (Corte Constitucional).
41	¿El padre tiene licencia de paternidad?	Si, actualmente es de 15 días hábiles (antes 8). La licencia aplica si está afiliado al sistema de salud y se acredita el nacimiento o adopción.	Art. 214 de 2021, art. 2.
42	¿Qué es la licencia parental compartida?	La madre y el padre pueden distribuir libremente las últimas seis (6) semanas de la licencia de maternidad, siempre que ambos trabajen y exista mutuo acuerdo.	Ley 2114 de 2021, art. 3.
43	¿Qué es la licencia parental flexible de tiempo parcial?	Permite a los padres acordar con el empleador una licencia en la que se trabaje medio tiempo y se extienda proporcionalmente el descanso posnatal .	Ley 2114 de 2021, art. 4.
44	¿Existe protección para el trabajador enfermo o en recuperación?	Si, el trabajador con incapacidad o diagnóstico de enfermedad grave tiene estabilidad laboral reforzada y no puede ser despedido sin autorización ministerial.	Ley 361 de 1997, art. 26.
45			Sent. SU-049/17 y T-1040/21.
46	¿Qué debe hacer una empresa si desea terminar el contrato de un trabajador con enfermedad común o laboral?	Debe solicitar autorización previa al Ministerio del Trabajo , justificando la causa y adjuntando el concepto médico de rehabilitación.	Ley 361 de 1997, art. 26.
47			Decreto 1334 de 2024, art. 21.
48	¿Qué pasa si se despide sin esa autorización?	El despido es ineficaz , el trabajador debe ser reintegrado y se pagan los salarios y prestaciones dejadas de percibir.	Sent. SU-049/17 (Corte Constitucional).
49	¿Aplica la estabilidad reforzada para contratistas?	Si se demuestra relación laboral encubierta (dependencia económica con el contratante).	Sent. SU-1040/18 (Corte Constitucional).
50	¿Qué protección existe para trabajadores en condición de discapacidad?	No pueden ser despedidos o trasladados sin autorización del Ministerio del Trabajo, y tienen derecho a ajustes razonables y accesibilidad.	Ley 1618 de 2013, art. 8.
51			Ley 1946 de 2009 (Convención ONU).
52	¿Qué es un ajuste razonable?	Son las modificaciones necesarias en el entorno o condiciones de trabajo para garantizar la igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad.	Ley 1618 de 2013, art. 8.
53	¿El empleador puede exigir pruebas del embarazo?	No. La notificación del estado de embarazo es voluntaria; exigirlo puede considerarse acoso o discriminación.	Sent. T-878/14 y T-230/22.
54	¿Qué ocurre si el contrato termina durante la licencia de maternidad?	El contrato se extiende automáticamente hasta finalizar la licencia, aun cuando haya vencido el término pactado.	Art. 236 CST.
55			Sent. T-144/17 (Corte Constitucional).
56	¿Cómo se pagan las licencias de maternidad y paternidad?	Son pagadas por la EPS , siempre que el trabajador haya cotizado 9 meses continuos o discontinuos en el último año. Si no cubre, la empresa puede cubrir proporcionalmente.	Decreto 780 de 2016, art. 2.2.1.14.3.
57	¿Aplica la estabilidad reforzada durante la lactancia?	Si, la madre trabajadora tiene fuero hasta tres meses después del parto y derecho a dos descansos diarios de 30 minutos para lactancia.	Art. 238 CST.
58	¿Se puede acumular el tiempo de lactancia?	Puede acumularse previo acuerdo con el empleador, siempre que no afecte el derecho del menor a la alimentación.	Concepto 01152 de 2022, MinTrabajo.
59	¿Qué ocurre si una trabajadora adopta un menor?	Tiene derecho a las mismas licencias y protección que una madre biológica.	Ley 1832 de 2017, art. 2.
60	¿Cómo se maneja la licencia en caso de parto múltiple?	Se aplican dos semanas a la licencia de maternidad por cada hijo adicional.	Art. 236 CST, mod. Ley 1468 de 2011.
61	¿Qué pasa si el embarazo termina en aborto no provocado o muerte del feto?	La madre tiene derecho a una licencia de dos a cuatro semanas , según el concepto médico.	Ley 1468 de 2011, art. 2.
62	¿Qué beneficios existen para trabajadoras lactantes en el lugar de trabajo?	El empleador debe garantizar condiciones de higiene, espacio adecuado o pausas de lactancia. Las empresas con más de 50 trabajadores deben disponer de una sala de lactancia .	Ley 1833 de 2017, art. 3.
63	¿Qué sanciones aplican si se vulnera el fuero de maternidad?	Multas entre 1 y 5,000 SMLMV, además del reintegro y pago retroactivo de salarios.	Art. 486 CST.
64	¿Un trabajador migrante tiene estabilidad laboral reforzada?	Si, siempre que su contrato sea válido y su visa esté vigente. No puede ser despedido por razones migratorias mientras cumpla requisitos.	Constitución, art. 13.
65			Ley 1468 de 2011, art. 2.
66	¿Se puede suspender el contrato de una trabajadora embarazada?	Solo si existe una causa objetiva (por ejemplo, cierre temporal), y nunca puede usarse como medida de presión o sanción.	Art. 51 CST.
67			Sent. T-131/21 (Corte Constitucional).
68	¿Qué se entiende por ausentismo laboral?	Es la no asistencia al trabajo por parte del trabajador durante su jornada, por causas justificadas (enfermedad, licencia, calamidad, accidente) o injustificadas. Su control es parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.8.
69			Resolución 0312 de 2019, Estándar 5.8.

No.	Aspecto	Descripción del protocolo o procedimiento	Soporte normativo
70		Puede ser:	
71	¿Cómo se clasifica el ausentismo?	a) Justificado remunerado (incapacidades, licencias, permisos sindicales).	Art. 57 y 60 CST.
72		b) Justificado no remunerado (licencia no remunerada).	
73		c) Injustificado (falta al trabajo sin causa).	
74	¿Qué entidad paga las Incapacidades por enfermedad común?	La EPS reconoce el pago desde el día 3 al 180. Los dos primeros días lo paga el empleador.	-Art. 206 Ley 100 de 1993.
75			-Decreto 780 de 2016, art. 2.2.1.13.4.
76			-Ley 1562 de 2012, art. 3.
77	¿Quién paga las Incapacidades por accidente laboral?	Las ARL pagan el 100% del salario base desde el día siguiente al evento.	-Decreto 1995 de 1994, art. 9.
78	¿Qué diferencia existe entre enfermedad común y laboral?	La enfermedad común no tiene relación directa con el trabajo; la laboral es causada o agravada por las condiciones laborales.	-Decreto 1477 de 2014 (tabla de enfermedades laborales).
79	¿Qué se considera accidente de trabajo?	Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca lesión, invalidez o muerte. Incluye el ocurrido en el traslado directo entre casa y trabajo.	-Ley 1562 de 2012, art. 3.
80	¿Qué debe hacer el empleador ante un accidente laboral?	Notificar a la ARL dentro de los 2 días hábiles siguientes , realizar la investigación del accidente y registrar el evento en el SG-SST.	-Resolución 1401 de 2007, arts. 4-9.
81	¿Qué es una enfermedad laboral diagnosticada?	Es aquella determinada por la EPS o ARL como causada directamente por las condiciones del trabajo. Se formaliza mediante dictamen médico laboral.	-Decreto 1477 de 2014, art. 2.
82	¿Qué sucede si el trabajador no reporta un accidente?	Puede perder temporalmente el reconocimiento de prestaciones si se demuestra negligencia en el reporte.	-Art. 62 CST, numeral 6.
83	¿Qué plazo tiene la ARL para calificar un accidente o enfermedad laboral?	Máximo 15 días hábiles desde la recepción completa del reporte o dictamen médico.	-Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.18.
84	¿Qué sucede si hay controversia entre EPS y ARL sobre el origen del evento?	Se remite a la Junta Regional de Calificación de Invalidez , y en segunda instancia a la Junta Nacional .	-Ley 1562 de 2012, art. 41.
85	¿El empleador puede descontar Incapacidades al trabajador?	No. Si la EPS o ARL no reconocen el pago, el empleador puede reclamar posteriormente, pero no descontarlo unilateralmente.	-Art. 59 CST, numeral 1.
86	¿Qué porcentaje del salario se paga durante Incapacidad común?	Se paga el 66.67% del salario base desde el día 3 al 90 y el 50% del día 91 al 180.	-Art. 206 Ley 100 de 1993.
87	¿Cuánto se paga durante Incapacidad laboral?	El 100% del salario base de cotización desde el día siguiente al accidente o diagnóstico laboral.	-Ley 1562 de 2012, art. 3.
88	¿Qué ocurre si la Incapacidad supera los 180 días?	Se evalúa la pérdida de capacidad laboral; si es superior al 50%, puede reconocerse pensión de invalidez . Si es inferior, se continúa con prórrogas o reubicación.	-Ley 100 de 1993, art. 39.
89	¿Qué responsabilidad tiene el empleador ante una enfermedad laboral?	Adoptar medidas correctivas, modificar el puesto de trabajo y evitar la reincidencia. La omisión puede generar sanción o responsabilidad civil.	-Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.21.
90	¿Qué es la reubicación laboral?	Es la asignación de nuevas funciones acordes con las restricciones médicas del trabajador, sin afectar su salario ni condiciones esenciales.	-Ley 1562 de 2012, art. 11.
91			-Sent. T-397/22 (Corte Constitucional).
92	¿Puede el empleador despedir a un trabajador Incapacitado?	Solo con autorización del Ministerio del Trabajo, previa justificación técnica y médica.	-Ley 361 de 1997, art. 26.
93	¿Qué es el ausentismo injustificado?	Es la ausencia sin causa o sin comunicación previa. Si es reiterada, puede configurar justa causa de despido .	-Art. 62 CST, numeral 4.
94	¿Qué consecuencias tiene el ausentismo reiterado?	Amonestación, suspensión o terminación del contrato por justa causa.	-Art. 62 CST.
95	¿Cómo se gestiona el ausentismo en el SG-SST?	Debe existir un registro sistemático de ausencias, indicadores de frecuencia y causas, con planes de acción correctiva.	-Resolución 0312 de 2019, Estándar 5.8.
96	¿Qué indicador mide el ausentismo laboral?	La Tasa de Ausentismo Laboral (TAL) = $(\text{Total de días ausentes} / \text{Total de días laborales}) \times 100$.	-Resolución 0312 de 2019, Anexo Técnico.
97	¿Qué ocurre si la ARL rechaza un caso laboral?	El empleador debe seguir el trámite de controversia ante las juntas de calificación o asumir temporalmente las prestaciones.	-Ley 1562 de 2012, art. 41.
98	¿Qué medidas preventivas puede adoptar la empresa para reducir el ausentismo?	Implementar programas de vigilancia epidemiológica, pausas activas, control médico ocupacional, rotación ergonómica y bienestar laboral.	-Resolución 2346 de 2007.
99			-Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.8.
100	¿Qué sanciones se aplican al empleador que no reporte accidentes o enfermedades laborales?	Multas entre 1 y 5,000 SMMVL por incumplimiento de obligaciones del SG-SST.	-Art. 486 CST.
101			-Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.11.5.
102	¿Cuál es el porcentaje de rotación por cargo durante los últimos 12 meses?	La rotación de personal mide la proporción de empleados que ingresan y salen. Se calcula con la fórmula: Rotación = (Ingresos + Retiros) / 2 + Promedio de empleados * 100 . La empresa debe reportar este dato en su SG-SST y planes de mejora.	-Resolución 0312 de 2019, Estándar 5.8.
103			-Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.8.
104	¿Qué indicador mide la rotación anual de personal?	Índice de rotación laboral (IRL) , indicador de gestión del talento humano. Permite identificar estabilidad, causas de retiro y nivel de satisfacción.	-Resolución 0312 de 2019, Estándar 5.8.
105	¿Cómo debe gestionarse la rotación alta en personal temporal?	Se deben implementar medidas de retención, programas de bienestar y análisis de causas (salario, condiciones, clima). Su gestión forma parte del SG-SST y la planeación de reemplazos.	-Ley 1562 de 2012, art. 2.
106			-Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.25.
107	¿Qué responsabilidad tiene el CIAT frente al SG-SST de trabajadores en misión?	Aunque la Empresa de Servicios Temporales (EST) es el empleador, el CIAT (empresa usuaria) debe garantizar condiciones seguras y reportar riesgos. Ambos comparten corresponsabilidad.	-Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.8 y 2.2.4.6.26.
108	¿La usuaria debe incluir en su SG-SST los cargos de misión?	Sí. Debe incluirlos en su Matriz de Peligros y Riesgos , pues el trabajo se desarrolla en su entorno.	-Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.15.
109			-Concepto MinTrabajo 2023EE0012453-5.
110	¿Qué nivel de riesgo debe certificarse ante la ARL?	Debe coincidir con el clasificado según la actividad económica principal y las tareas del cargo, conforme a la Tabla de Clasificación del Decreto 1607 de 2002 .	-Decreto 1607 de 2002, arts. 2-3.
111			-Ley 1562 de 2012, art. 3.
112	¿Qué porcentaje mínimo de avance del SG-SST se exige en 2025?	Toda empresa debe contar con 100% de implementación / evaluación anual, con indicadores de estructura, proceso y resultado.	-Resolución 0312 de 2019, art. 2.
113			-Circular MinTrabajo 072 de 2023.
114	¿Qué documentos debe tener actualizados el SG-SST?	Política SST, matriz de riesgos, plan de trabajo anual, programas de capacitación, registros de accidentes, indicadores de ausentismo y resultados de auditorías.	-Decreto 1072 de 2015, arts. 2.2.4.6.8-2.2.4.6.25.
115	¿Qué ocurre si la empresa no implementa su SG-SST?	Se expone a sanciones de hasta 5,000 SMMVL , suspensión de actividades o cierre temporal.	-Art. 486 CST.
116			-Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.11.5.
117	¿Qué tasas se usan para medir accidentalidad laboral?	Tasa de frecuencia (TF) = $(N^{\circ} \text{ accidentes} / N^{\circ} \text{ horas-hombre trabajadas}) \times 200.000$.	-Resolución 0312 de 2019, Anexo Técnico.
118		Tasa de severidad (TS) = $(\text{Días perdidos} \times 200.000) / N^{\circ} \text{ horas-hombre trabajadas}$.	
119	¿Cuál es la tasa de ausentismo laboral y cómo se mide?	Tasa de ausentismo (TA) = $(\text{Días de ausencias} / \text{Días laborales programados}) \times 100$. Se reporta en el plan de mejora del SG-SST.	-Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.8.
120	¿Qué ocurre si la tasa de accidentalidad supera el promedio sectorial?	Se deben adoptar medidas correctivas, reforzar capacitación y reevaluar controles de riesgo en la matriz de peligros.	-Resolución 0312 de 2019, Estándar 4.7.
121	¿Qué manejo debe darse a los trabajadores reubicados por accidente laboral?	Se les asignan funciones compatibles con sus restricciones médicas, manteniendo salario y derechos. No puede haber discriminación ni despido sin autorización ministerial.	-Ley 1562 de 2012, art. 11.
122			-Ley 361 de 1997, art. 26.
123	¿Qué manejo se da a reubicados por enfermedad común?	Se debe ofrecer reintegro o reubicación temporal según recomendaciones médicas; el despido sin causa justificada puede vulnerar el derecho a la estabilidad reforzada.	-Sent. T-397/22 y T-220/23 (Corte Constitucional).
124	¿Los exámenes médicos de retiro deben ser asumidos por la usuaria?	Solo si el trabajador lo solicita y la empresa usuaria así lo define en el contrato comercial. En caso contrario, los asume la EST.	-Resolución 2346 de 2007, art. 5.
125	¿Qué políticas aplican para acuerdos de conciliación con trabajadores en misión?	Deben realizarse ante Inspector de Trabajo o Juez Laboral , garantizando voluntariedad. El contratante solo puede asumir costos si se pacta contractualmente.	-Art. 15 CST.
			-Ley 2220 de 2022, art. 17.
	¿Los cargos en misión deben incorporarse en la matriz de peligros de CIAT?	Sí, los trabajadores en misión deben incluirse porque las actividades se desarrollan en instalaciones del CIAT.	-Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.15.
	¿El personal temporal debe recibir inducción en SST del CIAT?	Sí, el CIAT debe garantizar inducción en políticas, riesgos y protocolos de emergencia.	-Resolución 0312 de 2019, Estándar 4.3.
	¿La EST debe brindar formación complementaria al personal en misión?	Sí, debe impartir capacitación en prevención de riesgos, cultura de seguridad y normativa laboral, articulada al SG-SST del contratante.	-Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.15.
	¿Qué nivel de responsabilidad tiene el CIAT frente a los trabajadores temporales?	Tiene responsabilidad solidaria en materia de SST y cumplimiento normativo, compartiendo la supervisión con la EST.	-Art. 35 CST.
			-Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.8.
	¿Con qué frecuencia debe entregarse la dotación al trabajador?	La dotación (calzado y vestido de trabajo) debe entregarse tres veces al año : 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre. Aplica a trabajadores que devengan hasta dos SMMVL y hayan laborado más de tres meses.	-Art. 230 CST.
			-Concepto MinTrabajo 2023EE0012199-5.
	¿Qué ocurre si el trabajador no usa la dotación entregada?	Si el empleador acredita la entrega y el trabajador no la usa, no hay incumplimiento. El uso es obligatorio para prevenir riesgos laborales.	-Art. 230 CST.
			-Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.8.
	¿Qué sucede si no se entrega dotación a tiempo?	La falta de entrega puede generar sanciones administrativas y reclamaciones laborales . No sustituye salario ni puede compensarse en dinero.	-Art. 234 CST.
			-Sent. CSJ SL1613-2023.
	¿Quién debe entregar la dotación en caso de personal en misión?	La Empresa de Servicios Temporales (EST) es responsable de la entrega. El CIAT, como usuario, debe garantizar el uso correcto dentro de sus instalaciones.	-Art. 77 Ley 50 de 1990.
			-Decreto 4360 de 2006, art. 2.
	¿Los contratistas tienen derecho a dotación?	No. Los contratistas por prestación de servicios no tienen vínculo laboral, por lo que deben proveer sus propios elementos de trabajo.	-Art. 23 CST.
			-Concepto MinTrabajo 2024EE0010654-5.
	¿Qué tipo de dotación debe entregarse?	Debe ser adecuada al riesgo y naturaleza del cargo , diferenciando entre dotación de labor y elementos de protección personal (EPP).	-Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.10.
			-Resolución 0312 de 2019, Estándar 4.4.
	¿Cuáles son los exámenes médicos obligatorios?	Ingreso, periódico, post-incapacidad y de retiro. Permiten verificar aptitud laboral y exposición a riesgos.	-Resolución 2346 de 2007, arts. 3-5.
	¿Quién asume el costo de los exámenes médicos?	El empleador o la EST, según corresponda, debe asumir el costo total de los exámenes ocupacionales.	-Resolución 2346 de 2007, art. 5.
			-Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.8.
	¿Cómo ocurre si el trabajador se niega a realizar el examen médico?	Puede considerarse incumplimiento de deberes de autocuidado, y suspender temporalmente la asignación de tareas de riesgo.	-Resolución 2346 de 2007, art. 11.
	¿Cómo se garantiza la confidencialidad de los resultados médicos?	Los resultados son de manejo exclusivo del médico laboral y el trabajador. El empleador solo recibe el concepto de "apto/no apto".	-Ley 1562 de 2012, art. 11.
	¿Qué acciones debe adelantar el CIAT ante Incapacidades prolongadas?	Coordinar con la ARL o EPS la evaluación de pérdida de capacidad laboral y realizar reubicación si aplica.	-Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.16.
	¿Se pueden terminar contratos por Incapacidades prolongadas?	No. El despido sin autorización del Ministerio del Trabajo vulnera el derecho a la estabilidad laboral reforzada .	-Sent. C-53/00 T-397/22 SU-049/24 (Corte Constitucional).
	¿Qué beneficios de bienestar debe garantizar el CIAT?	Programas de bienestar social, formación, deporte, recreación, prevención y salud mental, como parte del SG-SST.	-Resolución 0312 de 2019, Estándar 5.8.
	¿Los trabajadores en misión acceden a beneficios Institucionales?	Sí, cuando se encuentren en las instalaciones del CIAT, deben participar en actividades de bienestar y prevención.	-Ley 1562 de 2012, art. 2.
	¿Se pueden otorgar Incentivos económicos o no salariales?	Sí, siempre que no constituyan salario, según pacto escrito y sin habitualidad.	-Art. 128 CST.
			-Sent. CSJ SL-1147-2022.
	¿Qué elementos deben tener los programas de bienestar laboral?	Diagnóstico, objetivos, cronograma, presupuesto, indicadores de impacto y seguimiento.	-Resolución 0312 de 2019, Estándar 5.8.
	¿El CIAT debe garantizar pausas activas?	Sí, deben realizarse dos veces por jornada para prevenir lesiones osteomusculares.	-Resolución 653 y 1956 de 2012.

No.	Aspecto	Descripción del protocolo o procedimiento	Soporte normativo
	¿Cómo se reportan las enfermedades laborales detectadas?	Deben notificarse en línea a la ARL y al Ministerio del Trabajo dentro de los dos días hábiles siguientes a la calificación.	- Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.2.9.
	¿Qué obligaciones tiene el CIAT frente a la salud mental laboral?	Implementar programas de vigilancia psicosocial y protocolos de intervención temprana.	- Resolución 2764 de 2022.
	¿Qué debe incluir el programa de salud mental laboral?	Evaluaciones periódicas de factores psicosociales, atención a casos críticos y capacitación en autocuidado emocional.	- Resolución 2764 de 2022, Anexo Técnico.
	¿Qué es el Comité de Convivencia Laboral y cómo se integra?	Es el órgano encargado de prevenir el acoso laboral. Se conforma con representantes de empleador y trabajadores por períodos de dos años.	- Resolución 652 de 2012, arts. 4-7.
	¿Qué sanciones existen por acoso laboral comprobado?	Multas de 2 a 10 SMMLV, amonestación y registro en hoja de vida.	- Ley 1010 de 2016, art. 10.
	¿Qué políticas debe incluir el Reglamento Interno de Trabajo (RIT)?	Prevención de acoso, salud mental, uso de EPP, pausas activas, teletrabajo y canales de denuncia.	- Decreto 1334 de 2024, art. 42.
	¿Se debe entregar el Reglamento Interno del personal en misión?	Si, el CIAT debe socializar las normas internas de seguridad, convivencia y bioseguridad.	- Art. 108 CST.
	¿Qué responsabilidades tiene el CIAT frente a inspecciones del Ministerio del Trabajo?	Facilitar el acceso a información laboral y de SST, y ejecutar las medidas de mejora ordenadas en las actas de visita.	- Art. 486 CST.
	¿Cuál es la diferencia entre teletrabajo y trabajo remoto?	El teletrabajo combina presencia física y virtual (modelo híbrido). El trabajo remoto es 100% a distancia y no requiere presencia física en la empresa.	- Ley 1221 de 2008, arts. 2 y 3. - Ley 2121 de 2021, art. 2.
	¿El teletrabajo requiere contrato escrito?	Si, debe constar por escrito e incluir horario, herramientas, condiciones de conectividad, seguridad digital y cobertura de riesgos laborales.	- Ley 1221 de 2008, art. 6. - Decreto 884 de 2012, art. 9.
	¿El trabajo remoto requiere autorización del Ministerio del Trabajo?	No, pero debe registrarse en el SG-SST y notificarse a la ARL para garantizar la cobertura en el lugar designado como domicilio laboral.	- Ley 2121 de 2021, art. 14.
	¿Quién debe proveer los equipos y conexión a Internet?	El empleador o contratante debe proporcionar los medios tecnológicos y asumir los costos de conexión o compensar económicamente al trabajador.	- Ley 2121 de 2021, art. 17.
	¿Qué ocurre si el trabajador usa sus propios equipos?	Debe existir acuerdo escrito que defina compensación, mantenimiento y responsabilidad por fallas técnicas o pérdida de información.	- Ley 1581 de 2012, arts. 3 y 7. - Sent. T-063/21, Corte Constitucional.
	¿El CIAT puede monitorear las labores de los teletrabajadores?	Si, pero el control debe ser razonable y proporcional, garantizando la privacidad y sin vulnerar datos personales.	- Ley 1581 de 2012, arts. 3 y 7. - Sent. T-063/21, Corte Constitucional.
	¿Qué derechos laborales conserva el teletrabajador?	Todos los derechos de los trabajadores presenciales: salario, descanso, vacaciones, afiliación a seguridad social, cotización digital y protección en riesgos laborales.	- Ley 1221 de 2008, art. 6.
	¿Se mantiene el derecho a la desconexión laboral?	Si, el teletrabajador y trabajador remoto tienen derecho a no responder comunicaciones fuera del horario laboral, salvo fuerza mayor o turnos de disponibilidad pactados.	- Ley 2191 de 2022, arts. 3 y 4.
	¿Qué medidas debe adoptar el CIAT para garantizar la desconexión laboral?	Incluir cláusulas de desconexión en los contratos, políticas internas, y mecanismos de reporte de vulneraciones al derecho.	- Ley 2191 de 2022, art. 6.
	¿Qué elementos debe incluir la política de teletrabajo o remoto del CIAT?	Objetivos, alcance, niveles de modalidad (autónoma, suplementario o móvil), condiciones técnicas, seguridad digital, salud laboral y desconexión.	- Decreto 884 de 2012, art. 5.
	¿Debe actualizarse el SG-SST ante modalidades remotas?	Si, se deben identificar peligros en el lugar de trabajo remoto, ajustar la matriz de riesgos y realizar inspección virtual o autodiagnóstico.	- Resolución 2886 de 2012, art. 4.
	¿La ARL cubre accidentes en el domicilio del trabajador remoto?	Si, siempre que ocurran durante el cumplimiento de funciones y dentro de la jornada laboral definida.	- Ley 2121 de 2021, art. 15.
	¿Cómo se controla la jornada laboral a distancia?	Mediante registro electrónico, aplicaciones de control horario o reportes automáticos, respetando la privacidad y la desconexión.	- Decreto 1334 de 2024, art. 26.
	¿Qué ocurre si el trabajador remoto trabaja más horas de las pactadas?	Se generarán horas extras reconocidas como recargo legal si se demuestra que fueron ordenadas o consentidas por el empleador.	- Art. 168 CST. - Sent. CSJ SL-2656-2024.
	¿Cómo se garantiza la seguridad de la información en el trabajo remoto?	A través de políticas de seguridad informática, capacitación y cláusulas de confidencialidad.	- Ley 1581 de 2012, art. 17. - Decreto 1377 de 2013.
	¿Qué sanciones existen por incumplir normas de protección de datos?	Multas hasta de 2.000 salarios mínimos y suspensión del tratamiento de datos.	- Ley 1581 de 2012, art. 23. - Ley 1266 de 2008.
	¿Qué cláusulas debe incluir un acuerdo de confidencialidad laboral?	Definición de información reservada, alcance, duración postcontractual y sanciones por divulgación no autorizada.	- Ley 1581 de 2012, art. 2. - Sent. CSJ SL-3420-2023.
	¿Se pueden monitorear correos o chats corporativos?	Si, únicamente cuando se advierta previamente al trabajador, y la revisión sea necesaria para fines de seguridad o control institucional.	- Sent. T-145/23, Corte Constitucional.
	¿Qué obligaciones tiene el trabajador respecto al uso de los medios digitales?	Usar los equipos y canales corporativos exclusivamente para fines laborales, cuidar la información y reportar incidentes de ciberseguridad.	- Ley 1273 de 2009, arts. 2 y 3.
	¿Qué debe incluir el protocolo de respuesta ante incidentes digitales?	Procedimientos de notificación, mitigación, investigación y recuperación de datos, bajo supervisión del responsable de tratamiento.	- Circular 03 de 2024, SIC. - ISO 27001 (referencia técnica).
	¿El contratante o la empresa usuaria puede adelantar procesos disciplinarios a los trabajadores en misión?	No directamente. El proceso disciplinario es competencia de la Empresa de Servicios Temporales (EST), quien conserva el vínculo laboral. Sin embargo, la empresa usuaria puede reportar faltas o novedades para que la EST inicie el procedimiento.	- Art. 77, Ley 50 de 1990. - Art. 32 CST. - Concepto MinTrabajo 3110 de 2023.
	¿Se permite adelantar procesos disciplinarios vía remota (correo, videollamada, etc.)?	Si, siempre que se garantice el derecho al debido proceso y defensa y quede registro digital verificable de la notificación y descargos.	- Art. 29 Constitución Política. - Sent. SL-1207-2023, CSJ.
	¿Qué debe contener el reglamento interno de trabajo respecto a procesos disciplinarios?	Tipificación de faltas, sanciones, procedimiento, término de descargos y autoridades competentes.	- Arts. 106-115 CST. - Decreto 1334 de 2024, art. 22.
	¿Qué sanciones disciplinarias son válidas en el derecho laboral colombiano?	Llamado de atención verbal, escrito, suspensión temporal (máx. 8 días) y terminación con justa causa. No se permiten sanciones pecuniarias.	- Art. 115 CST. - Sent. SL-3592-2023, CSJ.
	¿El trabajador en misión puede ser sancionado por la empresa usuaria?	No. La facultad disciplinaria recae exclusivamente en la EST. La usuaria solo puede solicitar su retiro del servicio, sin imponer sanciones.	- Art. 77, Ley 50 de 1990. - Concepto MinTrabajo 39482 de 2024.
	¿Qué ocurre si un trabajador incurre en falta grave dentro de las instalaciones del contratante?	La empresa usuaria debe reportar por escrito a la EST, quien inicia la investigación disciplinaria. Puede suspender la asignación del trabajador mientras se define el caso.	- Art. 62 CST. - Ley 50 de 1990, art. 77.
	¿El CIAT puede solicitar el retiro de un trabajador en misión?	Si, pero debe motivar la solicitud y la EST determinará si configura causal objetiva o si requiere sustitución temporal.	- Art. 77, Ley 50 de 1990.
	¿Cuáles son las causales de terminación del contrato laboral de un trabajador en misión?	1) Expiración del término pactado. 2) Finalización de la labor o misión. 3) Justa causa. 4) Mutuo acuerdo. 5) Autorización del MinTrabajo cuando existe fuero o estabilidad reforzada.	- Art. 61 CST. - Ley 50 de 1990, art. 77.
	¿Qué ocurre si finaliza la misión pero el trabajador sigue contratado por la EST?	La EST debe reubicarlo en una nueva misión o pagarle el salario básico durante 30 días mientras se concreta la reasignación.	- Art. 77, Ley 50 de 1990, parágrafo 1.
	¿Puede la EST dar por terminado el contrato antes de finalizar la misión?	Solo si existe una justa causa comprobada o si el contratante finaliza anticipadamente el contrato comercial.	- Art. 62 CST.
	¿Cuáles son las justas causas de terminación laboral?	Enumeradas en el artículo 62 del CST: incumplimiento grave, fraude, inasistencia, violencia, daños intencionales, entre otros.	- Art. 62 CST. - Decreto 1334 de 2024, art. 33.
	¿Qué garantías tiene el trabajador despedido sin justa causa?	Indemnización conforme al tipo de contrato (fijo, indefinido o por obra), calculada según antigüedad y salario.	- Art. 64 CST. - Decreto 1334 de 2024, art. 35.
	¿El CIAT debe asumir indemnizaciones si el despido fue solicitado por él?	Si, si se demuestra que el retiro fue injustificado y solicitado expresamente por la usuaria, la EST puede trasladar el costo al contratante.	- Art. 77, Ley 50 de 1990, inc. final.
	¿Qué sucede si el trabajador en misión tiene fuero sindical o estabilidad reforzada?	La terminación requiere autorización judicial o del Ministerio del Trabajo. De no hacerlo, se configura despido ineffecto.	- Art. 26, Ley 361 de 1997. - Sent. C-994/2022, Corte Const.
	¿Qué derechos mantiene el trabajador en caso de despido ineffecto?	Reintegro, pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir, y sanción moral.	- Sent. SU-075/2023, Corte Const.
	¿Qué plazo tiene la EST para pagar liquidaciones?	A la terminación del contrato, el pago debe realizarse dentro de los 15 días hábiles siguientes. Retrasos generan intereses moratorios.	- Decreto 1334 de 2024, art. 38.
	¿Qué sanción aplica por no pago oportuno de liquidaciones?	Intereses moratorios equivalentes al doble del interés bancario corriente certificado por la Superfinanciera.	- Art. 65 CST. - Sent. SL-2509-2022, CSJ.
	¿Puede un trabajador en misión demandar simultáneamente a la EST y al CIAT?	Si, bajo la figura de responsabilidad solidaria en materia laboral, aunque el vínculo directo es con la EST.	- Art. 34 CST. - Sent. SL-1064-2023, CSJ.
	¿Qué mecanismos existen para resolver conflictos laborales individuales?	Conciliación administrativa ante MinTrabajo o judicial, inspección laboral, o proceso ordinario laboral.	- Art. 486 CST. - Ley 1564 de 2012, art. 18. - Decreto 1334 de 2024, art. 40.
	¿Qué protocolo debe aplicar el CIAT en caso de litigios laborales?	Activar el protocolo de gestión de controversias laborales, que incluya: 1) Comunicación inmediata a la EST. 2) Revisión documental del contrato. 3) Respuesta formal ante MinTrabajo o juez. 4) Coordinación con asesoría jurídica y ARL.	- Circular 07 de 2023, MinTrabajo.
	¿Quién asume la representación judicial en caso de demanda?	La EST, como empleador directo, representa al trabajador en los litigios. El CIAT podrá ser vinculado como tercero responsable solidario.	- Art. 34 CST. - Sent. SL-2123-2024, CSJ.
	¿Es posible conciliar antes de iniciar un proceso judicial laboral?	Si, la conciliación prejudicial es obligatoria antes de presentar demanda judicial laboral.	- Ley 640 de 2001, art. 95.
	¿Qué validez tiene la conciliación laboral ante el Ministerio?	Hace tránsito a cosa juzgada y tiene efectos de sentencia ejecutoriada.	- Ley 640 de 2001, art. 66.
	¿Qué entidad supervisa los procesos disciplinarios laborales?	La Inspección del Trabajo del Ministerio del Trabajo, que puede requerir documentación y sancionar incumplimientos.	- Art. 486 CST.
	¿Qué sanciones puede imponer el Ministerio del Trabajo por incumplimiento laboral?	Multas hasta de 5.000 salarios mínimos por violación de normas laborales, SST o contratación irregular.	- Ley 1610 de 2013, art. 13.
	¿Puede el CIAT acudir a arbitraje laboral?	Solo en conflictos colectivos o contractuales, previa autorización del Ministerio.	- Ley 1563 de 2012, art. 1. - Ley 50 de 1990, art. 452 CST.
	¿Qué ocurre si una empresa usuaria incumple pagos a la EST?	La EST puede suspender la prestación del servicio y exigir el pago de intereses moratorios por el plazo vencido.	- Art. 1608 Código Civil. - Art. 65 CST.
	¿Qué responsabilidad tiene el CIAT en caso de accidente laboral de un trabajador en misión?	Deber de cooperación y reporte inmediato a la EST y la ARL. El riesgo lo asume la EST, pero el CIAT debe facilitar investigación y control.	- Art. 13, Decreto 1072 de 2015.
	¿Qué ocurre si la EST incumple con aportes al sistema de seguridad social?	El CIAT puede ser declarado solidariamente responsable si no verifica la afiliación y pago mensual.	- Art. 34 CST. - Ley 100 de 1993, art. 23.
	¿Qué mecanismos preventivos debe implementar el CIAT ante posibles litigios?	Mantener bitácora de reportes, evidencia documental, cumplimiento contractual, actas de seguimiento y control de horas y pagos.	- Decreto 1334 de 2024, art. 41. - Circular 09 de 2023, MinTrabajo.
	¿Qué es el archivo laboral?	Es el conjunto de documentos físicos y digitales que contienen la historia laboral, administrativa y contractual de cada trabajador.	- Ley 594 de 2000, art. 4.
	¿Puede debe contener un archivo laboral?	Contrato, afiliaciones, hoja de vida, evaluaciones, certificaciones, incapacidades, sanciones, pagos y actas de retiro.	- Acuerdo 060 de 2001 (AGN), art. 9.
	¿Por cuánto tiempo debe conservarse el archivo laboral?	Mínimo 20 años después de la desvinculación, según el ciclo vital documental.	- Ley 594 de 2000, art. 24.
	¿Quién es responsable del archivo laboral?	El empleador o área de Talento Humano; debe garantizar custodia, confidencialidad y acceso restringido.	- Decreto 1083 de 2015, art. 2.2.5.5-10.
	¿El archivo puede ser digital?	Si, siempre que garantice autenticidad, integridad, disponibilidad y respaldo seguro.	- Ley 527 de 1999, art. 6. - Ley 594 de 2000, art. 21.

No.	Aspecto	Descripción del protocolo o procedimiento	Soporte normativo
	¿Qué políticas debe tener el CIAT sobre archivo laboral?	Política de gestión documental, retención, digitalización, seguridad de la información y protección de datos personales.	-Acuerdo 060/2001 (AGN), arts. 10-13.
	¿Qué es el <i>habeas data</i> laboral?	Derecho del trabajador a conocer, actualizar o suprimir información personal tratada por su empleador.	-Ley 1581 de 2012, art. 8.
	¿El CIAT debe tener autorización escrita para tratar datos personales?	Si, debe obtener consentimiento previo, expreso e informado del titular de los datos.	-Ley 1581 de 2012, art. 9.
	¿Qué información personal puede recolectarse legalmente?	Solo la necesaria para fines laborales: identificación, afiliaciones, historial profesional y salud ocupacional (debidamente protegida).	-Ley 1581 de 2012, art. 4.
	¿Se pueden compartir datos laborales con terceros?	Solo cuando exista autorización del titular o obligación legal (por ejemplo, MinTrabajo, UGPP, EPS, AFP, ARL).	-Ley 1581 de 2012, art. 10.
	¿Qué debe contener el aviso de privacidad?	Identidad del responsable, finalidad del tratamiento, derechos del titular, y canal de atención de consultas y reclamos.	-Decreto 1377 de 2013, art. 14.
	¿Qué ocurre si el CIAT no cuenta con política de tratamiento de datos?	Se considera infracción grave ante la SIC y puede generar sanciones económicas.	-Ley 1581 de 2012, art. 23.
	¿Qué sanciones aplica la SIC por violación de datos personales?	Multas hasta de 2.000 SMLMV, suspensión de operaciones o cancelación del registro de bases de datos.	-Ley 1581 de 2012, art. 23.
	¿Qué es una base de datos laboral?	Conjunto organizado de información de empleados o ex empleados administrado por el área de Talento Humano o jurídico.	-Decreto 1377 de 2013, art. 3.
	¿Debe el CIAT registrar sus bases de datos laborales?	Si, ante el Registro Nacional de Bases de Datos (RNBD) administrado por la SIC.	-Circular Externa 02 de 2023 (SIC)
	¿Qué debe contener el registro en el RNBD?	Nombre de la base, tipo de datos, responsables, finalidad, políticas internas y medidas de seguridad aplicadas.	-Circular 02 de 2023, Anexo técnico.
	¿Cómo se garantiza la seguridad de la información laboral?	Implementando medidas físicas, digitales y administrativas de control de acceso, cifrado y respaldo seguro.	-Ley 1581 de 2012, art. 19.
	¿Qué derechos tienen los trabajadores sobre sus datos?	Acceder, actualizar, rectificar o eliminar información inexacta, parcial o no autorizada.	-Ley 1581 de 2012, art. 8.
	¿El CIAT puede conservar hojas de vida de aspirantes no contratados?	Si, pero solo con consentimiento y por un máximo de 6 meses, salvo autorización expresa.	-Decreto 1377 de 2013, art. 9.
	¿Qué debe incluir el protocolo de gestión documental del CIAT?	Clasificación por series y subseries, tiempos de retención, medidas de protección de datos y procedimientos de destrucción segura.	-Acuerdo 060/2001 (AGN) -Ley 1581/2012, art. 18.
	¿Qué programas de bienestar ofrece actualmente CIAT a los colaboradores temporales?	El CIAT debe garantizar programas de bienestar laboral que promuevan la calidad de vida, salud mental y clima organizacional, en coordinación con la Empresa de Servicios Temporales (EST). Estos programas deben incluir actividades recreativas, deportivas, culturales y de salud.	-Ley 9 de 1979, art. 82. -Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.8. -Resolución 0312 de 2019, Estándar 4.6.
	¿Esperan que el proveedor de temporalidad complemente con beneficios adicionales (salud mental, recreación, etc.)?	Si, las EST pueden ofrecer beneficios complementarios como parte de su responsabilidad social empresarial y para fortalecer la retención del talento en misión.	-Ley 50 de 1990, art. 77. -Resolución 2646 de 2008, art. 16.
	¿Qué beneficios consideran más relevantes para atraer y fidelizar el talento en misión?	Planes de salud mental, programas de formación continua, estabilidad, oportunidades de reingreso y bienestar familiar.	-Ley 1010 de 2006, art. 9. -Ley 1857 de 2017, art. 3 (conciliación vida laboral y familiar).
	¿Cómo integran a los colaboradores temporales en la cultura y valores del CIAT?	A través de inducción institucional, inclusión en programas de bienestar y comunicación interna, fomentando sentido de pertenencia e identidad organizacional.	-Resolución 0312 de 2019, Estándar 1.4.
	¿Qué expectativas tienen frente al acompañamiento en la gestión de bienestar para empleados en misión?	Se espera que la EST garantice seguimiento psicosocial, atención de casos críticos y reporte de indicadores de clima laboral y rotación.	-Resolución 2646 de 2008, arts. 8 y 9.
	¿Realizan mediciones de clima laboral que incluyen al personal en misión?	Deben realizarse al menos una vez al año, incluyendo al personal en misión, para prevenir riesgos psicosociales y evaluar bienestar organizacional.	-Resolución 2646 de 2008, art. 15.
	¿Cómo evalúan el impacto de los programas de bienestar en la productividad y rotación?	Mediante indicadores de ausentismo, rotación, satisfacción y desempeño laboral. Los resultados deben integrarse al SG-SST.	-Resolución 0312 de 2019, Estándar 4.8.
	¿Manejan turnos?	Si, según la naturaleza operativa del CIAT y las disposiciones de la jornada máxima legal (42 horas semanales).	-Ley 2101 de 2021, art. 1. -Art. 161 CST
	¿El personal labora horas extras, dominicales y nocturnas?	Solo si se autoriza por el empleador y se registra conforme a los topes legales. Se debe pagar el recargo correspondiente.	-Arts. 167, 168 y 179 CST.
	¿Manejan <i>casino</i> o servicio de <i>cafetería</i> para descontar por nómina?	Si, siempre que el descuento sea voluntario y autorizado por el trabajador por escrito.	-Art. 149 CST.
	¿El personal labora tiempo completo o por horas?	Predomina el tiempo completo, aunque puede contratarse por horas bajo la modalidad de contrato de tiempo parcial o por obra, con aportes proporcionales.	-Art. 197 CST.
	¿Manejan servicio de ruta o <i>auxilio de transporte</i> ?	El CIAT debe pagar el <i>auxilio de transporte</i> de ley, salvo que suministre transporte gratuito.	-Decreto 1334 de 2024, art. 6. -Ley 15 de 1959, art. 2.
	¿Los trabajadores temporales pueden participar en actividades de bienestar institucional?	Si, deben ser incluidos en igualdad de condiciones frente a los trabajadores directos.	-Ley 50 de 1990, art. 77.
	¿Qué requisitos debe cumplir la Inducción de SST para personal en misión?	Debe ser teórico-práctica, específica por puesto de trabajo y registrada documentalmente.	-Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.8.
	¿La EST debe realizar formación complementaria a la Inducción de CIAT?	Si, en temas de cultura organizacional, valores, ética, servicio al cliente y autocuidado.	-Resolución 0312 de 2019, Estándar 1.4.
	¿El CIAT debe incluir al personal temporal en sus planes de capacitación?	Si, porque durante su misión actúan bajo subordinación funcional del CIAT.	-Ley 50 de 1990, art. 77. -Ley 1010 de 2006, art. 9.
	¿Qué papel cumple el Comité de Convivencia Laboral en los procesos de bienestar?	Prevenir el acoso laboral, promover relaciones sanas y remitir casos al área de SST o jurídica.	-Res. 653 y 1356 de 2012.
	¿Cómo se articula el bienestar con el Sistema de Gestión en SST?	Debe incluir programas de salud mental, pausas activas, prevención de estrés y hábitos saludables.	-Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.8.
	¿Qué indicadores deben evaluarse para medir bienestar y equidad laboral?	Rotación, ausentismo, participación en actividades, satisfacción, percepción de justicia organizacional y equidad salarial.	-Resolución 0312 de 2019, Estándar 4.8. -Ley 581 de 2000 (Ley de Cuotas).
	¿Qué obligaciones tiene el CIAT frente a la equidad de género y no discriminación laboral?	Promover igualdad salarial, oportunidades de ascenso y prevención del acoso y discriminación por género o condición.	-Ley 1010 de 2006, art. 2.2.4.6.8. -Decreto 1334 de 2024, art. 22.
	¿Quién es responsable de suministrar la dotación al personal en misión?	La Empresa de Servicios Temporales (EST) es la responsable directa de suministrar la dotación (calzado y vestido de labor) a los trabajadores en misión, sin perjuicio de que el CIAT complemente con uniformes o EPP específicos requeridos por el puesto de trabajo.	-Art. 230 CST. -Ley 50 de 1990, art. 77.
	¿Cada cuánto debe entregarse la dotación?	La dotación debe entregarse tres veces al año (abril, agosto y diciembre) a quienes devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).	-Art. 230 CST.
	¿Debe entregarse dotación a trabajadores que laboran por obra o tiempo parcial?	Si, siempre que cumplan con los requisitos de tiempo de servicio y salario. En contratos cortos, la dotación puede pactarse proporcionalmente.	-Concepto Mintrabajo 2024-046723. -Art. 230 CST. -Decreto 1334 de 2024, art. 9.
	¿Qué sucede si el trabajador no recibe la dotación?	El empleador no puede compensarla en dinero salvo que el contrato finalice antes de la fecha de entrega. La omisión constituye infracción laboral sancionable por el Ministerio de Trabajo.	-Art. 230 CST. -Concepto Mintrabajo 2023-032489.
	¿Quién suministra los elementos de protección personal (EPP)?	El CIAT, como beneficiario del servicio, debe suministrar y controlar el uso de los EPP conforme al riesgo del puesto de trabajo. La EST debe verificar y documentar la entrega.	-Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.24. -Resolución 0312 de 2019, Estándar 2.6.
	¿Qué tipo de EPP se deben entregar?	Guantes, botas, cascos, gafas, protectores auditivos, respiradores, ameses u otros según la evaluación de riesgos del cargo.	-Resolución 1732 de 1990. -Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.20.
	¿Quién realiza la evaluación de riesgos que determina los EPP?	El CIAT, a través de su área de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe efectuar la evaluación de peligros, con participación de la EST y el COPASST.	-Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.8.
	¿Debe existir evidencia de entrega y uso de EPP?	Si. Se requiere registro firmado por el trabajador y evidencia de capacitación sobre uso y mantenimiento.	-Resolución 0312 de 2019, Estándar 2.6.
	¿Qué consecuencias tiene el no uso de EPP por parte del trabajador?	Puede considerarse falta disciplinaria si se demuestra que hubo capacitación y suministro adecuado.	-Art. 58 CST, numeral 1.
	¿Qué ocurre si el CIAT incumple la entrega o mantenimiento de EPP?	Se expone a sanciones administrativas del Ministerio de Trabajo y responsabilidades por accidentes laborales.	-Ley 1562 de 2012, art. 13.
	¿Quién debe reportar los accidentes de trabajo?	La EST, como empleador formal, debe reportar ante la ARL, pero el CIAT debe notificarle inmediatamente cualquier incidente.	-Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.37.
	¿Debe el CIAT capacitar en el uso de EPP?	Si, el CIAT debe impartir instrucción práctica y verificable sobre el uso correcto de los EPP antes del inicio de labores.	-Resolución 0312 de 2019, Estándar 2.6.
	¿Qué periodicidad debe tener la capacitación en EPP?	Al menos una vez al año y cada vez que cambien los equipos, procedimientos o condiciones de riesgo.	-Resolución 0312 de 2019, Estándar 2.7.
	¿Quién asume los costos de mantenimiento o reposición de EPP?	El empleador o usuario (CIAT) asume los costos de mantenimiento, limpieza y reposición de los EPP deteriorados.	-Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.24.
	¿Debe realizarse evaluación médica antes de asignar EPP?	Si, en los casos de exposición a riesgos específicos (respiratorios, auditivos, visuales, etc.).	-Resolución 2346 de 2007, art. 5.
	¿Qué responsabilidad tiene el COPASST en la gestión de EPP?	Vigilar que los elementos entregados sean adecuados, verificar el cumplimiento del programa de seguridad y promover reportes de riesgo.	-Resolución 2013 de 1986, arts. 11 y 12.
	¿Debe documentarse el procedimiento de entrega de dotación y EPP?	Si, mediante un procedimiento interno formal con registros, firmas y evidencias fotográficas o digitales.	-Resolución 0312 de 2019, Estándar 1.6.
	¿Quién supervisa la correcta utilización de EPP en campo o laboratorio?	El supervisor inmediato o coordinador de área designado por el CIAT, con reporte a la EST y al área de SST.	-Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.15.
	¿El CIAT puede exigir EPP adicionales a los de la EST?	Si, siempre que correspondan al nivel de riesgo y se registren en el análisis de puesto.	-Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.20.
	¿Qué debe incluir el inventario de dotación y EPP?	Tipo de elemento, fecha de entrega, estado, vida útil, responsable y firma de recibido.	-Resolución 0312 de 2019, Estándar 2.6.
	¿Se requiere evaluación técnica de los EPP?	Si, los EPP deben contar con certificación de conformidad técnica (CONTEC o entidad acreditada).	-Decreto 1595 de 2015, art. 8.
	¿Qué papel tiene la ARL en este proceso?	La ARL debe asesorar y auditar el cumplimiento del programa de EPP y de seguridad industrial.	-Ley 1562 de 2012, art. 10.
	¿Cómo se gestiona el almacenamiento de EPP?	En condiciones seguras, secas y ventiladas; debe existir control de inventarios y registros de entrega.	-Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.24.
	¿El CIAT puede deducir el costo del EPP de la nómina del trabajador?	No. El EPP es obligación patronal, por tanto no puede ser descontado del salario ni compensado en dinero.	-Art. 59 CST, numeral 1.
	¿Qué debe hacerse con los EPP deteriorados?	Deben ser reemplazados de inmediato y eliminados conforme al protocolo de residuos peligrosos (RESPEL).	-Decreto 4741 de 2005, art. 5.
	¿Debe el CIAT realizar simulacros relacionados con uso de EPP?	Si, al menos una vez al año, para verificar la efectividad de los procedimientos de emergencia.	-Resolución 0312 de 2019, Estándar 2.10.
	¿Quién firma el acta de entrega de dotación y EPP?	El trabajador, el responsable de SST del CIAT, el delegado de la EST.	-Resolución 0312 de 2019, Estándar 1.6.
	¿Qué ocurre si un trabajador pierde o daña intencionalmente el EPP?	Puede exigirse reposición económica solo si se demuestra culpa o dolo.	-Art. 59 CST, numeral 3.
	¿Debe conservarse archivo de la entrega y control de EPP?	Si, mínimo por 20 años, en medio físico o digital, dentro del SG-SST.	-Resolución 0312 de 2019, Estándar 1.6.
	¿El CIAT puede compartir la responsabilidad del EPP con la EST?	Si, bajo un esquema de corresponsabilidad funcional , donde la EST asume la formalidad y el CIAT la operatividad en la gestión del riesgo.	-Ley 1562 de 2012, art. 13. -Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.8.
	¿Quién es responsable de la salud ocupacional del trabajador en misión?	La Empresa de Servicios Temporales (EST) es responsable del cumplimiento formal del SG-SST, mientras que el CIAT, como usuario del servicio, tiene responsabilidad funcional de supervisión y cumplimiento de las medidas de prevención.	-Ley 1562 de 2012, art. 13. -Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.8.
	¿Qué obligaciones tiene el CIAT frente a accidentes de trabajo?	Notificar inmediatamente a la EST y a la ARL, garantizar atención inicial, y colaborar en la investigación y	-Ley 1562 de 2012, art. 12.

No.	Aspecto	Descripción del protocolo o procedimiento	Soporte normativo
		reporte según el SG-SST.	- Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.37.
	¿Quién cubre los gastos médicos de accidentes laborales?	La ARL cubre los gastos médicos según riesgo profesional; el CIAT debe garantizar primeros auxilios y facilitar la atención inmediata.	- Ley 1562 de 2012, art. 12.
	¿Se debe registrar cada accidente laboral?	Si, en el Formato Único de Reporte de Accidentes de Trabajo (FURAT) y en la base documental del SG-SST.	- Resolución 0312 de 2019, Estándar 4.3. - Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.37.
	¿Qué se entiende por enfermedad laboral?	Afección causada por la exposición a riesgos laborales específicos del cargo o del ambiente de trabajo.	- Ley 1562 de 2012, art. 7. - Resolución 1401 de 2007, art. 2.
	¿Quién debe reportar enfermedades laborales?	La EST al sistema de riesgos laborales (ARL), con copia al CIAT, dentro de los plazos legales.	- Ley 1562 de 2012, art. 10.
	¿Cómo se previenen accidentes y enfermedades laborales?	Implementando el SG-SST con identificación de peligros, evaluación de riesgos, programas de capacitación, dotación de EPP y supervisión funcional por parte del CIAT.	- Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.8.
	¿Se requiere plan de emergencias en el CIAT?	Si, que incluya rutas de evacuación, brigadas, atención médica y simulacros periódicos.	- Resolución 0312 de 2019, Estándar 2.10. - Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.38.
	¿Qué frecuencia deben tener los simulacros de emergencia?	Al menos una vez al año y cada vez que cambien los procesos de riesgo o infraestructura.	- Resolución 0312 de 2019, Estándar 2.10.
	¿Quién debe capacitar en primeros auxilios y manejo de emergencias?	Brigadas internas del CIAT en coordinación con la EST, garantizando cobertura total de personal en misión.	- Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.36.
	¿El CIAT debe tener botáquines y equipos de emergencia?	Si, dotados según normativa, accesibles y mantenidos periódicamente.	- Resolución 0312 de 2019, Estándar 2.10.
	¿Se requiere informe de accidentalidad anual?	Si, incluyendo número de accidentes, frecuencia, severidad, días perdidos y medidas correctivas.	- Resolución 0312 de 2019, Estándar 4.4.
	¿Cómo se calcula la tasa de frecuencia de accidentalidad?	Número de accidentes con incapacidad x 1.000.000 / horas-hombre trabajadas.	- Resolución 1401 de 2007, art. 4.
	¿Cómo se calcula la severidad de accidentes?	Días perdidos por incapacidad x 1.000 / horas-hombre trabajadas.	- Resolución 1401 de 2007, art. 5.
	¿Qué medidas se adoptan tras un accidente laboral?	Investigación inmediata, reporte a ARL, actualización de matriz de riesgos, y acciones correctivas preventivas.	- Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.37.
	¿Se deben gestionar reubicaciones temporales por restricciones médicas?	Si, bajo recomendación médica y manteniendo salario y beneficios.	- Ley 1562 de 2012, art. 12.
	¿Qué ocurre si el trabajador requiere licencia por enfermedad laboral?	Debe ser cubierta por ARL y reportada a la EST y al CIAT, garantizando estabilidad laboral reforzada mientras dure la incapacidad legal.	- Ley 1562 de 2012, art. 12.
	¿Quién asume los costos de incapacidad de origen común y accidente laboral?	Inicio la EPS para enfermedad general y ARL para accidente laboral; los dos primeros días pueden ser responsabilidad de la EST según contrato.	- CST, art. 57-58. - Ley 1562 de 2012, art. 12.
	¿Se debe incluir al personal temporal en programas de vacunación y prevención?	Si, según protocolos de SST y programas nacionales de salud ocupacional.	- Resolución 0312 de 2019, Estándar 4.6.
	¿Qué registros de salud ocupacional deben mantenerse?	Historial médico, exámenes de ingreso, periódicos, incidentes, accidentes y medidas preventivas.	- Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.22.
	¿Qué exámenes médicos se requieren?	Ingreso, periódicos, especializados según cargo y egreso.	- Resolución 2346 de 2007, art. 6. - CST, art. 230.
	¿Los exámenes de salud son facturables al CIAT o deben incluirse en tarifa?	Pueden incluirse en la tarifa del servicio o facturarse por separado según contrato.	- Ley 50 de 1990, art. 77. - Ley 1581 de 2012, art. 18.
	¿Se permite teleconsulta en casos de emergencia?	Si, siempre que cumpla estándares de confidencialidad y sea documentada.	- Resolución 3100 de 2019, Ministerio de Salud. - Ley 1562 de 2012, art. 10.
	¿Cómo se reportan enfermedades laborales de inicio diferido?	Mediante registro en ARL y notificación al empleador y CIAT, con base en dictamen médico.	- Ley 1562 de 2012, art. 10.
	¿Qué procedimiento se sigue en caso de accidente grave con riesgo de muerte?	Atención inmediata, reporte a la ARL, notificación al MinTrabajo y apertura de investigación formal.	- Ley 1562 de 2012, art. 12. - Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.37.
	¿Debe existir protocolo para evacuación y rescate?	Si, con rutas, brigadas y responsables claramente identificados.	- Resolución 0312 de 2019, Estándar 2.10.
	¿Cómo se integran los indicadores de accidentes al SG-SST?	Se documentan en matriz de riesgos y se revisan periódicamente en comité de SST y COPASST.	- Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.8.
	¿Quién realiza auditorías internas de SST sobre accidentes y emergencias?	El área de SST de la EST y el CIAT, conforme a plan anual de auditorías.	- Resolución 0312 de 2019, Estándar 4.7.
	¿Qué responsabilidades tiene la EST en salud ocupacional frente a CIAT?	Garantizar cumplimiento normativo, registros, capacitación, atención de incidentes y reporte de indicadores.	- Ley 1562 de 2012, art. 13.
	¿Cómo se manejan casos de reintegro por accidentes o enfermedad laboral?	Conforme a dictamen médico, recomendación de la ARL, estabilidad laboral reforzada y acuerdo contractual entre CIAT y EST.	- Ley 1562 de 2012, art. 12. - CST, art. 57.
	¿Se maneja contrato comercial u oferta mercantil?	El contrato puede suscribirse como contrato de prestación de servicios mercantiles entre CIAT y la EST. En este caso, se debe considerar la aplicación del timbre nacional (Ley 223 de 1995, art. 2 y 4) y la responsabilidad tributaria correspondiente.	- Código de Comercio, arts. 1498 y 55. - Ley 223 de 1995, art. 2.
	¿Cuál es la frecuencia de facturación al CIAT?	Puede ser mensual (30 días) o quinccenal (15 días) según contrato. Cada factura debe emitirse dentro del mismo mes de prestación del servicio, conforme a la Resolución 167 de 2021 DIAN sobre facturación electrónica.	- Decreto 2242 de 2015, art. 3. - Resolución DIAN 167 de 2021.
	¿Se puede manejar pago por CONFIRMING?	Si, siempre que se pacte en contrato comercial. Se debe establecer la tasa SPREAD aplicable según la entidad financiera.	- Ley 1231 de 2008, arts. 2 y 3.
	¿Qué retenciones se aplican a la facturación?	Retención en la fuente por Impuesto sobre la renta y IVA , según tarifa vigente y base gravable, aplicable a contratos mercantiles.	- Estatuto Tributario, arts. 383 y 55.
	¿Se requiere póliza de seriedad de oferta?	Si, como garantía del cumplimiento de los términos de la propuesta, por valor equivalente al porcentaje definido en los pliegos.	- Ley 1150 de 2007, art. 7.
	¿Se permite póliza global de responsabilidad civil extracontractual?	Si, puede sustituir pólizas individuales, siempre que cubra los riesgos contractuales y por daños a terceros derivados de la actividad temporal.	- Código Civil, art. 2341.
	¿Cuál es la cuantía mínima de pólizas de cumplimiento y calidad?	Se recomienda un 20% del valor del contrato , salvo que el pliego estipule otro porcentaje.	- Ley 1563 de 2012, art. 13. - Ley 1150 de 2007, art. 8.
	¿Se puede facturar prestaciones sociales de trabajadores incapacitados?	Si, siempre que el contrato laboral esté activo y la incapacidad se genere dentro de la vigencia de la misión.	- CST, arts. 57-58.
	¿Quién asume el pago de prestaciones sociales y cesantías en migración de personal?	La EST mantiene la responsabilidad formal; si hay migración de trabajadores, el nuevo contrato debe reconocer continuidad de derechos y prestaciones.	- CST, art. 127.
	¿Cuál es el procedimiento para reintegros de personal?	Se puede realizar reintegro respetando el contrato vigente, continuidad de prestaciones y cumplimiento de exámenes médicos y capacitaciones.	- Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.22.
	¿Se requiere cronograma de transición con proveedor anterior?	Si, para garantizar continuidad del servicio y mitigación de riesgos operativos.	- Ley 80 de 1993, art. 34.
	¿Qué documentación se requiere para facturación?	Factura electrónica, contrato vigente, reportes de servicio, nómina y certificaciones de cumplimiento de SG-SST.	- Resolución DIAN 167 de 2021.
	¿Se pueden gestionar exámenes médicos y capacitaciones como costos adicionales?	Si, pueden facturarse por separado o incluirse en la tarifa global según contrato.	- CST, art. 230. - Ley 50 de 1990, art. 77.
	¿Se puede sustituir la póliza de disposiciones legales por la de prestaciones sociales?	Si, siempre que cubra los riesgos exigidos por ley y los contratos de trabajo vigentes.	- Ley 50 de 1990, art. 77. - Ley 223 de 1995, art. 2.
	¿Se puede reemplazar póliza RCE por póliza global de \$5.000.000.000?	Si, siempre que la póliza cubra responsabilidad civil extracontractual derivada del contrato.	- Código Civil, art. 2341. - Ley 1563 de 2012, art. 13.
	¿Cómo se factura personal con estabilidad laboral reforzada tras término de contrato?	Se factura hasta que cese la situación de estabilidad o se llegue a acuerdo con el trabajador.	- CST, art. 57. - Ley 50 de 1990, art. 10.
	¿Quién asume daños o pérdidas de elementos bajo custodia del trabajador en misión?	La EST no asume responsabilidad; el CIAT debe contar con pólizas o seguros que cubran los elementos.	- CST, art. 57. - Código Civil, art. 2341.
	¿Qué modalidad de pago a colaboradores se aplica?	Puede ser quinccenal o mensual , según contrato. Debe quedar expresado en el contrato laboral y comercial.	- CST, art. 161.
	¿Se requiere presupuesto definido para estructuración de propuesta económica?	Si, debe incluir salarios, prestaciones, EPP, dotación, exámenes médicos y pólizas requeridas.	- Ley 80 de 1993, art. 6. - CST, art. 58.
	¿Cuál es el tiempo de respuesta esperado para reemplazos inmediatos?	Debe definirse contractualmente; se recomienda 24-48 horas para puestos críticos.	- Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.8.
	¿Se requieren minutos de contrato modelo?	Si, se recomienda seguir modelo EST ajustado a normativa vigente y requisitos de CIAT.	- Ley 50 de 1990, art. 77. - CST, art. 57.
	¿Cómo se manejan reubicaciones por restricciones laborales?	Se debe mantener facturación mientras dure la reubicación o hasta acuerdo entre EST y CIAT.	- Ley 1562 de 2012, art. 12. - Resolución 0312 de 2019, Estándar 2.6 y 2.7.
	¿Se incluyen los trabajadores temporales en capacitación SST de CIAT?	Si, la EST debe complementar con capacitación obligatoria y específica según cargo.	- Ley 50 de 1990, art. 77.
	¿Qué apoyo económico aporta la EST a actividades de bienestar?	Puede pactarse contractualmente; los costos de bienestar no son obligatorios salvo acuerdo con CIAT.	- Resolución 0312 de 2019, Estándar 4.6.
	¿Se pueden aplicar beneficios adicionales (salud mental, recreación)?	Como estrategia de retención y cumplimiento del SG-SST.	- Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.8.
	¿Cómo se integran temporales a cultura y valores de CIAT?	A través de inducción, capacitaciones y actividades de integración bajo responsabilidad del CIAT y apoyo de EST.	- Resolución 0312 de 2019, Estándar 4.6. - Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.8.
	¿Se realizan mediciones de clima laboral que incluyen temporales?	Si, recomendadas como parte de la gestión de bienestar y retención.	- Resolución 0312 de 2019, Estándar 4.6.
	¿El CIAT permite pruebas psicotécnicas de la EST?	Si, siempre que cumplan estándares de confiabilidad y validez.	- Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.22.
	¿Quién entrevista a los candidatos presentados por EST?	Puede realizar CIAT, con apoyo de EST para garantizar cumplimiento normativo y competencias requeridas.	- CST, art. 23. - Decreto 1072 de 2015, art. 2.2.4.6.22.
	¿Se pueden manejar turnos, horas extras y dominicales?	Si, siempre conforme al CST y límites legales, incluyendo recargos.	- CST, arts. 161-178.
	¿Se puede descontar servicio de casino o oferta de nómina?	Solo con autorización expresa del trabajador y conforme a la Ley 50 de 1990 , art. 127.	- CST, art. 127.
	¿Se paga auxilio de transporte o servicio de ruta?	Auxilio legal para quienes devenguen hasta dos SMLMV; servicio de ruta puede pactarse contractual o adicionalmente.	- CST, art. 306.
	¿Se puede reemplazar póliza de cumplimiento con póliza global?	Si, debe cubrir los riesgos y obligaciones contractuales de manera completa.	- Ley 1150 de 2007, art. 8. - CST, art. 57.
	¿Qué sucede si finaliza contrato y hay trabajadores con estabilidad laboral reforzada?	EST continuará facturando hasta que cese la situación o se alcance acuerdo con trabajador y CIAT.	- Ley 50 de 1990, art. 10. - CST, art. 58.
	¿Se pueden deducir pagos por daños de los trabajadores en misión?	No, la responsabilidad recae en CIAT, salvo dolo comprobado del trabajador.	- CST, art. 161. - Código Civil, art. 2341.
	¿Qué modalidad de pago aplica al colaborador?	Quinccenal o mensual según contrato y acuerdo de facturación.	- CST, art. 161.
	¿Cómo se manejan retenciones o procedimientos de validación adicionales?	Debe estipularse en contrato, cumpliendo normas tributarias y de facturación electrónica.	- Resolución DIAN 167 de 2021.
	¿Se pueden aplicar exámenes médicos especializados por cargo?	Si, deben definirse en profesograma y matriz de riesgos.	- Resolución 2346 de 2007, art. 6.
	¿Cuál es la dispersión de colaboradores a nivel nacional?	Debe detallarse en contrato, indicando ciudades y sedes de operación.	- Ley 80 de 1993, art. 6.
	¿Se requiere estructura exclusiva o in-house para atención de temporales?	Puede pactarse contractual; depende de ciudad y volumen de personal en misión.	- Ley 80 de 1993, art. 6. - CST, art. 23.
		Si, en Colombia existe un protocolo legal y procedimental definido para el manejo de litigios laborales, aplicable tanto a trabajadores directos como en misión. El proceso se desarrolla en etapas:	- Art. 53 Constitución Política de Colombia.
		1. Conciliación directa interna: el área de Talento Humano o Jurídica busca solución amistosa con el trabajador.	- Arts. 486 y 486A del Código Sustantivo del Trabajo (CST) – competencia del Ministerio del Trabajo.
		2. Conciliación prejudicial: debe interponerse ante el Ministerio del Trabajo o un centro autorizado antes de interponer demanda judicial.	- Ley 2220 de 2022, arts. 23 y 99 – mecanismos alternativos de solución de conflictos laborales.
		3. Demanda laboral: se presenta ante el juez laboral del circuito, quien dirige las audiencias y dicta sentencia.	- Decreto 017 de 2016, art. 2 – conciliación prejudicial laboral.
	¿Existe un protocolo definido en caso de litigios laborales?	4. Cumplimiento de fallo: la empresa debe acatar la sentencia o acuerdo conciliatorio.	- Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CPTSS), arts. 2, 3 y 25 a 77 – procedimiento judicial laboral.
		5. En caso de Empresas de Servicios Temporales (EST): la EST es responsable principal frente al trabajador, pero la empresa usuaria puede responder solidariamente si ejerce subrogación o incumple obligaciones de seguridad y salud en el trabajo.	- Ley 50 de 1990, art. 77 – régimen de Empresas de Servicios Temporales y responsabilidad solidaria.

No.	Aspecto	Descripción del protocolo o procedimiento	Soporte normativo
		6. Prevención: las empresas deben contar con un protocolo interno de resolución de conflictos y un Comité de Convivencia Laboral activo, conforme al SG-SST.	-Decreto 1072 de 2015 , art. 2.2.4.6.8 y Resolución 0312 de 2019 – gestión de conflictos en el SG-SST.
		7. Archivo y custodia: los documentos relacionados deben conservarse al menos por cinco (5) años.	-Ley 1010 de 2006 y Resoluciones 652 y 1356 de 2012 – intervención del Comité de Convivencia Laboral. -Art. 264 CST y Art. 130 Decreto 2649 de 1993 – conservación de documentos laborales.