

**APOYO AL DEPARTAMENTO JURÍDICO DE LA EMPRESA DE SERVICIOS
TEMPORALES, GENTE ÚTIL S.A., DENTRO DEL MARCO DE
REESTRUCTURACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, Y SU
RESPECTIVA SOCIALIZACIÓN CON LOS TRABAJADORES**

MARIA CAMILA CHAPARRO RINCÓN

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
BUCARAMANGA**

2018

**APOYO AL DEPARTAMENTO JURÍDICO DE LA EMPRESA DE SERVICIOS
TEMPORALES, GENTE ÚTIL S.A., DENTRO DEL MARCO DE
REESTRUCTURACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, Y SU
RESPECTIVA SOCIALIZACIÓN CON LOS TRABAJADORES**

MARIA CAMILA CHAPARRO RINCÓN

Trabajo de Grado para Optar por el Título de Abogada

Director

CARLOS EDUARDO ACEVEDO BARÓN

Abogado

Esp. En Derecho Laboral y Relaciones Industriales

Tutora

SILVIA JULIANA TORRES FERREIRA

Abogada

Esp. En Derecho Laboral

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
BUCARAMANGA**

2018

CONTENIDO

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN | 13 |
| 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... | 15 |
| 2. ALCANCE DEL TRABAJO..... | 16 |
| 3. OBJETIVOS..... | 17 |
| 3.1 OBJETIVO GENERAL | 17 |
| 3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... | 17 |
| 4. METODOLOGÍA | 18 |
| 4.1 ETAPA 1: ASIMILACIÓN JURÍDICA..... | 18 |
| 4.2 ETAPA 2: IDENTIFICACIÓN DE FALENCIAS..... | 18 |
| 4.3 ETAPA 3: REESTRUCTURACIÓN DEL RIT | 18 |
| 4.4 ETAPA 4: SOCIALIZACIÓN DEL NUEVO RIT | 18 |
| 5. INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA | 20 |
| 5.1 RESEÑA HISTÓRICA..... | 20 |
| 5.2 OBJETO SOCIAL | 20 |
| 5.3 OBJETIVO INSTITUCIONAL | 21 |
| 5.4 MISIÓN | 21 |
| 5.5 VISIÓN..... | 21 |
| 5.6 PRINCIPALES SOCIOS | 21 |
| 5.7 ÓRGANOS DE CONTROL | 22 |
| 5.8 ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA..... | 23 |

| | |
|--|----|
| 6. MARCOS DE REFERENCIA | 24 |
| 6.1 MARCO DE ANTECEDENTES JURÍDICOS | 24 |
| 6.1.1 Normas Constitucionales..... | 24 |
| 6.1.2 Desarrollo Legal..... | 26 |
| 6.2 MARCO TEÓRICO | 33 |
| 6.3 MARCO CONCEPTUAL | 35 |
| 6.3.1 Trabajo..... | 36 |
| 6.3.2 Intermediación Laboral | 36 |
| 6.3.3 Empresas de Servicios Temporales (E.S.T.) | 37 |
| 6.3.4 Usuarios..... | 37 |
| 6.3.5 Tipos de trabajadores de las E.S.T..... | 38 |
| 6.3.6 Contrato de trabajo y sus elementos | 39 |
| 6.3.7 Seguridad y salud en el trabajo..... | 39 |
| 6.3.8 Trabajo Ocasional, Transitorio o Accidental..... | 40 |
| | |
| 7. ESTRUCTURA DEL PROYECTO | 41 |
| 7.1 ASIMILACIÓN JURÍDICA | 41 |
| 7.2 IDENTIFICACIÓN DE FALENCIAS | 41 |
| 7.4 SOCIALIZACIÓN DEL NUEVO RIT | 42 |
| | |
| 8. CRONOGRAMA | 43 |
| | |
| 9. INFORMES..... | 44 |
| 9.1 PRIMER INFORME | 44 |
| 9.2 SEGUNDO INFORME | 49 |
| 9.3 TERCER INFORME..... | 56 |
| 9.4 CUARTO INFORME | 65 |
| | |
| 10. CONCLUSIONES | 69 |

11. RECOMENDACIONES.....71

BIBLIOGRAFÍA.....72

LISTA DE CUADROS

| | |
|-------------------------------|----|
| Cuadro 1. Jurisprudencia..... | 47 |
|-------------------------------|----|

LISTA DE IMAGEN

| | | |
|-----------|-------------------|----|
| Imagen 1. | Organigrama | 23 |
| Imagen 2. | Cronograma | 43 |

LISTA DE ANEXOS

“Ver Anexos Adjuntos al CD”

ANEXO A. FOLLETO DE INDUCCIÓN

ANEXO B. PLANILLAS DE ASISTENCIA

ANEXO C. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO _ Junio 2018

RESUMEN

TÍTULO: APOYO AL DEPARTAMENTO JURÍDICO DE LA EMPRESA DE SERVICIOS TEMPORALES, GENTE ÚTIL S.A., DENTRO DEL MARCO DE REESTRUCTURACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, Y SU RESPECTIVA SOCIALIZACIÓN CON LOS TRABAJADORES.*

AUTORA: Maria Camila Chaparro Rincón.**

PALABRAS CLAVE: Empresa de Servicios Temporales, Reglamento Interno de Trabajo, Trabajador en Misión, Proceso Interno Disciplinario.

DESCRIPCIÓN:

En el objetivo social de la Empresa de Servicios Temporales, Gente Útil S.A., está el compromiso que adquieren día a día con las empresas usuarias, en suministrarles el mejor y más competente talento humano, siempre en el momento preciso, y durante el tiempo que estos necesiten para realizar la obra o labor que requieran, situación que se ha venido prolongando a lo largo del tiempo, por más de veinte (20) años; al igual que, el hecho de dirigir sus beneficios socioeconómicos a asociados y empleados.

Es importante señalar que, el Reglamento Interno de Trabajo de toda empresa privada, es la herramienta que permite establecer funciones, competencias laborales, establecer faltas disciplinarias y, en general, marcar la pauta de todos los procesos que se ejecutan.

Por lo anterior, el apoyo jurídico brindado como estudiante practicante, fue a través de la cooperación y trabajo mutuo, ofreciendo asesoría jurídica a la Empresa de Servicios Temporales Gente Útil S.A., para que se siguiera ejecutando su objeto social, poniendo en contacto a los oferentes de trabajo con los demandantes de empleo, siempre realizando un seguimiento de las relaciones laborales que se efectúan entre la Empresa de Servicios Temporales, los trabajadores en misión, a través de las empresas beneficiarias.

* Trabajo de grado para optar por el título de Abogada.

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencias Políticas. Director: Carlos Eduardo Acevedo Barón. Tutora: Silvia Juliana Torres Ferreira.

ABSTRACT

TITLE: LEGAL SUPPORT TO THE LAW DEPARTMENT OF THE TEMPORARY SERVICES COMPANY, GENTE UTIL S.A., IN THE CONTEXT OF THE INTERNAL WORK RULES' REDESING, AND ITS SOCIALIZATION WITH THE EMPLOYEES.*

AUTHOR: Maria Camila Chaparro Rincón.**

KEY WORDS: Temporary Services Company, Internal Work Rules, Mission employees, Internal Disciplinary Process.

DESCRIPTION:

The social aim of the Temporary Services Company, Gente Util S.A., is commitment with their customers every single day, to provide them the best and most qualified human talent in the right moment, and, as long as they need them to develop the hired labor, activity in which, the Temporary Services Company, have been working on, in the past twenty (20) years; but that is not the only activity they have developed, the company is also in charge of managing the socioeconomic profits and give it to their associates and employees.

It is important to point here that, every business company's Internal Work Rules it is the tool that allowed them to set functions, labor skills, establish disciplinary offences and lead the way to all the process inside the company.

According to this, the legal support given as an intern was through the cooperation, hard work and mutual assistance, giving legal advice to the Temporary Services Company Gente Util S.A., in order to continue implementing their social aim, which is, to connect the works offers with the future employees, by the following control and always keeping an eye on, between the activities realized by Temporary Services Company, the mission employees and through the customers.

* Degree project, to get a law title.

** Faculty of Humanities and Social Sciences. Law and Political Science School. Director: Carlos Eduardo Acevedo Baron. Mentor: Silvia Juliana Torres Ferreira.

INTRODUCCIÓN

Las Empresas de Servicios Temporales surgieron a mediados de la década de los años sesenta, en ejercicio de la libertad de empresa, como una modalidad de trabajo por medio de la cual, un empresario suministra en forma independiente trabajadores a una empresa usuaria, para que, sin perder la condición de verdadero empleador de dichos trabajadores, presten servicios al usuario.¹

En dicha época, eran confundidas con las agencias de colocación o empleo, reglamentadas por el Decreto 2676 de 1971, incluso, actualmente es muy común que, cuando se hable de una Empresa de Servicios Temporales, el común denominador sea que, no se reconozca este tipo compañías y, al hacer alusión al objeto social de la misma, se le asocie erróneamente con las conocidas “bolsas de empleo”.

Este tipo de situaciones, al menos dentro de un marco jurídico, se fueron solventando con el paso del tiempo, ya que, posteriormente, mediante el Decreto 1433 de 1983, se estableció la naturaleza y características de la prestación del servicio temporal en Colombia, y finalmente, se dio el gran paso a través del cual adquirió estado legal con la Ley 50 de 1990.

Para entrar en materia, como tal, la experiencia de la práctica jurídica empresarial, permitió un acompañamiento jurídico en la reestructuración del Reglamento Interno de Trabajo, la cual era su finalidad. El poder dar cumplimiento a la actualización normativa llevada a cabo con lo establecido en la Constitución Política y demás leyes sobre la materia, así que, a lo largo de este documento encontrarán el estudio que se realizó en torno a las Empresas de Servicios Temporales, permitiéndome de

¹ PÉREZ, Miguel. Contratación Laboral, Intermediación y Servicios. 1 ed. Bogotá D.C. Legis, 2012. p. 307 ISBN: 978-958-767-008-0.

esa forma alcanzar un conocimiento pleno del tema, iniciando por la historia que enmarca, y revisando cuáles fueron las primeras apariciones del servicio temporal, no solo a nivel nacional, sino internacional.

Luego de esto, se podrá apreciar el balance normativo a partir de la regulación que se hizo en nuestro país, incluyendo, claro está, parte de lo que ha sido la historia del derecho laboral en Colombia, y cómo se introdujo esta figura en ella. Asimismo, se encontrarán los conceptos básicos para lograr una apreciación más completa del tema de las Empresas de Servicios Temporales.

Por último, se pondrá en conocimiento los resultados del planteamiento inicial que se realizó dentro de la práctica jurídica, a través del cronograma de actividades, por medio de los informes periódicos, los cuales se condensaron dentro de este documento, de la siguiente manera: A) Etapa 1: Asimilación jurídica. Durante esta etapa se analizó e investigó el componente normativo que regula las funciones de una Empresa de Servicios Temporales, su departamento jurídico y de las funciones, deberes y derechos que les asisten a los trabajadores en misión. B) Etapa 2: Identificación de falencias. En esta etapa de la práctica, se llevó a cabo un análisis minucioso del Reglamento Interno de Trabajo que se encontraba vigente en Gente Útil S.A., y de esa forma, se identificaron los aspectos que requerían reestructuración. C) Etapa 3: Reestructuración del RIT. Teniendo en cuenta los datos recopilados durante las fases anteriores, se realizó la actualización de los aspectos seleccionados dentro del manual de trabajo, y de esa forma, se cumplió con el objetivo principal de la práctica jurídica. D) Socialización del nuevo RIT. Una vez realizada la reestructuración de presupuestos dentro del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, se realizó dentro del proceso de inducción a los trabajadores en misión, su respectiva socialización, la cual les permitió familiarizarse con las funciones que les competen, así como también con sus derechos y deberes, de tal manera que, se realizara un trabajo armónico entre empleador y trabajador.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Debido al flujo tan amplio de trabajadores que ingresan mensualmente a la nómina de Gente Útil S.A., era imperiosa la implementación y reestructuración del reglamento interno de trabajo para que, en consecuencia, los lineamientos allí dispuestos, fueran lo más acordes a las situaciones actuales, tanto de la empresa, como de los trabajadores.

Si bien, la última reestructuración del reglamento interno de trabajo de Gente Útil S.A., se realizó el año pasado, era pertinente que, dentro de los meses de ejecución de la práctica jurídica empresarial, se realizara una reestructuración tendiente a establecer siempre condiciones de trabajo favorables para el trabajador.

De igual forma, especificar y, en la medida de lo posible, explicar de forma más sencilla lo relacionado con las faltas y sanciones a las que se enfrenta todo el personal, para que de esa forma, no hubiese lugar a desconocimiento o incompreensión de las mismas cuando se enfrenten a un posible proceso disciplinario, situación que se vería solventada con la socialización de dicha reestructuración, la cual se realizó con los nuevos trabajadores en la inducción del proceso laboral.

Debido a lo anterior, resultaba necesaria la práctica empresarial en el departamento jurídico de Gente Útil S.A., para brindar apoyo respecto de la reestructuración y, posterior socialización del reglamento interno de trabajo con todo el personal en nómina.

2. ALCANCE DEL TRABAJO

Los resultados que se establecieron con la realización de la práctica jurídica empresarial en GENTE ÚTIL S.A., se enfocaron en la adquisición y manejo conceptual, legal y jurisprudencial del marco jurídico que engloba la labor que prestan las Empresas de Servicios Temporales, con respecto de las funciones encomendadas por el departamento jurídico.

Con relación de la reestructuración, control y socialización del Reglamento Interno de Trabajo con todo el personal en nómina de la empresa, se planteó un cronograma que facilitaría a través del tiempo, ir cumpliendo con dicho cometido en la ciudad de Bucaramanga, pues, debido al volumen mensual de trabajadores que maneja la E.S.T. a nivel nacional, se tornaba imposible poder hacer presencia en cada una de las ciudades en las que hay trabajadores en misión.

No obstante, esta medida se implementó dentro del proceso de inducción laboral a nivel nacional, por medio de cada uno de los encargados de las ciudades en las que tiene presencia Gente Útil S.A., de esa forma, sin importar el lugar en que vayan a desarrollar su misión, todos los trabajadores tienen acceso a la misma información.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Brindar apoyo y asesoría jurídica al departamento Jurídico de Gente Útil S.A., en materia de derecho disciplinario-laboral, y así lograr la reestructuración del Reglamento Interno de Trabajo, cumpliendo con lo establecido en el marco jurídico nacional que rige a las Empresas de Servicios Temporales, y de esta manera garantizar condiciones laborales óptimas a todos los trabajadores y empresas beneficiarias.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Estudiar la normatividad y desarrollo jurisprudencial de las Empresas de Servicios Temporales en Colombia.
- ✓ Analizar el Reglamento Interno de Trabajo de gente Útil S.A., que se encuentra vigente actualmente, y de esa forma identificar los aspectos que necesitan un mejoramiento.
- ✓ Actualizar en todo o en parte el Reglamento Interno de Trabajo de Gente Útil S.A., con miras a que todo el personal esté en condiciones de comprender sus derechos, deberes, posibles faltas, sanciones y el debido proceso del procedimiento disciplinario.
- ✓ Una vez terminada la fase de actualización, socializar el nuevo reglamento con los trabajadores en misión.

4. METODOLOGÍA

Para alcanzar el cumplimiento de los objetivos propuestos, se consideró pertinente, la aplicación de la metodología relacionada a continuación, dentro de la ejecución de la práctica jurídica empresarial. Teniendo en cuenta las siguientes etapas:

4.1 ETAPA 1: ASIMILACIÓN JURÍDICA

Durante esta etapa se analizó e investigó el componente normativo que regula las funciones de una Empresa de Servicios Temporales, su departamento jurídico y de las funciones, deberes y derechos que les asisten a los trabajadores en misión.

4.2 ETAPA 2: IDENTIFICACIÓN DE FALENCIAS

En esta etapa de la práctica, se llevó a cabo un análisis minucioso del reglamento interno de trabajo que se encontraba vigente en Gente Útil S.A., y de esa forma, se identificaron los aspectos que requerían reestructuración.

4.3 ETAPA 3: REESTRUCTURACIÓN DEL RIT

Teniendo en cuenta los datos recopilados durante las fases anteriores, se realizó la actualización de los aspectos seleccionados dentro del manual de trabajo, y de esa forma, se cumplió con el objetivo principal de la práctica jurídica.

4.4 ETAPA 4: SOCIALIZACIÓN DEL NUEVO RIT

Una vez realizada la reestructuración de presupuestos dentro del reglamento interno de trabajo de la empresa, se realizó dentro del proceso de inducción a los trabajadores en misión, su respectiva socialización, la cual les permitió familiarizarse

con las funciones que les competen, así como también con sus derechos y deberes, de tal manera que, se realizara un trabajo armónico entre empleador y trabajador.

5. INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA

5.1 RESEÑA HISTÓRICA

La entidad presta sus servicios en todo el país y cuenta con oficinas en Cúcuta, Barrancabermeja, Bogotá y sus áreas de influencia, centralizando las actividades administrativas en Bucaramanga. Teniendo en cuenta que, uno de los lineamientos bajo los cuales se creó la Empresa fue estar entre las mejores, esta política llevó a implementar un sistema de gestión de la calidad bajo la norma NTC-ISO9001:2008, que garantiza el mejoramiento continuo en la prestación de los servicios, actualizando tecnologías, capacitando al personal y buscando fundamentalmente la satisfacción del cliente.

Esta actividad la vienen realizando por más de veinte (20) años, que es el tiempo de creación que tiene la E.S.T., que recibió aprobación del Ministerio de la Protección Social según resolución N° 1976.

5.2 OBJETO SOCIAL

El objeto social de Gente Útil S.A., es la prestación de servicios de trabajadores temporales calificados a terceras personas, tales como personas naturales, empresas nacionales o extranjeras, del orden nacional, departamental o municipal, empresas de economía mixta y personas jurídicas, con el fin de colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, previa evaluación y selección.

Con respecto de estos (los trabajadores en misión), el carácter de empleador es potestad de la E.S.T., pues, las empresas usuarias, no adquieren vinculación laboral alguna con las personas que prestan el servicio, y para el cabal cumplimiento de su

objeto social único, la sociedad ejecuta todos los actos o contratos que fuesen necesarios.

5.3 OBJETIVO INSTITUCIONAL

Ser líderes en la atención personalizada de sus servicios en mantenimiento y mejoramiento de sus procesos, basados en la tecnología de punta y un talento humano que crece con la organización para satisfacer las necesidades de los clientes. Permitiéndonos tener un proceso de calidad al interior de la empresa.

5.4 MISIÓN

Facilitar a las Empresas que requieren y desean tener alternativas Legales para manejar con flexibilidad sus procesos, acordes con la fluctuante situación Económica que se vive actualmente, convirtiendo parte de sus costos fijos en variables, con el apoyo de personas dinámicas, creativas y preocupadas por potencializar sus capacidades personales y profesionales, en pro de los objetivos de la Empresa Usuaría.

5.5 VISIÓN

La Organización, seguirá siendo reconocida como una entidad líder en la atención personalizada de sus servicios, el mantenimiento y mejoramiento de sus procesos basados en tecnología de punta y un talento humano que crece con la organización para satisfacer las necesidades de los clientes.

5.6 PRINCIPALES SOCIOS

- ✓ MARÍA SOL HERNÁNDEZ SILVA
- ✓ MARTHA PATRICIA ESPINEL GARCÍA

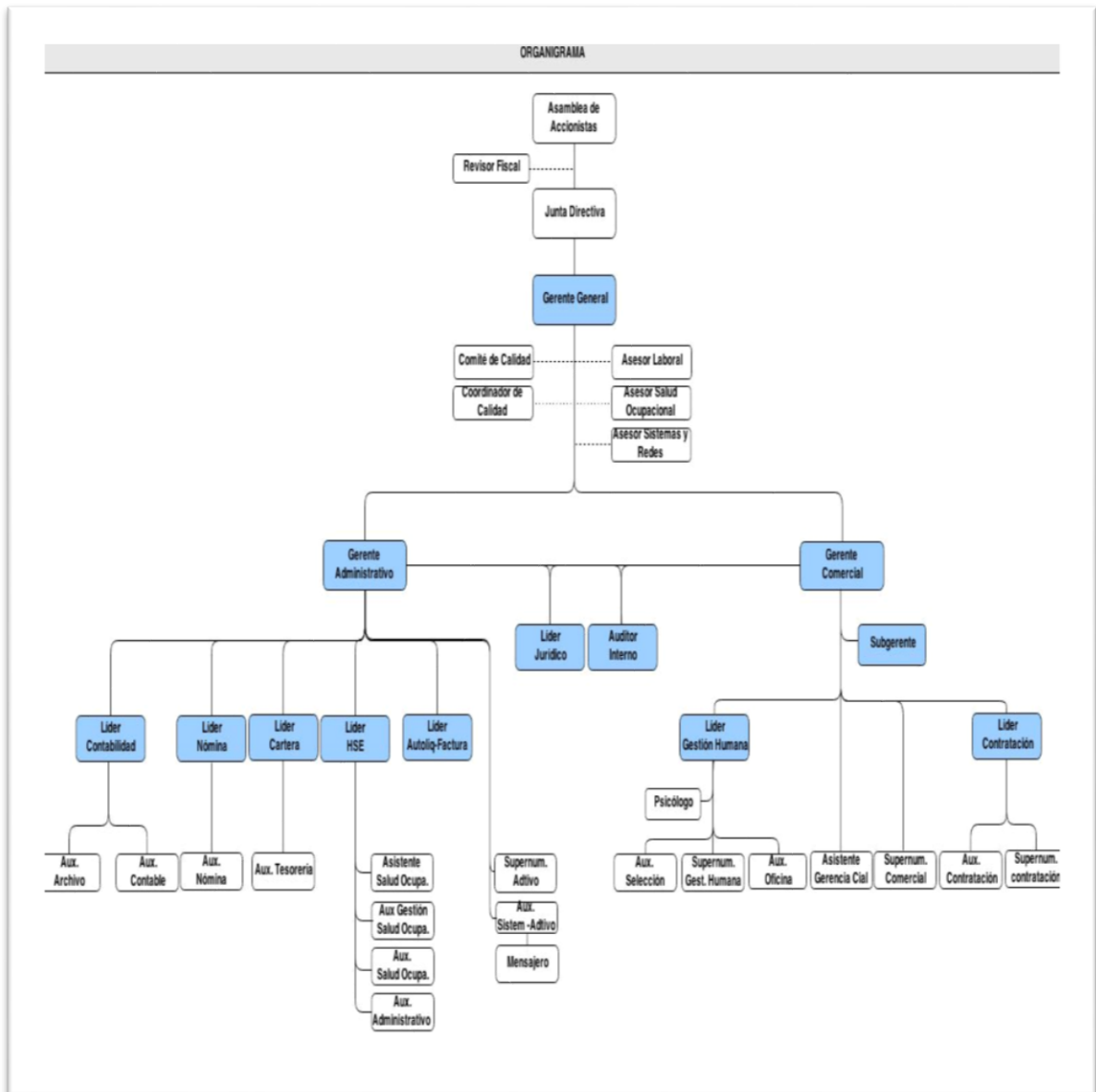
- ✓ LILIANA ORTIZ VÁSQUEZ
- ✓ YOLANDA ORTIZ VÁSQUEZ
- ✓ ELSA ORTIZ VÁSQUEZ

5.7 ÓRGANOS DE CONTROL

- ✓ Superintendencia de Sociedades (Ley 58 de 1931, Decreto 410 de 1971, el Decreto 1746 de 1991, la ley 222 de 1995, entre otras).
- ✓ Ministerio del Trabajo (Artículo 91 Ley 50 de 1990).
- ✓ Direcciones Territoriales del Ministerio de la Protección Social (Artículo 19 Decreto 4369 de 2006).
- ✓ Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN).
- ✓ Control Interno.
- ✓ Revisoría Fiscal.

5.8 ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA

Imagen 1. Organigrama



Fuente: GENTE ÚTIL. Organigrama de la empresa [En Línea]. Consultado el 05 Junio de 2018. Obtenido de: www.genteutil.net

6. MARCOS DE REFERENCIA

6.1 MARCO DE ANTECEDENTES JURÍDICOS

La base normativa para el desarrollo de esta práctica jurídica social es la Constitución Política. Adicionalmente, se dará a conocer el marco legal que comprende y regulan las actividades de las Empresas de Servicios Temporales.

6.1.1 Normas Constitucionales. Desde su preámbulo, en nuestra Carta Constitucional, se puede examinar *el trabajo*, como valor fundante de Colombia, pues se enmarca dentro de una de las finalidades del articulado constitucional, tal como podemos observar.

*El pueblo de Colombia, en ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, **el trabajo**, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo [...].² (Negrilla y subrayado fuera del texto original).*

De manera subsiguiente, se puede observar al trabajo como principio fundante del Estado Social de Derecho, al estar incorporado en el primer artículo constitucional, al igual que en una serie de disposiciones, las cuales me permito transcribir a continuación:

² COLOMBIA. CONSTITUCIÓN POLÍTICA. (06, julio, 1991). Gaceta Constitucional No. 116. Bogotá D.C., 1991. p. 1.

Artículo 1. Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, **en el trabajo** y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general. (Negrilla y subrayado fuera del texto original).

Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Artículo 26. Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social.

Las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios. La estructura interna y el funcionamiento de éstos deberán ser democráticos. La ley podrá asignarles funciones públicas y establecer los debidos controles.

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad

social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Artículo 333. La actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común. Para su ejercicio, nadie podrá exigir permisos previos ni requisitos, sin autorización de la ley.

La libre competencia económica es un derecho de todos que supone responsabilidades. La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones. El Estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial.

El Estado, por mandato de la ley, impedirá que se obstruya o se restrinja la libertad económica y evitará o controlará cualquier abuso que personas o empresas hagan de su posición dominante en el mercado nacional. La ley delimitará el alcance de la libertad económica cuando así lo exijan el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la Nación.

6.1.2 Desarrollo Legal

✓ Ley 50 de 1990

De las Empresas de Servicios Temporales

Es importante mencionar en este punto que, la legislación colombiana se adelantó en la regulación de dichas empresas, y esto fue, antes que la Organización

Internacional del Trabajo, la cual se realizó mediante el Convenio No. 181 de 1997, siete (7) años después que en nuestro país, y que sin lugar a dudas, resultaba necesaria para la regulación de este tipo de relaciones laborales.

A continuación, se podrá observar los aspectos más importantes, regulados por la Ley 50 de 1990.³

Artículo 71. Es Empresa de Servicios Temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la Empresa de Servicios Temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador.

Artículo 72. Las Empresas de Servicios Temporales deberán constituirse como personas jurídicas y tendrán como único objeto el previsto en el artículo anterior.

Artículo 73. Se denomina usuario, toda persona natural o jurídica que contrate los servicios de las empresas de servicios temporales.

Artículo 74. Los trabajadores vinculados a las Empresas de Servicios Temporales son de dos (2) categorías: Trabajadores de planta y trabajadores en misión. Los trabajadores de planta son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de las empresas de servicios temporales.

Trabajadores en misión son aquellos que la Empresa de Servicios Temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos.

³ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 50. (28, diciembre, 1990). Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá D.C., 1990, No. 39618.

Artículo 75. A los trabajadores en misión se les aplicará, en lo pertinente, lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas del régimen laboral. Así como lo establecido en la presente ley.

Artículo 76. Los trabajadores en misión tienen derecho a la compensación monetaria por vacaciones y primas de servicios proporcional al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.

Con miras a que se diera un efectivo desarrollo de la Ley 50 de 1990 y, en aras de garantizar condiciones igualitarias a los trabajadores en misión, situación que se logró a partir de la nueva regulación, se expidieron una serie de Decretos que reglamentaron en específico tales novedades. Estos fueron, Decreto 1707 de julio de 1991, Decreto 024 de enero de 1998 y Decreto 503 de marzo de 1998.

A partir de estos, se definió el alcance de la temporalidad del servicio contratado por la empresa usuaria, el cual se enmarca dentro de un contrato comercial de cooperación, con base en un acuerdo comercial previamente establecido, y la diferencia del contrato laboral de la Empresa de Servicios Temporales con sus trabajadores.⁴

✓ **Decreto 4369 de 2006**

Autorización de Funcionamiento

Este Decreto reglamentó finalmente, todo lo concerniente a la naturaleza comercial de la prestación del servicio temporal, los trámites y requisitos exigidos, obligaciones y demás, por lo que a continuación se transcriben los apartes más importantes al respecto.

⁴ COLOMBIA, MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Cartilla "Empresas de Servicios Temporales: Una Estrategia de Vinculación Laboral en el Mercado de Trabajo Colombiano". Bogotá D.C. 2008 p. 7.

Artículo 7. *Trámite de autorización.* La solicitud de autorización de funcionamiento de la Empresa de Servicios Temporales deberá ser presentada por su representante legal, ante el funcionario competente de la Dirección Territorial del Ministerio de la Protección Social del domicilio principal, acompañada de los siguientes documentos:

1. Escritura pública de constitución y certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio, en los que conste que su único objeto social, es contratar la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de las actividades de la empresa usuaria.
2. Balances suscritos por el Contador Público y/o el Revisor Fiscal, según sea el caso, y copia de los extractos bancarios correspondientes, a través de los cuales se acredite el capital social pagado, que debe ser igual o superior a trescientas veces el salario mínimo legal mensual vigente al momento de la constitución.
3. El reglamento de trabajo de que trata el artículo 85 de la Ley 50 de 1990.
4. Formatos de los contratos de trabajo que celebrarán con los trabajadores en misión y de los contratos que se suscribirán con los usuarios del servicio.
5. Póliza de garantía, conforme se establece en el artículo 17 del presente decreto.

El Ministerio de la Protección Social a través de la Dirección Territorial Respectiva, dispone de treinta (30) días calendario contados a partir del recibo de la solicitud, para expedir el Acto Administrativo mediante el cual, autoriza o no su funcionamiento, decisión contra la que proceden los recursos de reposición y apelación.

El Acto Administrativo mediante el cual se autoriza el funcionamiento de la Empresa de Servicios Temporales deberá ser motivado y en él se indicará el cumplimiento de los requisitos y condiciones establecidos en la ley y en el presente decreto. En firme el Acto Administrativo, se procederá a informar de la novedad a la Dirección General de Promoción del Trabajo y a la Unidad Especial de Inspección, Vigilancia y Control de Trabajo del Ministerio de la Protección Social, en los formatos establecidos para el efecto.

El Ministerio de la Protección Social se abstendrá de autorizar el funcionamiento de la Empresa de Servicios Temporales, cuando no se cumpla con alguno de los requisitos señalados en el presente artículo; cuando alguno(s) de los socios, el representante legal o el administrador, haya pertenecido, en cualquiera de estas calidades a Empresas de Servicios Temporales sancionadas con suspensión o cancelación de la autorización de funcionamiento, en los últimos cinco (5) años.

Las Direcciones Territoriales del Ministerio de la Protección Social mantendrán actualizada la información para consulta pública, acerca de las Empresas de Servicios Temporales autorizadas, sancionadas, canceladas, así como los nombres de sus socios, representantes legales y administradores.

Características de los contratos que suscriben las Empresas de Servicios Temporales y las Empresas Usuarias

Artículo 8. *Contratos entre la Empresa de Servicios Temporales y la empresa usuaria.* Los contratos que celebren la Empresa de Servicios Temporales y la usuaria deben suscribirse siempre por escrito y en ellos se hará constar que la Empresa de Servicios Temporales se sujetará a lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo para efecto del pago de salarios, prestaciones sociales y demás derechos de los trabajadores.

Igualmente, deberá indicar el nombre de la compañía aseguradora, número de la póliza, vigencia y monto de la misma, con la cual se garantizan las obligaciones laborales de los trabajadores en misión. La relación entre la empresa usuaria y la Empresa de Servicios Temporales puede ser regulada por uno o varios contratos, de acuerdo con el servicio específico a contratar. Cuando se celebre un solo contrato, este regulará el marco de la relación, la cual se desarrollará a través de las órdenes correspondientes a cada servicio específico.

Obligaciones de las Empresas de Servicios Temporales

Artículo 11. *Constitución de póliza de garantía.* Las Empresas de Servicios Temporales están obligadas a constituir una póliza de garantía con una compañía de seguros legalmente establecida en Colombia, a favor de los trabajadores en misión, para asegurar el pago de sus salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, en caso de iliquidez de la Empresa de Servicios Temporales, la cual deberá depositarse en el Ministerio de la Protección Social.

Artículo 12. *Afiliación de trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral.* Las Empresas de Servicios Temporales están obligadas a afiliar y a pagar los aportes parafiscales y los aportes a los Sistemas de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Profesionales, de acuerdo con las disposiciones legales que regulan la materia.

Artículo 13. *Información sobre afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral de trabajadores en misión.* Dentro de los diez (10) primeros días de cada mes, las Empresas de Servicios Temporales deberán informar a la correspondiente usuaria del servicio, sobre la afiliación y el pago de cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral, del personal en misión que le ha prestado sus servicios durante el mes inmediatamente anterior.

En el evento que la Empresa de Servicios Temporales no entregue la información o ésta presente inconsistencias, la usuaria del servicio deberá informar de tal hecho al Ministerio de la Protección Social y/o a la Superintendencia Nacional de Salud, según sea el caso, dentro de los cinco (5) días siguientes al vencimiento del plazo estipulado en el inciso anterior.

La omisión de este deber hará solidariamente responsable a la usuaria en el pago de los correspondientes aportes, así como en las consecuencias económicas y jurídicas que se deriven de la omisión, evasión o elusión.

Artículo 14. *Salud ocupacional.** La Empresa de Servicios Temporales es responsable de la salud ocupacional de los trabajadores de planta y en misión, en los términos previstos en el Decreto 1530 de 1996 y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

Artículo 15. *Informes estadísticos.* Los informes estadísticos a que se refiere el artículo 88 de la Ley 50 de 1990, deberán presentarse durante los meses de enero, abril, julio y octubre de cada año, ante la Dirección Territorial del domicilio principal de la Empresa de Servicios Temporales, en los formatos elaborados para el efecto por el Ministerio de la Protección Social y deberán contener la información correspondiente a vacantes, colocados y trabajadores en misión, tanto del domicilio principal como de las sucursales. Copia de dicho informe deberá ser remitido a las Direcciones Territoriales en las que funcionen sus sucursales.

Artículo 16. *Informe de reformas estatutarias.* Las Empresas de Servicios Temporales deberán comunicar las reformas estatutarias a la Dirección Territorial del Ministerio de la Protección Social del domicilio principal, dentro de los treinta

* Se entiende que esta disposición se actualizó a partir de la entrada en vigencia de la Ley 1562 de 2012, a través de la cual, se implementó el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. (SG-SST).

(30) días siguientes a su protocolización, anexando el certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio.

Más recientemente, se expidieron dos Decretos clave en la materia, en primera medida el Decreto 1072 de 2015⁵ y, el Decreto 583 de 2016, por el cual se adiciona al título 3 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015 y, reglamenta el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y el artículo 74 de la Ley 1753 de 2015.

Las implementaciones que trajeron consigo las normas previamente mencionadas, han causado cierta polémica pues, se cree que, *“en la práctica, quiere decir que, pueden tener los mismos trabajadores para realizar las mismas actividades, no bajo la contratación directa sino a través de proveedores, siempre y cuando le hayan comunicado por escrito al trabajador”*, esto, según el presidente de la Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales- Acoset-, Miguel Pérez García.⁶

6.2 MARCO TEÓRICO

Como el objetivo principal de la práctica jurídica social gira en torno de una Empresa de Servicios Temporales y su funcionamiento, antes de esto, es necesario tener claro que el derecho laboral cuenta con ciertos parámetros o principios, a partir de los cuales se desprenden todo este tipo de posibilidades jurídicas, como lo son las E.S.T., por lo que, a continuación me remitiré a lo que es la base de lo que conocemos hoy, y que permite todo tipo de bifurcaciones laborales.

A modo de introducción, antes de adentrarnos en los llamados principios del derecho laboral, resulta prudente mencionar qué se entiende por principios del derecho. Para esto, el ilustre Robert Alexy, gran maestro en la materia, nos da una

⁵ COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 1072 (25, mayo, 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Diario Oficial. Bogotá D.C., 2015.

⁶ PORTAFOLIO. [En línea]. Bogotá D.C. Abril 26 de 2016. (Recuperado en 22 de julio de 2018.) Disponible en: <http://www.portafolio.co/economia/gobierno/decreto-tercerizacion-laboral-despierta-polemica-494793>

clase de lo que se debe entender como principios básicamente, si es que se les puede considerar así:

*“[...] son normas (los principios) que ordenan, que permiten que se realice algo en la mayor medida posible, en relación con las posibilidades jurídicas y fácticas. Los principios son, por consiguiente, mandatos de optimización que se caracterizan porque pueden ser cumplidos en diversos grados y, porque la medida ordenada de su cumplimiento no sólo depende de las posibilidades fácticas, sino también, de las posibilidades jurídicas. El campo de las posibilidades jurídicas está determinado a través de principios y reglas que juegan en sentido contrario [...]”.*⁷

Ahora bien, con base en el estudio de Robert Alexy, se entiende que, los principios son la guía que tenemos para materializar la norma de normas. Por lo tanto, para analizar los principios que rigen las relaciones laborales en nuestro país, debemos dirigirnos a la Carta Política, como paso fundamental.

Es por eso que, en este momento considero prudente y necesario, examinar apartados de la misma, que por ejemplo, en su artículo 53, enumera las bases del derecho laboral, a partir del cual, el legislador se basó para la construcción de lo que hoy se conoce, como el Código Sustantivo del Trabajo.

Después de la lectura del artículo mencionado y, con base en la interpretación de la Corte Constitucional en la Sentencia C-237 de 2014,⁸ hito en la materia, se pueden enumerar once (11) principios básicos del derecho laboral, como lo son:

- ✓ Igualdad de oportunidades para todos los trabajadores.
- ✓ Una remuneración mínima vital y móvil.
- ✓ Una remuneración proporcional a la cantidad y calidad del trabajo.

⁷ ALEXY, Robert, Sistema jurídico, principios jurídicos y razón práctica, DOXA, Filosofía del Derecho, Publicaciones Periódicas N° 5, 1988, p. 143.

⁸ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia de Inconstitucionalidad No. 237 del 9 de abril del 2014. Magistrada Ponente: María Victoria Calle Correa. Bogotá D.C., 2014.

- ✓ Estabilidad en el empleo.
- ✓ Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales.
- ✓ Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles.
- ✓ Favorabilidad, en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho, la situación más favorable se resuelve a favor del trabajador.
- ✓ Realidad, primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales.
- ✓ Garantía a la seguridad social.
- ✓ La capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario.
- ✓ Garantía de los derechos laborales a los sujetos de especial protección constitucional.

A partir de esa categorización, se da una amplia protección a los derechos laborales, no obstante, a pesar de contar con esta lista de principios, la Corte Constitucional establece en la misma jurisprudencia que, los principios básicos constitucionales que gobiernan las relaciones laborales son la dignidad humana y la justicia, haciendo parte fundamental del objeto de análisis, el preámbulo y los artículos primero y segundo de la Constitución Política.

Para finalizar, se puede concluir que, una vez otorgado el rango constitucional a los principios del derecho laboral, se necesita llegar a una integración del ordenamiento jurídico, y de esa forma, obtener una interpretación correcta de la norma que se estudia.

6.3 MARCO CONCEPTUAL

En las siguientes líneas, esbozaré una serie de conceptos claves que me sirvieron de referencia a la hora de desarrollar el tema central de la presente práctica jurídica, sin embargo, antes de descender a dicho concepto central, resulta útil dejar

plasmado el concepto *trabajo* para nuestra realidad socioeconómica, dentro del sistema laboral.

6.3.1 Trabajo. Según Enrique de la Garza Toledo, en su artículo titulado “*El papel del concepto de Trabajo en la teoría social del siglo XX*”, señala que, el concepto trabajo ha de estudiarse desde una perspectiva multidimensional, donde han de reconocerse las determinantes históricas y sociales que han marcado su transformación.⁹

Por otra parte, según la Corte Constitucional, el trabajo constituye el ejercicio de la actividad productiva tanto del empresario, como la del trabajador e incluye, entre otras, la facultad para trabajar en condiciones dignas, para ejercer una labor conforme a los principios mínimos que rigen las relaciones laborales y, a obtener la contraprestación acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada.¹⁰

6.3.2 Intermediación Laboral. A partir de 1997, se consideró como una actividad organizada, encaminada a poner en contacto oferentes y demandantes de mano de obra dentro del mercado laboral, para que mutuamente satisfagan sus necesidades.¹¹

Según Armando Mario Rojas Chávez, en su artículo titulado “*La Intermediación Laboral*”, señala que, dentro de la intermediación laboral siempre participan tres elementos y, de faltar alguno de ellos, estaríamos hablando de otra relación jurídica. Estos son: el oferente, el demandante y el intermediario.¹²

⁹ DE LA GARZA, Enrique. El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX. En de la Garza Toledo, E. (coord.). En: El Tratado latinoamericano de Sociología del Trabajo. México: COLMEX. 2000.

¹⁰ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia de Inconstitucionalidad 593 del 20 de agosto de 2014. Magistrado Ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Bogotá D.C., 2014.

¹¹ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto 3115 (30, diciembre, 1997). Por el cual, se reglamenta el ejercicio de la actividad de intermediación laboral. Diario Oficial. Bogotá D.C., 1997.

¹² ROJAS, Armando Mario. La Intermediación Laboral. En: Revista De Derecho, Universidad del Norte. 2004. p. 187-210.

Sin embargo, con la llegada del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, este concepto se modificó y, ahora se entiende como intermediación laboral, el envío de trabajadores en misión para prestar servicios a empresas o instituciones, dejando en claro que, esta actividad solo puede ser prestada por las Empresas de Servicios Temporales y, que las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, tienen totalmente prohibido ejecutar esta labor.¹³

Por lo tanto, con la reforma de este concepto, también hubo un cambio respecto de las partes que interactúan en la ejecución de dicha figura, por lo que ahora encontramos que los intervinientes son: el empleador o Empresa de Servicios Temporales, el trabajador en misión y la empresa usuaria.

6.3.3 Empresas de Servicios Temporales (E.S.T.). Según la Corte Constitucional de Colombia, en Sentencia T-550 de 2006¹⁴, define las empresas de servicios temporales como “[...] personas jurídicas conformadas como sociedades comerciales, cuya objeto social es *enganchar y remitir personal que requieran otras personas naturales o jurídicas para los siguientes efectos:*

- a) *Desempeñar labores ocasionales, accidentales o transitorias, esto es aquellas cuya duración no exceda de un mes y se requieran para cubrir necesidades ajenas a la actividad normal del solicitante de los servicios;*
- b) *Reemplazar personal en vacaciones, en incapacidad, en licencia ordinaria y en licencia de maternidad;*
- c) *Atender el incremento de la producción, las ventas o transporte;*
- d) *Recolectar cosechas; y,*
- e) *Prestar servicios en general [...]”.*

6.3.4 Usuarios. Por su parte, de conformidad con la Ley 50 de 1990, se denominan “usuarios” a las personas naturales o jurídicas que contratan con las empresas de

¹³ DECRETO 1072 de 2015. Por medio del cual, se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

¹⁴ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T 550 de 2006. Magistrado Ponente: Marco Gerardo Monroy Cabra. Bogotá D.C., 2006.

servicios temporales, a través de un contrato mercantil escrito, el cual, está regulado por el artículo 81 de la misma. En virtud de este contrato, las empresas de servicios temporales, a cambio de una remuneración determinada, se comprometen a remitir el personal requerido por el usuario, para lo cual han de enganchar los pertinentes trabajadores mediante la modalidad contractual laboral que se acomode a la necesidad del servicio y duración de la misión.

6.3.5 Tipos de trabajadores de las E.S.T. Se expone en Sentencia de la Corte Constitucional, T-774 de 2011¹⁵ que, teniendo en cuenta la Ley 50 de 1990 en su artículo 74, los trabajadores vinculados a estas empresas que desarrollan su actividad en las dependencias propias de las Empresas de Servicios Temporales se denominan de “planta” y, de “misión”, son considerados aquellos enviados por la empresa a las dependencias de los usuarios que, tiene como objetivo cumplir la tarea o el servicio contratado por éstos cuando sea necesario reemplazar personal, en situaciones como: vacaciones, licencias, incapacidades por enfermedad o para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales en cosechas o en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más. Servicios que se refieren a labores de carácter ocasional, accidental o transitorio.

A los trabajadores en misión, se les aplica en lo pertinente, las disposiciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas del régimen laboral y, tienen derecho a un salario ordinario, equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que ejecuten la misma labor, a los mismos beneficios que aquella tenga establecidos para sus trabajadores en el lugar de trabajo en lo relacionado con transporte, alimentación y recreación, a la compensación monetaria por vacaciones y primas de servicios proporcional al tiempo laborado, cualquiera que

¹⁵ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-774 de 2011. Magistrado Ponente: Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. Bogotá, D.C., 2011.

éste sea. En materia de salud ocupacional es responsable la empresa de servicios temporales.

6.3.6 Contrato de trabajo y sus elementos. Teniendo en cuenta la Sentencia C-614 de 2009¹⁶, se desarrolla lo dicho en el Código Sustantivo del Trabajo, en donde el contrato laboral está definido como aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

El contrato de trabajo tiene tres elementos que lo identifican: i) la prestación de servicios u oficios de manera personal, ii) la subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador y, iii) la contraprestación a los dos anteriores que se denomina salario.

6.3.7 Seguridad y salud en el trabajo . Según la Ley 1562 de 2012¹⁷, se entiende por seguridad y salud en el trabajo, aquella disciplina dentro del sistema de riesgos laborales que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Se tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

En este sentido, bajo la actividad de las E.S.T. debe tenerse en cuenta que, estas serán responsables de la salud ocupacional hasta de los trabajadores que se encuentren en misión, según el artículo 78 de la Ley 50 de 1990.

¹⁶ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia de Inconstitucionalidad 614 de 2009. Magistrado Ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Bogotá, D.C., 2009.

¹⁷ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1562 (11, julio, 2012). Por medio de la cual, se implementó el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. (SG-SST). Diario Oficial. Bogotá D.C., 2012.

6.3.8 Trabajo Ocasional, Transitorio o Accidental. La Corte Constitucional en Sentencia C-823 de 2006,¹⁸ enmarca el concepto de trabajo ocasional o accidental, como aquellos que prestan una labor orientada a satisfacer necesidades extraordinarias de la empresa, que como tal, escapa al giro ordinario de la actividad que desarrollan, durante un breve lapso que no puede exceder del mes.

La temporalidad y precariedad de la vinculación debe concurrir con la naturaleza de la actividad en cuanto extraña a la finalidad que ejecuta la empresa. La labor del trabajador ocasional responde así a exigencias y necesidades momentáneas o extraordinarias del empleador, que justifican la brevedad de su vinculación.

Sin embargo, en la Ley 50 de 1990, que modificó el Código Sustantivo del Trabajo, se precisan 3 situaciones en donde los usuarios de las E.S.T pueden contratar:

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

¹⁸ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia de Inconstitucionalidad 823 de 2006. Magistrado Ponente: Jaime Córdoba Triviño. Bogotá D.C., 2006.

7. ESTRUCTURA DEL PROYECTO

Atendiendo a la metodología planteada, se estipularon una serie de actividades a realizar durante los cuatro meses de apoyo jurídico a la Gente Útil S.A., es por esto que, se desglosan diversas funciones expuestas en un total de cuatro actividades a mi cargo, esto con el fin de cumplir los objetivos propuestos, de la siguiente manera:

7.1 ASIMILACIÓN JURÍDICA

Durante esta etapa se analizó e investigó el componente normativo que regula las funciones de una Empresa de Servicios Temporales, su departamento jurídico y de las funciones, deberes y derechos que les asisten a los trabajadores en misión.

7.2 IDENTIFICACIÓN DE FALENCIAS

En esta etapa de la práctica, se llevó a cabo un análisis minucioso del reglamento interno de trabajo que se encontraba vigente en Gente Útil S.A., y de esa forma, se identificaron los aspectos que requerían reestructuración.

7.3 REESTRUCTURACIÓN DEL RIT

Teniendo en cuenta los datos recopilados durante las fases anteriores, se realizó la actualización de los aspectos seleccionados dentro del manual de trabajo, y de esa forma, se cumplió con el objetivo principal de la práctica jurídica.

7.4 SOCIALIZACIÓN DEL NUEVO RIT

Una vez realizada la reestructuración de presupuestos dentro del reglamento interno de trabajo de la empresa, se realizó dentro del proceso de inducción a los trabajadores en misión, su respectiva socialización, la cual les permitió familiarizarse con las funciones que les competen, así como también con sus derechos y deberes, de tal manera que, se realizara un trabajo armónico entre empleador y trabajador.

8. CRONOGRAMA *

Imagen 2. Cronograma

| ACTIVIDAD | Marzo | | Abril | | | | | Mayo | | | | | Junio | | | | | Julio | | |
|-------------------------------|---------|---|-------|---|---|---|---|------|---|---|---|---|-------|---|---|---|---|-------|---|---|
| | Semanas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 |
| Etapa 1: Asimilación jurídica | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Etapa 2: Identificación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Etapa 3: Elaboración | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Etapa 4: Socialización | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

* El cronograma plasmado en esta oportunidad, fue modificado con relación al señalado en la Propuesta Inicial de la Práctica Jurídica Empresarial, ya que dicho documento se presentó a la Escuela de Derecho y Ciencia Política UIS, en el mes de febrero de esta anualidad, pero la práctica fue aprobada y finalmente, se dio inicio a la misma, el 12 de marzo de 2018. Es esta la razón por la que, visualmente, puede que parezcan más de cuatro (4) meses, término de la práctica, pero esto se debe a que, su inicio se dio a mediados del mes de marzo, y como tal, su finalización también se produjo en la segunda semana del mes de julio de este año.

9. INFORMES

9.1 PRIMER INFORME

ETAPA 1: Asimilación Jurídica: Durante esta etapa se analizó e investigó el componente normativo que regula las funciones de una empresa de servicios temporales, su departamento jurídico; las funciones, deberes y derechos que les asisten a los trabajadores en misión.

Este informe tiene como finalidad, dar cuenta de las actividades realizadas en la empresa durante la primera ejecución de la práctica jurídica empresarial. Tal como se estipuló en la primera fase del cronograma, se llegaría al conocimiento o apropiación de la normatividad que regula e interpreta la función de las Empresas de Servicios Temporales en la intermediación laboral, pero no sin antes establecer un breve repaso con respecto al inicio de dicha figura en Colombia.

Durante las primeras dos semanas de inicio de la práctica empresarial se me capacitó acerca del funcionamiento e interrelación existente en las diferentes dependencias o departamentos de Gente Útil S.A., tales como:

- ✓ Departamento de Contratación.
- ✓ Departamento de Selección.
- ✓ Departamento Comercial.
- ✓ Departamento de Nómina.
- ✓ Departamento de Contabilidad.
- ✓ Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Departamento Jurídico.
- ✓ Departamento de Archivo.

De igual forma, recibí instrucción en cuanto al reglamento interno de trabajo, y a través del estudio del manual con que se encontraba vigente en Gente Útil S.A., pude observar la calidad humana y la protección que se le ofrece al trabajador, tanto en la empresa usuaria, como dentro de la misma temporal.

Fue así como, a través de la constante investigación acerca de los preceptos allí consignados, puedo decir que, en ese momento de la práctica, incipiente aún, ya tenía un conocimiento general de los trámites internos que manejan cuando los trabajadores incumplen con sus funciones, u obligaciones laborales.

A modo de ejemplo, las novedades que requieren un tratamiento diferente, también están consignadas en el manual de funciones, y existe un conducto regular al interior de la E.S.T., que dependiendo de la importancia que merezca el comportamiento desplegado por el trabajador, se sienta un precedente a través de la sanción que se considere adecuada, según el RIT.

Posterior a esto, en las siguientes dos semanas realicé un seguimiento a los conocimientos que poseen los trabajadores en misión respecto de la función que ejercen en la compañía, y pude apreciar qué tan instruidos están con relación a sus derechos y deberes, al momento de encontrarse ejecutando sus labores misionales en las empresas usuarias.

Cabe resaltar que, dicho seguimiento se realizó al indagar en entrevistas personales y respuestas proferidas en actas de descargos, las cuales se realizaron con ocasión a diligencias de descargos durante procesos disciplinarios internos, situación que se encuentra enmarcada dentro del reglamento interno de trabajo de la entidad.

Las dos modalidades que predominan dentro del proceso disciplinario realizado a los trabajadores son, las diligencias de descargos, a través del cual se escucha al

trabajador con respecto de la falta reportada por la empresa usuaria, y dependiendo de la gravedad que represente, se toma la medida disciplinaria adecuada.

Por otra parte, se encuentran los llamados de atención, los cuales se realizan por conductas que pueden ser mejoradas a través de un correctivo o una oportunidad de mejora al trabajador. Pero, ambos métodos se emplean para retroalimentar al trabajador y exigir un cambio de conducta cuando es necesario, no se puede decir que uno le resta importancia al otro, porque depende del caso en concreto la necesidad de practicar el primero o el segundo, pero terminan siendo igual de efectivos, pues, es una falta disciplinaria que merece corrección.

De igual forma, tuve la oportunidad de conocer la lista de los innumerables socios comerciales y los respectivos contratos comerciales de cooperación, con los que cuenta Gente Útil, generando apoyo en las actividades tendientes a la ejecución de los mismos, para finalmente, haberseme sido explicada la razón de las actividades ejecutadas por la compañía, a lo largo de su vida jurídica con base en el norte trazado a partir de los objetivos misionales.

Seguidamente, dentro de las actividades realizadas en la primera etapa del proceso, realicé una investigación exhaustiva tanto de los antecedentes históricos del derecho laboral en Colombia, como de las Empresas de Servicios Temporales, la cual plasmé para la época dentro del primer informe y, que dentro de este documento se relacionó de forma ampliada en el acápite denominado “Marco de antecedentes jurídico”, por lo tanto, para no caer en repeticiones, se omitirá esta parte, y se procede a continuar con el desarrollo jurisprudencial estudiado.

Marco Jurisprudencial

En el presente marco jurisprudencial, haré un breve resumen de las sentencias más importantes, con relación a los temas coyunturales concernientes a las Empresas de Servicios Temporales, a partir del tema tratado y su principal aporte.

Cuadro 1. *Jurisprudencia*

| Corte Constitucional Sentencia C-330 de 1995 M.P. Jorge Arango Mejía. | |
|--|--|
| <u>TEMA.</u> Demanda de inconstitucionalidad contra el numeral 3 del artículo 77 de la Ley 50 de 1990, referido a la contratación con Empresas de Servicios Temporales, al argumentar su carácter violatorio de la Constitución Política de Colombia. Dicho numeral establece el término durante el cual los usuarios de las empresas de servicios temporales podrán contratar con estas, el cual es de seis (6) meses prorrogables máximo, por seis (6) meses más. | <u>RATIO DECIDENDI.</u> Para la Corte es claro que, la finalidad de la norma es la protección de los trabajadores, para que las empresas no abusen de la posibilidad de contratar trabajadores temporales, haciendo a un lado los permanentes. Fijar, en caso de este numeral, un término mínimo de seis (6) meses, prorrogable "hasta por seis (6) meses más", es precisamente, la protección del trabajador permanente. Si la empresa quiere incrementar su producción permanentemente, no podrá seguir este camino. En el proyecto de Ley, el término inicial y el de prórroga eran de un año, que el Congreso de la República redujo a la mitad; pero la finalidad, inequívoca, era la misma. |
| Corte Suprema de Justicia. Sentencia de Casación del 24 de abril de 1997. M.P. Francisco Escobar Henríquez. | |
| <u>TEMA.</u> Reiteración de la Corte Suprema de Justicia respecto del carácter de verdadero empleador, por parte de la Empresa de Servicios Temporales para con el trabajador. | <u>RATIO DECIDENDI.</u> Al usuario le corresponde ejercer la potestad de subordinación frente a los trabajadores en misión, de manera que está facultado para exigirles el cumplimiento de órdenes, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo. Pero, esa facultad no se ejercita por derecho propio, sino en virtud de delegación o representación de la E.S.T., pues, el personal enviado depende exclusivamente de ella. En otros términos, el usuario hace las veces de representante convencional del patrono, es decir, la E.S.T. |

Corte Constitucional T-019 de 2011 M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo

TEMA.

Mediante la presente jurisprudencia, la corte constitucional reafirma su posición respecto de la estabilidad reforzada que gozan los trabajadores tienen ciertas limitaciones al ser afectados por algún acaecimiento que deteriore su estado de salud sin importar si esta tiene el carácter de enfermedad laboral o de enfermedad común, ni si es de carácter transitorio o permanente.

Igualmente, en esta sentencia, la corte señala la verdadera relación laboral existente entre la EST y el trabajador y la necesidad de cambiar la modalidad de contratación en caso de que la empresa usuaria requiera de los servicios del trabajador de manera permanente.

RATIO DECIDENDI.

En virtud del derecho a la estabilidad laboral reforzada, el trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado de la afectación de su salud, tiene derecho a conservar su trabajo, a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad y a permanecer en él, hasta que se configure una causal objetiva que amerite su desvinculación laboral, previa verificación y autorización de la autoridad laboral correspondiente.

En tal sentido, afirmó la Corte que, cuando la relación laboral depende de un contrato de trabajo a término fijo o de obra o labor contratada, el trabajador tiene el derecho de conservar su trabajo, aunque el término del contrato haya expirado, o la labor para la cual fue contratado haya expirado, esto, si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral, y se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones

En los contratos celebrados entre las empresas de servicios temporales y sus trabajadores en misión, se establecen verdaderas relaciones laborales, en las cuales, la empresa es para todos los efectos el empleador, "precisando que dicho vínculo laboral subsiste mientras el usuario requiera de los servicios del trabajador o haya finalizado la obra para la cual fue contratado. Así mismo, ha señalado que cuando el usuario necesite de la contratación permanente del servicio de los trabajadores en misión, debe acudir a otra forma de contratación, distinta a la que se cumple a través de dichas empresas.

La estabilidad laboral en el empleo es aplicable a todas las modalidades de contratos, entre éstos los que suscriben las empresas de servicios temporales, los cuales, como ya se señaló, tienen en principio una vigencia condicionada al cumplimiento del tiempo pactado o a la finalización de una labor determinada.

9.2 SEGUNDO INFORME

ETAPA 2: Identificación. En esta etapa de las prácticas, se llevó a cabo un análisis minucioso del reglamento interno de trabajo que se encontraba vigente en Gente Útil S.A., y de esa forma, se identificaron los aspectos que requerían una reestructuración.

En este segundo informe de la práctica empresarial, se pretende dar a conocer las actividades realizadas y delimitadas por los objetivos planteados al inicio de este proyecto, en lo que concierne al apoyo en el departamento jurídico a Gente Útil S.A., a través del análisis minucioso del reglamento interno de trabajo que se encontraba vigente en la E.S.T., y de esa forma, dar paso a la identificación de los aspectos que podrían ser objeto de una reestructuración.

Las labores desarrolladas durante esta segunda fase que se tituló “Identificación”, se pueden dividir en dos (2) etapas:

- ✓ Análisis y estudio del reglamento interno de trabajo de GENTE ÚTIL S.A.
- ✓ Actividades de acompañamiento al departamento jurídico.

Análisis del Reglamento Interno de Trabajo de Gente Útil S.A.

Con el estudio a profundidad del manual interno de trabajo que se encontraba vigente en la E.S.T., puedo decir que, para ese momento, ya contaba con conocimiento más amplio del manejo que se le dan a todos los procesos dentro de la empresa, además que, como empleador, GENTE ÚTIL siempre busca que el trabajador cuente con condiciones óptimas tanto laborales como humanas.

Amén de lo anterior, en el estudio realizado, no se identificó un área, proceso o simplemente directriz que fuera necesario reformar o modificar metódicamente porque se estuvieran vulnerando derechos de los trabajadores, ya que por el contrario, como lo decía previamente, es una empresa que se encarga de

proporcionarle a sus empleados todo lo establecido en la normatividad vigente; razón por la cual, la conclusión a la que se llegó es que se realizarían adecuaciones y especificaciones de lo que ya se encuentra establecido en el reglamento interno, y lo correspondiente a una adecuación normativa, la cual precisa ciertos cambios por cuestiones de vigencia.

Además, se observó necesaria la proyección actualizada del sumario entregado a los trabajadores en misión y de planta, dentro del marco de los procesos disciplinarios que se realizan, el cual permite que ellos accedan de forma idónea a la información que encierra su relación laboral con los procesos disciplinarios.

Ahora, haré una ampliación de lo que se esbozó en el primer informe, acerca de los antecedentes históricos del derecho laboral y, de las E.S.T., en nuestro país.

Actividades de acompañamiento al Departamento Jurídico

En esta parte del informe, se busca compartir las demás actividades de apoyo que realicé en el desarrollo de la práctica empresarial, las cuales comprenden las siguientes acciones:

- ✓ **Llamados de atención y procesos de descargos laborales a trabajadores en misión.**

Con base en la facultad que como empleador ostenta la Empresa de Servicios Temporales, y como según la jurisprudencia de la Corte Constitucional, esta (la E.S.T.), se encuentra totalmente bajo el marco normativo y disciplinario, para imponer sanciones a los trabajadores en misión, bajo las observaciones o formalidades mínimas que integran el debido proceso, prerrogativa de la cual gozamos todos los colombianos; con base en esto, se me permitió proyectar llamados de atención y/o sanciones, una vez se surtieron las debidas garantías constitucionales.

Una vez se confirmaba la comisión de la falta, se procedía a proyectar llamados de atención y sanciones, el común denominador de este tipo de situaciones era por faltas relacionadas a retardos injustificados, inasistencias a laborar, omisión a procesos y procedimientos estipulados en las empresas usuarias, siempre, bajo los lineamientos establecidos en la escala de faltas y sanciones disciplinarias y, al procedimiento establecido para la comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones, estipuladas en el capítulo XIII del Reglamento Interno de Trabajo de Gente Útil S.A., el cual no sufrió modificaciones con relación a la reestructuración objeto de la práctica jurídica.

Respecto a esta labor, cabe resaltar que, los planteamientos allí esbozados y, sus requisitos, se encuentran en la sentencia C-593 del 2014¹⁹ que, se establecieron para el ejercicio de la potestad disciplinaria tanto de autoridades públicas como privadas. Estas pautas son:

1. “[...] La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción;
2. La formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias;
3. El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados;
4. La indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos;
5. El pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente;

¹⁹ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia de inconstitucionalidad 593 del 20 de agosto de 2014. Magistrado Ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Bogotá D.C., 2014.

6. La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y
7. La posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones. [...]”.

Cabe resaltar que, esta labor se realizó con la finalidad de establecer un orden dentro de la organización, de tal manera que, las actividades de los trabajadores se ejecuten en armonía con la misión, visión de la E.S.T., y de igual forma, del reglamento interno de trabajo.

✓ **Evaluación de riesgo legal en la procedencia de solicitudes de embargo y/o retención de salarios.**

Esta actividad encuentra su razón de ser teniendo en cuenta que, la Ley 50 de 1990, regula lo atinente a las Empresas de Servicios Temporales, y estipula que, estas fungen como empleador de los trabajadores en misión, por lo tanto, está facultada para aplicar, en lo pertinente, lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas del régimen laboral.

Específicamente, esta actividad propia de los empleadores encuentra fundamento en los artículos 154 al 156 del Código Sustantivo del Trabajo. En consecuencia, las E.S.T., como empleadores, están llamadas y facultadas por la norma para realizar descuentos a los trabajadores, previo estudio de comprobación de ciertos requisitos que estipula la normatividad laboral.

Para la procedencia de las solicitudes de embargo o retención de salario, se requiere el estudio de los parámetros establecidos por la jurisprudencia de la Corte Constitucional en materia de descuentos, embargos y libranzas, bajo las condiciones establecidas por la sentencia T- 891 del año 2013.²⁰

²⁰ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T- 891 de 2013. Magistrado Ponente: Luis Ernesto Vargas Silva. Bogotá D.C., 2013.

Por tanto, el proceso de análisis de las solicitudes mencionadas, realizado desde el departamento jurídico de la empresa, fue a través del cual, pude profundizar conocimientos respecto de los requerimientos que realizan las diferentes entidades financieras, bancarias, cooperativas y hasta fundaciones, prácticamente a diario, al igual que por medio de órdenes judiciales, y de esa forma, brindar apoyo a este tipo de gestiones.

En este proceso de estudio de los embargos y retenciones de salario, cuando se estaba frente a obligaciones adquiridas con cooperativas legalmente autorizadas, se tenía en cuenta el límite de hasta el cincuenta por ciento (50 %) del salario devengado por el trabajador, y la mediación de orden judicial para proceder a efectuar dicho embargo decretada por la Ley.

Finalmente, dentro de las solicitudes de descuento autorizadas por el trabajador y créditos por libranza, era menester hacer un análisis para verificar que se cumpliera con las condiciones que establece la norma, estas son: i) que la entidad operadora de libranza contara con autorización legal para el manejo de los aportes o ahorros de sus asociados, o aquella que, sin estarlo estuviera organizada como Instituto de Fomento y Desarrollo, sociedad comercial, sociedades mutuales, o como cooperativa y que indicara en su objeto social la realización de operaciones de libranza; ii) la existencia de autorización expresa por parte del trabajador y, iii) que el descuento que se efectuara al trabajador, no superase el cincuenta por ciento (50%) del neto de su salario.

✓ **Elaboración de Otrosí a los contratos de los trabajadores en misión.**

Esta actividad tiene como finalidad, incentivar al trabajador en misión para que desempeñe a cabalidad sus funciones, dependiendo de la obra o labor para la cual

fue contratado y, el objeto contractual pactado entre la E.S.T y la empresa beneficiaria.

Cabe resaltar que, cuando se pactan bonificaciones, estas sumas son ocasionales y por mera liberalidad del empleador, lo que se deriva en un beneficio para los trabajadores y de igual manera, en la relación de la E.S.T. y la empresa beneficiaria.

Esto, con base en lo plasmado por la Corte Constitucional en sentencia C-016 de 1998,²¹ la cual señala:

“La restricción de la autonomía de las partes para establecer las condiciones que regirán su relación laboral, no implica que ésta se anule por completo, pues en ejercicio de la misma y de la libertad contractual de las cuales son titulares, pueden alcanzar un acuerdo de voluntades que rijan una específica situación laboral, y optar para el efecto, por una de las alternativas que prevé la ley, siempre y cuando, tal acuerdo se establezca acogiendo y respetando, primero los postulados básicos del paradigma de organización jurídico-política por la que optó el Constituyente, el del Estado social de derecho, y segundo, la normativa jurídica de orden público que rige ese tipo de relaciones, la cual como se anotó antes, prevalece y se superpone a sus voluntades”.

✓ **Proyección de contestaciones contra acciones de tutela y demandas laborales.**

De acuerdo con el derecho a la de defensa, tuve la oportunidad de conocer casos en que fue necesaria la proyección de contestaciones de acciones de tutela, las cuales, en realidad fueron muy pocas, y que versaban sobre estabilidad laboral reforzada, y pago de prestaciones sociales.

²¹ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia de inconstitucionalidad 016 de 1998. Magistrado Ponente: Fabio Morón Díaz. Bogotá, D.C., 1998.

Por la parte de acciones legales interpuestas contra la sociedad Gente Útil, se proyectó respuesta a demanda cuyas pretensiones atendían al supuesto exceso, o uso ilegal de la figura de intermediación legal otorgado únicamente a estas, por mandato legal.

Asimismo, pude conocer de cerca casos en los cuales se solicitaba permiso al Ministerio de Trabajo para dar por terminado el contrato de obra o labor, con trabajadores que ya habían cumplido el término máximo de contratación establecido en la Ley 50 de 1990, es decir, de un (1) año, pero que, previamente contaban con algún tipo de protección especial o, recomendaciones médicas, los cuales impedían proceder con la terminación contractual. A través de esos procesos se impetraron recursos de ley y, se generaron resultados positivos para la E.S.T.

✓ **Proyección de contratos comerciales de cooperación**

A través del acompañamiento de las nuevas empresas usuarias, dependiendo del acuerdo comercial que se hubiese realizado, se procedía a proyectar los contratos comerciales de cooperación, con base en los requerimientos propios de cada uno, que forman la base para dar inicio a la contratación de trabajadores en misión idóneos para suplir sus necesidades de talento humano.

Se tiene que, uno de los elementos esenciales de este tipo de acuerdos, es la temporalidad del servicio de colaboración contratado. Quiere decir esto que, el contrato comercial que suscribe la empresa usuaria y la Empresa de Servicios Temporales, lo es, para prestar un servicio restringido en el tiempo de apoyo o colaboración en los eventos consagrados en la Ley.

Ahora, la colaboración o apoyo temporal objeto del contrato solo es procedente en las específicas hipótesis de que trata el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, a saber:

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

Así, el contrato comercial celebrado entre la empresa usuaria y la E.S.T., debe observar, reconducirse y explicarse en función de estas tres posibilidades de provisión de servicios temporales, lo cual significa que, el uso de esta figura para vincular personal en misión en el marco de un proceso que no encaje en estas causales o que desborde los límites en ella previstos, socava su legalidad y legitimidad, y hace desaparecer el sustento contractual- normativo que, justifica la presencia de los trabajadores en misión en la empresa beneficiaria.

Es por esto que, ante este tipo de situaciones donde no se enmarca la necesidad de la empresa usuaria en alguno de estos presupuestos, se configura una falta de referente contractual válido, y la E.S.T., pasa a ser un simple intermediario en la contratación laboral, que no confiesa su calidad de tal, se vuelve un ficto o falso empleador y, la empresa usuaria adquiere la calidad de verdadero empleador.

9.3 TERCER INFORME

ETAPA 3: Reestructuración: Teniendo en cuenta los datos recopilados durante las fases anteriores, se realizó la reestructuración de los aspectos seleccionados dentro del manual de trabajo, y de esa forma, se cumplió con el objetivo principal de la práctica jurídica.

A continuación, se expondrán las funciones realizadas entre las semanas 10 y 14 de la práctica jurídica empresarial, realizadas en el Departamento Jurídico de Gente Útil S.A.

Mediante el este informe pongo en conocimiento, la reestructuración que se realizó sobre el reglamento interno de trabajo de GENTE ÚTIL S.A., la labor principal que se efectuó, fue la actualización al marco normativo vigente, con relación a la posibilidad de contratar trabajadores en misión que sean menores de edad, pues, la norma que se encontraba plasmada era el Decreto 2737 de 1989, el cual fue derogado en sus artículos pertinentes, por la Ley 1098 de 2006, más conocida como Código de Infancia y Adolescencia, y regulado específicamente por la Resolución 1796 de 2018.²²

Anteriormente, la regulación dentro del reglamento interno de trabajo, se regía por lo consignado en los artículos 245 y 246 del Decreto 2737 de 1989, pero dado la actualización que sufrió la norma en abril de este año, me permito transcribir los artículos de la legislación vigente, que empezará a hacer parte del manual de trabajo.

Conforme al artículo 3° de la Resolución 1796 de 2018, el párrafo primero del artículo 70 del Reglamento Interno de Trabajo, se modificó de la siguiente manera:

PARÁGRAFO PRIMERO: *Actividades peligrosas que, por su naturaleza o condiciones de trabajo, no podrán realizarlos menores de 18 años.*

Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

²² COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Resolución 1796 (27, abril, 2018). Por medio de la cual, se actualiza el listado de las actividades peligrosas que, por su naturaleza o condiciones de trabajo, son nocivas para la salud e integridad física o psicológica de los menores de dieciocho (18) años, y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá D.C., 2018.

1. Actividades que expongan a los menores de 18 años a ruido continuo (más de 8 horas diarias) o intermitente que exceda los setenta y cinco (75) decibeles.
2. Actividades que impliquen el uso de herramientas, maquinaria o equipos que los expongan a vibraciones en todo el cuerpo o segmentos, o la asignación de lugares o puestos de trabajo próximos a fuentes generadoras de vibración.
3. Actividades que se desarrollen en ambientes térmicos extremos (calor o frío) en ambientes cerrados o abiertos, con fuentes de calor como hornos o calderas o por trabajos en cuartos fríos o similares.
4. Actividades asociadas al contacto o manipulación de sustancias radiactivas, pintura industrial, pinturas luminiscentes y sustancias que impliquen exposición a radiación.
5. Actividades que impliquen la exposición de los menores de 18 años a radiaciones ionizantes generadas por la proximidad a fuentes emisoras de rayos X, rayos gamma o beta y a radiaciones no ionizantes ultravioleta; exposición a electricidad por cercanía a fuentes generadoras como lámparas de hidrógeno, lámparas de gases, flash, arcos de soldadura, lámparas de tungsteno y halógenas, lámparas incandescentes y estaciones de radiocomunicaciones, entre otras, en concordancia con el Decreto número 2090 de 2003.
6. Actividades que se desarrollen con iluminación natural o artificial o ventilación deficiente, de acuerdo con las normas nacionales vigentes.
7. Actividades que impliquen presiones barométricas altas o bajas, como las presentes a gran profundidad bajo el agua o en navegación aérea.
8. Actividades de manipulación, operación o mantenimiento de herramientas manuales y maquinarias peligrosas de uso industrial, agrícola o minero; que pertenezca a la industria metalmecánica, del papel, de la madera; sierras eléctricas circulares y de banda, guillotinas, máquinas para moler y mezclar, máquinas procesadoras de carne, molinos de carne.
9. Actividades que impliquen el contacto directo con animales que generen alto riesgo para la salud y seguridad de los menores de 18 años.

10. Actividades que impliquen el contacto directo con personas infectadas; enfermos por bacterias o virus o expuestos a riesgos biológicos.
11. Actividades que impliquen el contacto directo con residuos de animales en descomposición (glándulas, vísceras, sangre, pelos, plumas, excrementos, etc.), secreciones tanto de animales como de humanos o cualquier otra sustancia que implique riesgo de infección o riesgos biológicos.
12. Actividades que tengan relación con el sufrimiento humano o animal.
13. Actividades en ambientes donde haya desprendimiento de partículas minerales, de partículas de cereales (arroz, trigo, sorgo, centeno, cebada, soya, entre otros) y de vegetales (caña, algodón, madera), y contacto permanente con algodón, lino, hilo, así como el bagazo seco de los tallos de caña de azúcar.
14. Actividades que impliquen la exposición, manejo, manipulación y uso o contacto con: contaminantes químicos; cancerígenos; genotóxicos; contaminantes inflamables o reactivos; químicos presentes en sustancias sólidas como monóxido de carbono, dióxido de azufre, óxidos de nitrógeno y sus derivados, cloro y sus derivados, amoníaco, cianuro, plomo, mercurio (compuestos orgánicos e inorgánicos); arsénico y sus compuestos tóxicos, asbestos, bencenos y sus homólogos, carbón mineral, fósforo y sus compuestos, hidrocarburos y sus derivados halógenos y otros compuestos del carbono (como el bisulfuro de carbono), metales pesados (cadmio, cromo) y sus compuestos, silicatos (polvo de sílice), alquitrán de hulla y sus derivados, cloruro de vinilo; sustancias cáusticas, ácido oxálico, nítrico, sulfúrico, bromhídrico, nitroglicerina-fosfórico; alcohol metílico; manganeso (permanganato potásico y otros compuestos del manganeso); escape de motores diésel o humos de combustión de sólidos.
15. Actividades relacionadas con el contacto o manipulación de productos fitosanitarios, fertilizantes, herbicidas, insecticidas y fungicidas, disolventes, esterilizantes, desinfectantes, reactivos químicos, fármacos, solventes orgánicos e inorgánicos entre otros.

16. Actividades que se desarrollen en ambientes con atmósferas tóxicas, explosivas o con deficiencia de oxígeno o concentraciones de oxígeno, como consecuencia de la oxidación o gasificación.
17. Actividades en establecimientos o áreas en los que se permita el consumo de tabaco y trabajos que, por su actividad, ya sea en la fabricación o distribución, incentiven o promuevan el hábito del consumo de alcohol en menores de 18 años (clubes, bares, casinos y casas de juego bien sea en el día o en la noche).
18. Actividades de conducción y de mantenimiento de vehículos automotores; utilización de grúas, montacargas o elevadores.
19. Actividades que se desarrollen en lugares con presencia de riesgos locativos tales como superficies defectuosas, escaleras o rampas en mal estado, techos defectuosos o en mal estado, problemas estructurales; trabajos en espacios confinados; puestos cercanos a arrumes elevados sin estibas, cargas o apilamientos apoyadas contra muros; en terrenos que por su conformación o topografía pueden presentar riesgos inminentes de derrumbes o deslizamientos de materiales.
20. Actividades que impliquen alturas superiores a un metro y cincuenta centímetros (1,5 m).
21. Actividades relacionadas con la producción, transporte, procesamiento, almacenamiento, manipulación o carga de explosivos, líquidos inflamables o gaseosos.
22. Actividades de operación o contacto con sistemas eléctricos de las máquinas y sistemas de generación de energía eléctrica (conexiones eléctricas, tableros de control, transmisores de energía, entre otros).
23. Actividades de cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
24. Actividades que requieran desplazamiento a una altura geográfica igual o que exceda los tres mil doscientos cincuenta (3.250) metros sobre el nivel del mar.
25. Actividades tales como ventas ambulantes, limpieza de parabrisas o aquellas en que se desempeñen como barrenderos, lustrabotas, cuidadores de carros y

motos, malabaristas que, por su naturaleza y condición, implican alta peligrosidad y riesgos en la salud física, psicológicos y morales.

26. Actividades o trabajos en los que se deba estar de pie durante toda la jornada; que exijan posturas forzosas, como flexiones de columna, brazos por encima del nivel de los hombros, posición de cuclillas, rotaciones e inclinaciones del tronco, entre otras. Movimientos repetitivos de brazos y piernas, como límite máximo de repetitividad diez (10) ciclos por minuto.

27. Actividades relacionadas con la manipulación de carga, levantar, transportar, halar, empujar objetos pesados de forma manual o con ayudas mecánicas, se establece para adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad, lo siguiente: Levantamiento intermitente (de frecuencia interrumpida): peso máximo de 15 kg para hombres y 8 kg para mujeres; Levantamiento incesante (de frecuencia continua): peso máximo 12 kg para hombres y 6 kg para mujeres. El transporte manual está limitado de la siguiente manera: adolescentes de 16 y menores de 18 años de edad: 20 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 15 Kg, adolescentes mujeres hasta 16 años: 8 Kg. Para el transporte en carretas sobre carriles: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 500 Kg, adolescentes hombres hasta 16 años: 300 Kg, y adolescentes mujeres hasta 16 años: 200 Kg. Para el transporte en carretillas manuales: adolescentes entre 16 y menos de 18 años de edad: 20 Kg.

28. Actividades que expongan a los menores de 18 años a violencias físicas, psicológicas y sexuales.

29. Actividades asociadas y/o relacionadas con la pesca industrial.

30. Actividades en minas, canteras, trabajo subterráneo y excavaciones. En espacios confinados que no tengan iluminación o ventilación adecuadas, dedicados a la perforación, excavación o extracción de sustancias. Entiéndase como espacio confinado cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables, o tener una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está concebido para una ocupación continuada por parte de la persona trabajadora.

31. Actividades directas de la construcción o ingeniería civil, tales como el montaje y desmontaje de estructuras con base de elementos prefabricados, las transformaciones estructurales, la renovación, la reparación, el mantenimiento, la preparación de terreno, excavaciones y demoliciones. Y aquellas actividades en que se desempeñen como moldeadores, soldadores, chapistas, caldereros, montadores de estructuras metálicas, herreros, herramentistas.

32. Actividades como conductor, calibrador de ruta, operario, ayudante, monitor de ruta, reboleador o toca llantas en el transporte público urbano e interurbano de pasajeros; el transporte por vía férrea; el transporte marítimo y fluvial; actividades como pregoneros; trabajos portuarios; trabajos que impliquen el tránsito periódico a través de las fronteras nacionales; así como en el transporte privado como conductor o chofer de familia; bicitaxista o mototaxista. Igualmente, actividades que impliquen traslado de dinero y de otros bienes de valor.

33. Actividades como la caza; servicios de defensa; guardaespaldas; guardián carcelario; actividades de vigilancia o supervisión que involucren el manejo o manipulación de armas.

34. Actividades en donde la seguridad de otras personas o bienes sean de responsabilidad del menor de 18 años. Se incluye el cuidado de niños, de enfermos, personas con discapacidad, o actividades en que se desempeñen como niños, entre otros.

35. Actividades que impliquen contacto, manipulación, almacenamiento y transporte de productos, sustancias u objetos de carácter tóxico, desechos, vertidos, desperdicios (comburentes, combustibles, gases, sustancias inflamables, radioactivos, sustancias infecciosas, irritantes y/o corrosivos).

36. Actividades relacionadas con el trabajo doméstico del propio hogar que supere las 15 horas semanales. El trabajo doméstico en hogares de terceros.

En ese mismo sentido, para brindar una mayor protección al menor de edad, se adicionó el párrafo segundo del citado artículo, por medio del artículo 35 del

Código de Infancia y Adolescencia,²³ el cual menciona los requisitos para poder realizar este tipo de contrataciones, de la siguiente manera:

Parágrafo Segundo: *Autorización para trabajar.* Edad mínima de admisión al trabajo y derecho a la protección laboral de los adolescentes autorizados para trabajar. La edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años. Para trabajar, los adolescentes entre los 15 y 17 años requieren la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Ente Territorial Local y gozarán de las protecciones laborales consagrados en el régimen laboral colombiano, las normas que lo complementan, los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, la Constitución Política y los derechos y garantías consagrados en este código.

Así mismo, de acuerdo al artículo 4° de la Resolución 1796 de 2018, se modificó el que era el parágrafo segundo del artículo en mención del RIT, así:

Parágrafo Tercero: Los adolescentes entre quince (15) y menos de dieciocho (18) años, que hayan obtenido título de formación técnica o tecnológica expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) o por instituciones debidamente acreditadas para brindar formación técnica y tecnológica, podrán ser autorizados para trabajar en la actividad en la que fueron capacitados y podrán ejercer libremente la respectiva ocupación, arte, oficio o profesión, siempre que el contratante cumpla con lo establecido en el Decreto número 1295 de 1994, el Capítulo 3 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en las Resoluciones 2346 de 2007 y 1111 de 2017, y en la Decisión 584 del 2004 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo y la normativa vigente en seguridad y salud en el Trabajo. La autorización de trabajo se expedirá previo estudio del puesto de trabajo y la matriz

²³ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1098 (08, noviembre, 2006). *Por medio de la cual, se expide el Código de Infancia y Adolescencia.* Diario Oficial. Bogotá D.C., 2006.

de riesgos de la actividad que el adolescente va a realizar, documentos que deberán ser allegados por la empresa solicitante a la autoridad administrativa competente.

De igual forma, se hicieron modificaciones tendientes a manejar un lenguaje más acorde con base en los cambios que han surgido al interior de la E.S.T. y, también, que fuera un poco más entendible a los ojos del trabajador, y se ejecutó como tal, la etapa que se había denominado inicialmente como, “Elaboración” de la reestructuración del reglamento interno de trabajo, el cual, se adjunta en su totalidad, al final de este documento en veintinueve (29) folios, para que pueda ser objeto de revisión.

Posteriormente, se realizó la actualización del plegable o sumario, que enuncia lo básico que deben saber los trabajadores tanto de planta, como en misión, con relación al proceso disciplinario laboral.

Con esto, se buscaba dar a conocer a los trabajadores de planta y en misión, presentes y futuros, los derechos y deberes que ostentan al momento de aplicarse un proceso disciplinario laboral, junto con las posibles consecuencias y recursos pertinentes a los que hay lugar. Lo anterior, atendiendo el marco del Código Sustantivo del Trabajo, la jurisprudencia de la Corte Constitucional y el Reglamento Interno de Trabajo de **GENTE ÚTIL S.A.**

Cabe resaltar que, todo lo mencionado hasta el momento, se realizó sobre la base de este último en particular, debido a que, en el año precedente, se había modificado dicho reglamento y, se adecuó teniendo en cuenta las obligaciones enunciadas por la Corte Constitucional en sentencia C-593 de 2014.

Ahora bien, aterrizando lo que se hizo en este compendio, se plasmó lo más básico que debía conocer un trabajador, al momento de verse incurso dentro de un proceso disciplinario laboral, y la forma más acorde que se encontró, fue a través de pequeñas y simples pregunta, con su respectiva respuesta, claro está.

En dicho entregable se explicaron de manera sucinta y concreta cuestiones como:

- ✓ ¿Qué es el proceso disciplinario laboral?
- ✓ ¿Qué es una falta y donde están estipuladas?
- ✓ ¿Qué es la facultad disciplinaria?
- ✓ ¿Qué se debe tener en cuenta cuando se realiza un proceso disciplinario?
- ✓ ¿Qué es el derecho al debido proceso y el derecho de defensa?
- ✓ Etapas del Proceso disciplinario

El breve resumen realizado, se les entrega a los trabajadores al momento de suscribir contrato con GENTE ÚTIL S.A. y, además, reposa en la página web de la empresa: <http://www.genteutil.net/>, para su continua revisión y puesta en conocimiento.

Adicionalmente, se ha de resaltar, el constante proceso de colaboración que se ha venido ejecutando en GENTE ÚTIL S.A., respecto del acompañamiento y estudio del departamento jurídico, en las labores que sean requeridas, tales como se esbozaron en el informe que precede, pues es una labor del día a día, dentro del área.

9.4 CUARTO INFORME

Etapa 4: Socialización. Una vez realizada la reestructuración de presupuestos dentro del reglamento interno de trabajo de la empresa, se realizó dentro del proceso de inducción a los trabajadores en misión, su respectiva socialización, la cual les permitió familiarizarse con las funciones que les competen, así como también, con sus derechos y deberes, de tal manera que, se realizara un trabajo armónico entre empleador y trabajador.

Siguiendo con la dinámica de los informes pasados, con este última pretendo dar a conocer las actividades realizadas en el cuarto mes de la práctica jurídica

empresarial, desarrollada en Gente Útil S.A., teniendo en cuenta los objetivos planteados.

Esta última fase se denominó “Socialización”, a través de la cual, una vez realizada la reestructuración de presupuestos dentro del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, se planteó realizar dentro de la inducción de los nuevos trabajadores de planta, y en misión, una especie de capacitación, la cual les permitiera familiarizarse con las funciones que les competen, así como también de los derechos y deberes que les asisten, de tal manera que se ejecutara un trabajo armónico, y se adecuaran las relaciones jurídicas de ambas partes, de acuerdo a lo reglado por la normatividad laboral.

De igual forma, así como se realizó socialización de las reformas que se le hicieron al RIT, como se mencionó en el informe que antecede, también se efectuaron modificaciones al plegable de inducción del cual se hace entrega a los trabajadores, y por medio del que se les explica todo lo tendiente al proceso disciplinario laboral.

Cabe resaltar que, **GENTE ÚTIL S.A.**, es una Empresa de Servicios Temporales que maneja alrededor de tres (3) mil trabajadores al mes a nivel nacional, por lo tanto, mi participación dentro de la socialización con los trabajadores, se limitó a quienes realizarían su misión en la ciudad de Bucaramanga.

Para las demás ciudades del país en las cuales hay presencia de trabajadores de la E.S.T., se envió lo pertinente al área encargada de cada una de las sedes, para que de igual forma, al momento de la inducción se realizaran las capacitaciones. Debido al proceso de contratación tan amplio que se lleva en Gente Útil, prácticamente, semanalmente hay ingreso de nuevo personal, por lo que en la última etapa de esta práctica, tuve la oportunidad de tener contacto con más de cien (100) trabajadores, en el marco de la socialización mencionada.

El proceso de inducción en el que participé, constó de dos momentos, los cuales voy a describir a continuación:

✓ **¿Qué es una E.S.T.? -Acercamiento al proceso disciplinario laboral:**

En este primer momento lo que se buscaba era que el trabajador en misión conociera qué es una Empresa de Servicios Temporales, ya que si bien, es frecuente que se confunda con una “bolsa de empleo”, aquí, a través de proyecciones se les explicó esa cuestión, además, de las razones por las cuales se les contrata para desplazarse a ejecutar su misión en una empresa usuaria.

Lo anterior, como esbozo de lo que encierra trabajar para una E.S.T., por otra parte, se les enseñó en qué consiste el proceso disciplinario laboral, su razón de ser, en dónde se encuentran las presuntas faltas que pueden cometer, el derecho a la defensa que les asiste, y como tal, se les explicó el debido proceso que se lleva y las etapas de las que consta.

Todo lo mencionado, se encuentra plasmado en el plegable que se les entrega al inicio de la inducción, (el cual adjunto al finalizar este documento), con el fin de que tengan presente y a la mano, de forma un poco más didáctica esta información, y la puedan consultar en el momento que lo necesiten.

De igual forma, se les recuerda a los trabajadores que, a través de la página web www.genteutil.net, también pueden tener acceso a esta información.

✓ **Socialización de la reforma al Reglamento Interno de Trabajo:**

En este segundo momento, una vez los trabajadores ya estaban más adentrados en el tema, y poseían conocimientos más amplios, se procedió a hacer alusión al Reglamento Interno de Trabajo. Se les menciona dónde están establecidos todos los procesos que llevan a cabo dentro de la empresa, las condiciones de admisión, lo que constituye trabajo diurno, nocturno, suplementario, las condiciones salariales,

al igual que las faltas disciplinarias graves y leves en las que pueden incurrir, etc. En realidad, es un vasto cúmulo de temas los cuales tienen alcance dentro del mismo.

Asimismo, a pesar de que la mayoría de los trabajadores con los que tuve contacto, por no decir que el cien por ciento (100 %), eran mayores de edad, se hacía alusión a la reforma en cuanto a la norma que regula actualmente las contrataciones laborales con menores de edad. Se les informó de los nuevos requisitos, las actividades que tienen prohibidas y en general, todo lo que conllevó la entrada en vigencia de la nueva disposición normativa.

Una vez hecha la apertura general al RIT, se socializó la reestructuración que implementada, tendiente a que conocieran las normas vigentes que regulan la relación laboral, las prohibiciones y acondicionamiento a los nuevos procesos y condiciones que se realizaron.

Al finalizar cada uno de los procesos de inducción, además de la entrega del plegable mencionado, como constancia realización de las capacitaciones, los trabajadores firmaban un formato de asistencia, los cuales me permito adjuntar en copias simples, al finalizar este documento, con cuatro (4) folios útiles, para que sean objeto de revisión y fundamento del cumplimiento de la última etapa establecida dentro de mi práctica jurídica empresarial.

10. CONCLUSIONES

La práctica jurídica empresarial, realizada en Gente Útil S.A., permitió:

Dar aplicación de los conocimientos adquiridos en las diferentes asignaturas estudiadas a lo largo del pregrado, sobre todo en las concernientes al área de derecho laboral y disciplinario, de manera que, con el apoyo brindado como estudiante practicante a la Empresa de Servicios Temporales, se cuenta con un nuevo Reglamento Interno de Trabajo, actualizado y reestructurado con base en las condiciones recientes de la empresa.

El apoyo jurídico brindado a la E.S.T., como empresa privada, me permitió como estudiante, fortalecer saberes en áreas de derecho privado, como lo son el Laboral y el Disciplinario, incluso, Civil y Comercial, en algunos casos. Además, tener un enfoque detallado respecto a todas las normas que regulan Empresas de Servicios Temporales.

El Reglamento Interno de Trabajo con el que contaba la empresa al inicio de la práctica jurídica, si bien estaba ceñido a la Ley, no cumplían con los requisitos que la normativa vigente señalaba, debido a que la última actualización se había realizado en junio de 2017 y, en abril de esta anualidad, a través del Ministerio de Trabajo se renovó la legislación vigente acorde a las mismas.

Efectivamente todos los objetivos propuestos al inicio de esta práctica jurídica empresarial se cumplieron, pues se logró analizar y estudiar en su totalidad el Reglamento Interno de Trabajo, haciendo hincapié en los aspectos que necesitaban reestructuración por cuestiones de vigencia, al igual que, las respectivas modificaciones y omitiendo contenido que no estaba acorde a lo señalado en la Ley.

Después de tener un conocimiento completo sobre las directrices, procedimientos, conductas sancionables y, en general, todo lo que enmarca un Reglamento Interno de Trabajo, se concluye que, aunque la mayoría de los trabajadores de planta y en misión hacían alusión a que lo conocían, al momento de ponerlo en práctica pareciera que lo olvidaban o, simplemente no lo tenían presente. Razón por la cual, el haber realizado socializaciones a través del proceso de inducción de cada uno de los nuevos trabajadores, minimiza las probabilidades de que haya incumplimientos en un futuro, o también, que se alegase posible desconocimiento del mismo.

Todo el trabajo realizado durante estos meses de Práctica Jurídica Empresarial en Gente Útil S.A., permitió determinar la importancia de que en toda la Empresa de Servicios Temporales exista un Reglamento Interno de Trabajo, pero solo eso, más importante aún, es que se encuentre actualizado con la normatividad vigente y, de acuerdo a las condiciones que se precisan al interior de la empresa.

De esa manera, se asegura que todos los trabajadores, ya sean de planta o en misión, tengan delimitadas sus obligaciones, además de proteger un ámbito de decisión y actuación en el ejercicio de sus funciones y, finalmente limitar la potestad disciplinaria, que, como empleador, está en cabeza de la E.S.T.

Así las cosas, finalmente se logró cumplir a cabalidad con la propuesta presentada al inicio del apoyo y acompañamiento brindado a la Gente Útil S.A., el cual fue la reestructuración del Reglamento Interno de Trabajo y su respectiva socialización con los trabajadores de planta y en misión.

11. RECOMENDACIONES

Finalmente, como recomendaciones a Gente Útil S.A. frente al tema objeto de práctica, se tienen las siguientes:

La importancia de realizar una revisión normativa periódica, respecto de los aspectos concernientes al funcionamiento como Empresa de Servicios Temporales resulta necesaria, pues si bien, solo pasaron tres meses desde la última entrada en vigencia de normas que modificaban el Reglamento Interno de Trabajo, es pertinente que, en ningún momento se realicen acciones u omisiones por ocasión al desconocimiento de norma alguna que reforme los procesos que se lleven dentro de la empresa.

Teniendo en cuenta que, muchos de trabajadores en misión que entran a la nómina de Gente Útil S.A., no se encuentran en la ciudad de Bucaramanga, que es el centro de operaciones administrativas de la E.S.T., es recomendable que con la misma intensidad o periodicidad con que se está capacitando a quienes sí desempeñan su misión en esta ciudad, se haga lo mismo con quienes se encuentran en las demás sedes, pues, el hecho de que se encuentren lejos no resta importancia al cumplimiento de sus obligaciones laborales, y a través de esa presencia se les conmina a no olvidarlo.

Es necesario continuar con la capacitación a los trabajadores con respecto del proceso interno disciplinario que se surte en la empresa, pues, la mayoría, al ser citados a una diligencia de descargos, manifiestan que es una situación injusta y, desconocen que esa es la oportunidad que tienen de emplear su derecho a la defensa, ya que no es un momento en el que se les va acusar, sino por el contrario, se les escuchará y respetará el debido proceso.

BIBLIOGRAFÍA

ALEXY, Robert, Sistema jurídico, principios jurídicos y razón práctica, DOXA, Filosofía del Derecho, Publicaciones Periódicas N° 5, 1988, p.143.

BLANCO, Oscar. Las Empresas de Servicios Temporales en Colombia En: Revista Latinoamericana de Derecho Social. Núm. 5, julio-diciembre de 2007. p. 231-237.

COLOMBIA, MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Cartilla “Empresas de Servicios Temporales: Una Estrategia de Vinculación Laboral en el Mercado de Trabajo Colombiano”. Bogotá D.C. 2008 p. 7.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto 3115 (30, diciembre, 1997). Por el cual, se reglamenta el ejercicio de la actividad de intermediación laboral. Diario Oficial. Bogotá D.C., 1997.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1098 (08, noviembre, 2006). Por medio de la cual, se expide el Código de Infancia y Adolescencia. Diario Oficial. Bogotá D.C., 2006.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1562 (11, julio, 2012). Por medio de la cual, se implementó el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. (SG-SST). Diario Oficial. Bogotá D.C., 2012.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 50. (28, diciembre, 1990). Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá D.C., 1990, No. 39618.

COLOMBIA. CONSTITUCIÓN POLÍTICA. (06, julio, 1991). Gaceta Constitucional No. 116. Bogotá D.C., 1991.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia de Inconstitucionalidad 593 del 20 de agosto de 2014. Magistrado Ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Bogotá D.C., 2014.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia de Inconstitucionalidad No. 237 del 9 de abril del 2014. Magistrada Ponente: María Victoria Calle Correa. Bogotá D.C., 2014.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia de Inconstitucionalidad 614 de 2009. Magistrado Ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Bogotá, D.C., 2009.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia de Inconstitucionalidad 823 de 2006. Magistrado Ponente: Jaime Córbo Triviño. Bogotá D.C., 2006.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia de inconstitucionalidad 016 de 1998. Magistrado Ponente: Fabio Morón Díaz. Bogotá, D.C., 1998.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T 550 de 2006. Magistrado Ponente: Marco Gerardo Monroy Cabra. Bogotá D.C., 2006.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T- 891 de 2013. Magistrado Ponente: Luis Ernesto Vargas Silva. Bogotá D.C., 2013.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-774 de 2011. Magistrado Ponente: Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. Bogotá, D.C., 2011.

COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 1072 (25, mayo, 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Diario Oficial. Bogotá D.C., 2015.

COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Resolución 1796 (27, abril, 2018). Por medio de la cual, se actualiza el listado de las actividades peligrosas que, por su naturaleza o condiciones de trabajo, son nocivas para la salud e integridad física o psicológica de los menores de dieciocho (18) años, y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá D.C., 2018.

DE LA GARZA, Enrique. El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX. En de la Garza Toledo, E. (coord.). En: El Tratado latinoamericano de Sociología del Trabajo. México: COLMEX. 2000.

GENTE ÚTIL. Organigrama de la empresa [En Línea]. Consultado el 05 Junio de 2018. Obtenido de: www.genteutil.net

JARAMILLO, Iván Daniel. Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo. En: Opinión Jurídica, Julio – diciembre de 2010. Vol. 9, N° 18, pp. 57-74 - ISSN 1692-2530 en Colombia.

PÉREZ, Miguel. Contratación Laboral, Intermediación y Servicios. 1 Ed. Bogotá D.C. Legis, 2012. p. 307 ISBN: 978-958-767-008-0.

PORTAFOLIO. [En línea]. Bogotá D.C. Abril 26 de 2016. (Recuperado en 22 de julio de 2018.) Disponible en: <http://www.portafolio.co/economia/gobierno/decreto-tercerizacion-laboral-despierta-polemica-494793>

RESTREPO, Alejandro. La Carga Dinámica de la Prueba en el Procedimiento Laboral Colombiano. [En línea]. 2015. (Recuperado en 19 de julio de 2018.)

Disponible en [Http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/2209/T_G_ED
PC_13.pdf?sequence=1](http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/2209/T_G_ED_PC_13.pdf?sequence=1)

ROJAS, Armando Mario. La Intermediación Laboral. Revista De Derecho, Universidad del Norte, p. 187-210. 2004

ROMAGNOLI, Humberto. El Derecho, el trabajo y la historia. Madrid: Consejo Económico y Social, 1997, p. 20.