

TRABAJO DE GRADO II

DOCUMENTO DE SISTEMATIZACIÓN



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Cali

**ALUMNOS:
KAREN SOFÍA RODRÍGUEZ MIRANDA**

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA CALI
SANTIAGO DE CALI, VALLE DEL CAUCA
2024 -1**

Contexto

C&P CONSTRUCCIONES DE PISOS INDUSTRIALES S.A.S es una empresa que tiene domicilio principal en la calle 6 # 15-17 en la ciudad de Cali, Valle. Esta empresa fue constituida como sociedad por acciones simplificada y hace parte del sector de la construcción de obras civiles.

La historia de la creación de "C&P CONSTRUCCIONES DE PISOS INDUSTRIALES S.A.S" se remonta al año 2023 en Colombia. La empresa fue fundada por la familia Orrego Quiñones. La idea de establecer un negocio en el sector de la construcción de pisos industriales surgió debido a la experiencia laboral de uno de los socios en proyectos de construcción y a su interés de emprender junto con su familia.

Después de años de trabajar en la industria de la construcción y de observar las necesidades del mercado colombiano, la familia Orrego Quiñones decide unir sus conocimientos y habilidades para fundar su propia empresa. Estaban convencidos de que podían ofrecer servicios de alta calidad en la construcción de pisos industriales, cumpliendo con los estándares más exigentes y proporcionando soluciones innovadoras a sus clientes.

Comenzaron con proyectos pequeños, pero gracias a su profesionalismo, dedicación y compromiso con la excelencia, la empresa pronto comenzó a crecer y a ganar reconocimiento en el sector de la construcción.

Transcurrido el primer año de apertura, C&P CONSTRUCCIONES DE PISOS INDUSTRIALES S.A.S se está convirtiendo en una empresa líder en el mercado caleño de pisos industriales, destacándose por su experiencia, calidad de trabajo y atención al cliente. La empresa continúa expandiéndose, ampliando su cartera de clientes y realizando proyectos en diversas ciudades de Colombia.

En mi rol como estudiante en práctica en la empresa C&P Construcciones de Pisos Industriales S.A.S, mis responsabilidades en el área jurídica incluyen

- a. Redacción de contratos laborales para establecer los términos y condiciones de empleo para los trabajadores.
- b. Redacción y revisión de contratos civiles relacionados con los proyectos de construcción y obras ejecutadas por la empresa.

- c. Gestión en el proceso de terminación de contratos laborales y la liquidación de trabajadores, en estricto cumplimiento de la normativa laboral vigente, así como de resolver disputas contractuales que puedan surgir.
- d. Brindar asesoramiento en cuestiones de cumplimiento normativo y represento legalmente a la empresa en negociaciones con terceros.

Problema

La incorporación de mis funciones como estudiante en práctica en el área jurídica de la empresa C&P Construcciones de Pisos Industriales S.A.S es de vital importancia, dado que anteriormente la empresa carecía de cualquier tipo de asesoramiento legal. La falta de un área jurídica implicaba un vacío en términos de redacción y revisión de contratos laborales y civiles, así como en la gestión de procesos de terminación de contratos y liquidación de trabajadores conforme a la normativa vigente. Además, la ausencia de asesoramiento legal dejaba a la empresa vulnerable frente a posibles disputas contractuales y cuestiones de cumplimiento normativo. Por lo tanto, mi presencia y mis funciones son indispensables para garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales de la empresa, así como para brindar orientación y protección legal en todas las áreas relacionadas con la actividad de la empresa en el sector de la construcción de pisos industriales.

Cuando tomé mi lugar de práctica identifiqué una serie de irregularidades en el proceso de contratación de la empresa. Noté que no se estaban siguiendo los parámetros legales establecidos para la contratación de personal, lo que generaba una falta de estructura en dicho proceso y, en consecuencia, ocasionaba numerosos problemas tanto para la empresa como para los trabajadores. Ante esta situación, mi principal objetivo es establecer una estructura sólida y legalmente conforme para el proceso de contratación de personal, asegurando que se cumplan todas las regulaciones laborales pertinentes. Este problema implica resolver las deficiencias existentes en el sistema de contratación de la empresa, garantizando que se respeten los derechos laborales de los trabajadores y se eviten posibles litigios legales derivados de prácticas indebidas en materia de contratación.

Mi pregunta problema es, ¿Cuál es el impacto de la falta de estructura legal en el proceso de contratación de personal en una empresa?

Objetivo

Como estudiante de práctica de derecho en la empresa, mi objetivo principal es abordar las irregularidades identificadas en el proceso de contratación, asegurando el cumplimiento riguroso de los parámetros legales establecidos. Para lograr esto, me enfocaré en las siguientes áreas clave:

1. En primer lugar, redactar contratos laborales que establezcan claramente los términos y condiciones de empleo para los trabajadores.
2. En segundo lugar, me encargaré de redactar y revisar contratos civiles relacionados con los proyectos de construcción y obras ejecutadas por la empresa, garantizando su conformidad con la normativa aplicable y así tener en cuenta bajo qué contrato laboral se contratará al personal destinado a realizar las labores de obra. Además, asumiré la responsabilidad de gestionar el proceso de terminación de contratos laborales y la liquidación de trabajadores, asegurando su estricto cumplimiento de acuerdo con la normativa laboral vigente, y resolveré cualquier disputa contractual que surja durante este proceso.

Mi enfoque estará en establecer una estructura sólida y legalmente conforme para el proceso de contratación de personal, garantizando el respeto de los derechos laborales de los trabajadores y evitando posibles litigios derivados de prácticas indebidas en materia de contratación.

Desarrollo de la Actividad

La falta de estructura legal en el proceso de contratación de personal en una empresa puede tener un impacto significativo en múltiples aspectos. En primer lugar, puede generar incertidumbre tanto para la empresa como para los trabajadores, ya que no existe un marco claro que defina los derechos y responsabilidades de ambas partes.

Mi participación como estudiante en práctica en el área jurídica de C&P Construcciones de Pisos Industriales S.A.S reviste una importancia crucial, ya que la empresa carecía previamente de asesoramiento legal. La ausencia de un departamento jurídico implicaba una carencia significativa en la redacción y revisión de contratos laborales y civiles, así como en la gestión de procesos de terminación de contratos y liquidación de trabajadores de acuerdo con la normativa vigente. Además, esta falta de asesoramiento legal dejaba a la empresa expuesta a posibles disputas contractuales y cuestiones de cumplimiento normativo. Por ende, mi rol y

funciones se vuelven indispensables para asegurar el cumplimiento de las obligaciones legales de la empresa y proporcionar orientación y protección legal en todas las áreas relacionadas con su actividad en el sector de la construcción de pisos industriales.

Al comenzar mi práctica, identifiqué una serie de irregularidades en el proceso de contratación de la empresa. Observé que no se estaban siguiendo los parámetros legales establecidos para la contratación de personal, lo que generaba una falta de estructura en dicho proceso y, como consecuencia, ocasionaba numerosos problemas tanto para la empresa como para los trabajadores. Ante esta situación, mi principal objetivo fue establecer una estructura sólida y legalmente conforme para el proceso de contratación de personal, garantizando el cumplimiento de todas las regulaciones laborales pertinentes. Este problema implicaba resolver las deficiencias existentes en el sistema de contratación de la empresa, asegurando el respeto de los derechos laborales de los trabajadores y evitando posibles litigios legales derivados de prácticas indebidas en materia de contratación.

Para abordar el problema planteado utilizando la legislación colombiana, me basé principalmente en las siguientes fuentes teóricas:

1. Código Sustantivo del Trabajo (CST): Este es el principal cuerpo legal que rige las relaciones laborales en Colombia. Consulté específicamente las disposiciones relacionadas con la contratación de personal, los derechos y deberes de los trabajadores, así como las regulaciones sobre la terminación de contratos y liquidación de empleados.
2. Normativa Laboral Complementaria: Además del CST, revisé otras normativas laborales complementarias, como decretos, resoluciones y circulares emitidas por el Ministerio de Trabajo de Colombia. Estas normativas a menudo ofrecen orientación adicional sobre temas específicos relacionados con el empleo y las relaciones laborales.
3. Jurisprudencia Laboral: Analicé casos jurisprudenciales relevantes de la Corte Suprema de Justicia de Colombia relacionados con la contratación de personal, especialmente aquellos que abordan irregularidades en el proceso de contratación y las obligaciones legales del empleador.

Sentencia T-568/94 (principio de estabilidad laboral reforzada para trabajadores con enfermedades laborales)

Sentencia C-531/00 (no aplicación de la estabilidad laboral reforzada, estableciendo que la tutela no es el mecanismo idóneo para dirimir este tipo de conflictos, y se demuestra que el empleador cumplió con las obligaciones legales pendientes)

Sentencia SL675/21 (La supresión del puesto de trabajo no es justa causa para terminar un contrato laboral cuando es a término indefinido)

Sentencia SL711/21 (Esta sentencia expresa los requisitos que se necesitan para que opere la garantía de la estabilidad laboral reforzada en personas que se encuentran en situación de discapacidad)

Sentencia T074/23 (Derecho al trabajo en condiciones dignas y justas)

Ley 2441/21 (Fuero de paternidad)

En particular, me apoyé en las teorías de la autonomía de la voluntad, la igualdad de partes y la protección del trabajador, fundamentales en el derecho laboral contemporáneo. Estas teorías me proporcionaron el marco conceptual necesario para diseñar e implementar procedimientos de contratación que garantizaran el cumplimiento legal, protegieran los derechos de los trabajadores, y sobre todo dieran respuestas idóneas a los casos en concreto que llegaron a suceder en el transcurso de mi práctica, como por ejemplo el tema de las enfermedades laborales, que fue uno de los que más se repitió, dado la complejidad del trabajo de la empresa que actualmente se encuentra en un riesgo cinco (5).

Una de las principales teorías que destaco en mi aprendizaje durante el desarrollo de mi práctica es la de “Principios del Derecho Laboral en el Sistema Jurídico Colombiano” del Dr. Ricardo Barona Betancourt. Toda vez que los principios son la base o los ejes rectores, a los cuales debí acudir para iniciar o tener un punto de partida para el enfoque de mi trabajo en la empresa.

Mi trabajo ha sido apoyado por varias disciplinas interdisciplinarias esenciales para garantizar una contribución efectiva y comprensiva.

En primer lugar, la parte comercial ha sido fundamental para estructurar y negociar contratos y acuerdos comerciales, asegurando que todas las transacciones y proyectos se realicen de manera que protejan los intereses financieros y estratégicos de la empresa. Esto incluye desde la gestión de contratos con proveedores hasta acuerdos con clientes, asegurando que todos los términos comerciales sean claros y beneficiosos para ambas partes.

El derecho civil ha jugado un rol crucial en la redacción y revisión de contratos relacionados con los proyectos de construcción y otras obras ejecutadas por la empresa. Esta disciplina garantiza que todos los contratos cumplan con las normativas vigentes, minimizando riesgos legales y asegurando la transparencia y la claridad en las relaciones contractuales. Esto también incluye la consideración de bajo qué tipo de contrato laboral se debe contratar al personal para las labores de obra, asegurando que todo esté legalmente conforme.

La psicología ha sido igualmente importante, especialmente al desarrollar contratos laborales que no solo sean claros y justos, sino que también consideren el bienestar y la motivación de los empleados. Esta perspectiva ayuda a crear un entorno laboral positivo, lo cual es esencial para la productividad y la satisfacción del personal. La psicología laboral también juega un rol en la resolución de conflictos y en la gestión de recursos humanos de manera más humana y efectiva.

Finalmente, el derecho laboral ha sido indispensable para gestionar procesos de terminación de contratos y liquidación de trabajadores de acuerdo con la normativa vigente. Esto asegura que todas las acciones de la empresa en relación con la finalización de empleos y la compensación sean justas, legales y transparentes, protegiendo tanto los derechos de los trabajadores como los intereses de la empresa.

Además, la gestión de disputas contractuales y la resolución de conflictos laborales se manejan dentro del marco legal, evitando posibles litigios y sanciones.

Estas disciplinas, trabajando en conjunto, han sido vitales para establecer una estructura sólida y legalmente conforme en la empresa.

Durante mi práctica en C&P Construcción de Pisos Industriales S.A.S, implementé un servicio jurídico integral, comenzando desde cero el área jurídica de la empresa. Este desarrollo fue fundamental para cubrir las carencias legales que la empresa había experimentado previamente. Entre los productos y servicios que generé, se destacan los siguientes:

- 1. Implementación del Servicio Jurídico:** Inicé el servicio jurídico de la empresa, estableciendo las bases para un asesoramiento legal continuo y adecuado. Esto incluyó la creación de procedimientos y protocolos para la gestión legal interna.
- 2. Creación de un Sistema de Contratación:** Diseñé y establecí un sistema de contratación sólido y legalmente conforme, que garantizara el cumplimiento de todas las regulaciones laborales pertinentes. Este sistema no solo mejora la estructura del proceso de contratación, sino que también

asegura que todos los contratos laborales cumplan con las normativas legales.

3. **Desarrollo de una Base de Datos de Contratos:** Creé una base de datos detallada que incluye la fecha de iniciación y terminación de los contratos de trabajo. Esta base de datos permite una gestión eficiente y precisa de los contratos laborales, facilitando el seguimiento y la renovación de los mismos cuando sea necesario.
4. **Organización de Documentación de los Trabajadores:** En colaboración con el departamento de recursos humanos, organicé y actualicé las carpetas de los trabajadores, asegurando que cada carpeta contenga toda la documentación exigida por ley. Antes de esta intervención, muchas carpetas carecían de información y documentos necesarios, lo que representaba un riesgo legal para la empresa.

Estos productos y servicios no solo beneficiaron a C&P Construcción de Pisos Industriales S.A.S al garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales, sino que también optimizaron la gestión administrativa y redujeron significativamente el riesgo de disputas legales relacionadas con el proceso de contratación y la documentación de los trabajadores.

Reflexión

La solución que propuse al problema de la falta de estructura legal en el proceso de contratación se basó en la aplicación de teorías del derecho laboral, específicamente en la autonomía de la voluntad y la protección del trabajador. Teorías estas que se encuentran fundamentadas en la obra "Principios del Derecho Laboral en el Sistema Jurídico Colombiano" del Dr. Ricardo Barona Betancourt. Al aplicar este principio, no solo logré mejorar el proceso de contratación de la empresa, sino que también fortalecí mis conocimientos teóricos y prácticos en el ámbito del derecho laboral.

El desarrollo de mi práctica en este contexto me permitió adquirir competencias tanto en el ámbito del "SABER", al profundizar en el conocimiento teórico del derecho laboral, como en el "HACER", al implementar soluciones legales efectivas para resolver problemas concretos en el entorno empresarial. Además, fortaleció mi "SER" al permitirme trabajar de manera ética y profesional para garantizar el cumplimiento de las normativas laborales y proteger los derechos de los trabajadores. Esta experiencia no solo benefició a la empresa en términos de cumplimiento legal, sino que también contribuyó significativamente a mi desarrollo personal y profesional como estudiante de derecho en formación.

Bibliografía

Avance Jurídico Casa Editorial Ltda. (s. f.). *Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad [CODIGO_SUSTANTIVO_TRABAJO]*. Avance Jurídico Casa Editorial Ltda., Senado de la República de Colombia. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Sentencia T074/23. (2023). Corte Constitucional. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/T-074-23.htm>

Ley 2141 de 2021 - Gestor Normativo. (s. f.). Función Pública. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=168351>

Novedades jurisprudenciales - Departamento de Derecho Laboral y de Seguridad Social. (s. f.). Departamento de Derecho Laboral y de Seguridad Social. <https://derlaboral.uexternado.edu.co/category/uncategorized/page/2/>

Barona Betancourt, R. (2005). Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano. Revista Criterio. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r28411.pdf>

Sentencia No. T568/94 (s. f.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/T-568-94.htm>

Sentencia SL675/2021. (2021). Corte Suprema de Justicia. <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wpcontent/uploads/relatorias/la/Publicacion/compendioPLR/SL675-2021.pdf>