

Apoyo y Asesoría Jurídica al Departamento de Recursos Humanos de La Fundación Para Todos en Tems de Derecho Laboral Individual y Elaboración de Contratos Laborales.

José Rafael Ríos Rueda

Cód. 2121184

Codirector del proyecto

David Alberto Díaz Prada

Abogado

Director

Iván Reinel Padilla Moreno

Abogado

Universidad Industrial de Santander  
Facultad de Ciencias Humanas  
Escuela de Derecho y Ciencias Políticas  
Bucaramanga  
2017

## DEDICATORIA

*A Dios que me regalo a los mejores padres del mundo, mi Madre Cilene Rueda Vargas, quien me enseñó a soñar y a mi Padre que me infundo la paciencia como máxima arma de vida; por ellos, que día tras día me impulsaron a alcanzar mis metas motivándome a ser cada día mejor y me brindaron la oportunidad de crecer día tras día en un hogar de fe y disciplina; por todos sus consejos y enseñanzas.*

*A mi hermano Juan Esteban Ríos por estar ahí en mis victorias y fracasos, vivencias, que espero sigamos viviendo juntos.*

## AGRADECIMIENTOS

A la Fundación Para Todos por permitirme realizar este último paso de mi programa y formación académica universitaria en sus instalaciones, en especial a la doctora María Alejandra Díaz Prada; también, al doctor David Alberto Díaz Prada por su amabilidad y disposición para realizar mi práctica jurídica de la mejor manera.

Agradecimientos especiales a la escuela de derecho de la UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER; a mis maestros: Clara Inés Tapias, Héctor Hernández, y Javier Alejandro Acevedo, que durante todo el proceso de mi carrera me infundieron amor y respeto por el derecho.

A mis compañeros de carrera profesional Miguel Eduardo Cáceres Arias, Jonatán Osorio, Jorge Gualdrón y Juan Felipe Mendoza, porque ahora los considero familia.

A mi director de trabajo de grado, Iván Reinel Padilla Moreno, muchísimas gracias por el tiempo dedicado y por los aprendizajes derivados del mismo.

A mis hermanos de Toros Rugby, especialmente a ANDREI JULIÁN VALENCIA, CARLOS BOHÓRQUEZ, ALEJANDRO BALAGUERA, OSCAR MARTÍNEZ, Y JUAN FIGUEROA, equipo de rugby del cual soy integrante y con el cual pude sentir el orgullo de llevar a la UIS en el pecho.

## Contenido

Introducción.....	11
1. Planteamiento del Problema .....	12
2. Alcance del Trabajo .....	13
3 Objetivos.....	14
3.1 Objetivo General. ....	14
3.2 Objetivos Específicos .....	14
4. Metodología .....	15
5. Información Sobre la Empresa.....	16
5.1 Descripción de la Empresa .....	16
5.2 Reseña Histórica.....	16
5.3 Misión.....	17
5.4 Visión .....	17
5.5 Valores Corporativos.....	17
5.6 Organigrama .....	17
6. Marcos de Referencia.....	18
6.1 Marco de Antecedentes Jurídicos.....	18
6.2 Marco Teórico.....	20
6.3 Marco Conceptual .....	23
7. Metodología y Desarrollo de la Práctica .....	24
7.1. Primer Informe .....	25
7.2. Segundo Informe .....	27
7.3 Tercer Informe.....	37
7.4. Cuarto Informe .....	40

8. Conclusiones .....	42
9. Recomendaciones.....	43
Bibliografía.....	45

**Lista de Tablas**

Tabla 1. Cronograma primer Informe .....	24
Tabla 2. Análisis de Legalidad del contrato actual .....	28
Tabla 3. Cronograma Segundo Informe .....	38
Tabla 4. Cronograma Tercer Informe .....	41

### Resumen

**TÍTULO:** APOYO Y ASESORÍA JURÍDICA AL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DE LA FUNDACIÓN PARA TODOS EN TEMAS DE DERECHO LABORAL INDIVIDUAL Y ELABORACIÓN DE CONTRATOS LABORALES.\*

**AUTOR:** JOSÉ RAFAEL RÍOS RUEDA\*\*

**PALABRAS CLAVE:** Contrato laboral, Código sustantivo del trabajo, Fundación, Derecho disciplinario, Contrato a término fijo, Contrato a término Indefinido, Contrato de Obra y labor.

**DESCRIPCIÓN:** La FUNDACIÓN PARA TODOS se ha constituido como una de las empresas líderes en proyectos de solución de crédito, enfocándose principalmente en brindar ayuda económica a los colombianos, a través de la cooperativa de crédito ANTUEL S.A, constituyéndose en una empresa que aporta desde el 2011 a la reestructuración del tejido social y el crecimiento del microempresario colombiano. Al ser una empresa joven, no cuenta con suficiente cobertura en el área de gestión humana ni acompañamiento jurídico en la vinculación laboral de los empleados en todo el territorio colombiano, niveles a los que ha llegado dado su alto impacto en el sector de financiación de proyectos agrarios y de microempresarios.

Es por esto que, al realizar la práctica jurídica empresarial como modalidad de trabajo de grado en LA FUNDACIÓN PARA TODOS sede Bucaramanga, se pretende apoyar las necesidades actuales de la empresa, a nivel de asesoría jurídica en temas relacionados con contratación laboral y seguridad social; así mismo, aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos durante el período de estudio teórico en el pregrado de Derecho de la Universidad Industrial de Santander, específicamente en las áreas de Derecho Constitucional, Derecho Laboral y Seguridad Social para así de manera conjunta desarrollar para la fundación para todos su propio modelo de contrato laboral según las necesidades de sus vacantes laborales en Bucaramanga.

---

\* Proyecto de grado

\*\* facultad de ingenierías físico mecánicas escuela de ingeniería civil director Iván Reinel Padilla Moreno

**Abstract**

**TITLE:** LEGAL SUPPORT AND COUNSELING TO THE DEPARTMENT OF HUMAN RESOURCES OF “FUNDACIÓN PARA TODOS” ON TOPICS OF LABOR LAW AND ELABORATION OF EMPLOYMENT CONTRACTS.\*

**AUTHOR:** JOSÉ RAFAEL RÍOS RUEDA\*\*

**KEY WORDS:** Employment contract, Labor Code, Foundation, Disciplinary law, fixed term contract, indefinite term contract, Works contract.

**DESCRIPTION:** Foundation “FUNDACIÓN PARA TODOS” has become one of the leading Colombian companies in terms of credit products, mainly focusing on offering financial support to the Colombian people, throughout its subsidiary “ANTUEL S.A.”; this way the Company contributes to the reinforcement of social structures and the growth of Colombian entrepreneurs since 2011. However, since the company was established in recent years, it does not have enough experience on human resources topics, and legal advisory for its employees, and that is an actual necessity since the company has expanded quickly throughout the Colombian territory, due to its high impact financial products in areas such as agronomy and entrepreneurship.

This is why, with the legal internship within Foundation “FUNDACIÓN PARA TODOS” in Bucaramanga, it is intended to offer support to the company on its actual needs for legal counseling, on topics like labor contracting and social security. It is also intended, to apply the knowledge and abilities acquired during law school in the University “Universidad Industrial de Santander” on a real company, specifically on the subjects of constitutional law, labor law and social security law in this way form a labor contract according to the needs of the company's work in Bucaramanga.

---

\* Project of grade

\*\* Faculty of engineering physical mechanical school engineering civil director Iván Reinel Padilla Moreno

## Introducción

El derecho laboral en Colombia es un tema de vital importancia para una empresa legalmente constituida, ya que es la rama del derecho que regula las relaciones entre empleador y trabajador mediante acciones, normas y principios respecto de los cuales, todas las organizaciones que realicen manejo de personal humano deben ceñirse, garantizando así la armonía y la paz en las relaciones del trabajo, cumpliéndose así el objetivo del Código Sustantivo del Trabajo Colombiano. En la actualidad, el código se complementa con la Constitución Política de 1991 y los convenios internacionales suscritos en pro de la clase trabajadora.

La FUNDACIÓN PARA TODOS se ha constituido como una de las empresas líderes en proyectos de solución de crédito, enfocándose principalmente en brindar ayuda económica a los colombianos, a través de la cooperativa de crédito ANTUEL S.A, constituyéndose en una empresa que aporta desde el 2011 a la reestructuración del tejido social y el crecimiento del microempresario colombiano. Al ser una empresa joven, no cuenta con suficiente cobertura en el área de gestión humana ni acompañamiento jurídico en la vinculación laboral de los empleados en todo el territorio colombiano, niveles a los que ha llegado dado su alto impacto en el sector de financiación de proyectos agrarios y de microempresarios.

Es por esto que, al realizar la práctica jurídica empresarial como modalidad de trabajo de grado en LA FUNDACIÓN PARA TODOS sede Bucaramanga, se pretende apoyar las necesidades actuales de la empresa, a nivel de asesoría jurídica en temas relacionados con contratación laboral y seguridad social; así mismo, aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos durante el período de estudio teórico en el pregrado de Derecho de la Universidad Industrial de Santander, específicamente en las áreas de Derecho Constitucional, Derecho Laboral y Seguridad Social

La presente práctica permitirá brindar a la empresa un acompañamiento jurídico en los mecanismos de vinculación laboral, con el fin de lograr, de ser posible, la reestructuración de los contratos existentes de la empresa y posibles soluciones o adiciones a los mismos, a través de la aplicación del código sustantivo del trabajo y del razonamiento jurídico.

## 1. Planteamiento del Problema

La FUNDACIÓN PARA TODOS cuenta con varios servicios financieros, los cuales apoyan al microempresario al emprender camino en el mercado comercial y laboral actual. Dichos programas de crédito son Prestanza, Presteza, Prestataxi, Prestaagro y Prestarte.

En el marco del desarrollo de tales negocios, La FUNDACIÓN PARA TODOS cuenta con personal calificado, el cual participará de la puesta en marcha de este proyecto de Práctica empresarial, al recibir un apoyo jurídico en el ámbito laboral desde el departamento de gestión humana.

Dentro de la FUNDACIÓN PARA TODOS existen diferentes vacantes laborales que demandan contratos que atiendan de manera particular cada una de las funciones u beneficios que se desprendan del cargo en específico del trabajador. Funciones como mensajería, asesoría comercial, asesoría de ventas y guardas de seguridad no cuentan con su propio modelo de contrato de trabajo, lo cual deriva en una confusión del trabajador en aspectos como comisiones económicas de los asesores comerciales, rodamientos a los cuales tienen derecho algunos mensajeros por el uso de sus vehículos en el trabajo, o metas de ventas, entre otros aspectos que actualmente no se encuentran contenidos en el contrato minerva utilizado por la empresa.

El estudiante, durante su estadía en la empresa y de forma conjunta a sus tutores, elaborará posibles contratos para cada uno de los cargos que requieren cláusulas particulares, conforme a cada una de las funciones desarrolladas por las diferentes vacantes laborales de la empresa.

De esta manera, se busca que el acompañamiento jurídico del estudiante de Derecho se integre dentro de un equipo de trabajo de calidad, conformado por profesionales y trabajadores de La FUNDACIÓN PARA TODOS, guiados por los lineamientos, recomendaciones y procesos de la Constitución política de 1991, el código sustantivo del trabajo, la Ley 100 de 1993 y demás normas legales y reglamentarias vigentes en materia laboral, así como los tratados internacionales referentes al trabajador debidamente ratificados por Colombia en materia de Contratación laboral y Seguridad Social.

## 2. Alcance del Trabajo

Los resultados que se pretenden obtener con la realización de la práctica jurídica empresarial en La FUNDACIÓN PARA TODOS. Son:

- Que FUNDACIÓN PARA TODOS cuente con un departamento de Recursos humanos respetuoso de la normatividad colombiana y constituido como un activo más de la organización.
- Que los miembros de FUNDACIÓN PARA TODOS, especialmente los integrantes del equipo de Recursos humanos, tengan claridad sobre las necesidades contractuales de cada una de las vacantes laborales de la de la empresa, gracias al acompañamiento jurídico del practicante de Derecho de la Universidad Industrial De Santander, el cual desarrollará un contrato laboral con cláusulas específicas para cada una de las necesidades y cargos de la empresa.
- Que el estudiante practicante haya afiance los conocimientos y habilidades adquiridos en la carrera a través de la práctica jurídica empresarial, en un ejercicio profesional real.

### **3. Objetivos**

#### **3.1 Objetivo General.**

Ofrecer un acompañamiento jurídico integral a la FUNDACIÓN PARA TODOS en materia de contratación laboral y seguridad social, a fin de implementar un Sistema de apoyo jurídico en las áreas de vinculación laboral y seguridad social integral, capaz de generar aportes en las necesidades contractuales de cada una de las vacantes laborales de la empresa y en los posibles problemas existentes, para así encaminarlos en los lineamientos del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 100 de 1993 y demás normatividad reglamentaria vigente.

#### **3.2 Objetivos Específicos**

- Identificar las falencias de la empresa FUNDACIÓN PARA TODOS en temas de contratación y vinculación laboral y seguridad social.
- Acompañar el proceso contratación de la FUNDACIÓN PARA TODOS con el fin de generar posibles aportes al modelo de contratación pre-existente antes de la llegada del estudiante de consultorio jurídico.

#### 4. Metodología

La práctica empresarial en FUNDACIÓN PARA TODOS se centrará principalmente en el diagnóstico y recomendaciones relacionadas con la aplicación del derecho laboral en la elaboración de los contratos laborales acordes a cada una de las vacantes laborales de la de la empresa.

- **Investigación Descriptiva Cualitativa –Análisis de Documentos**

Esta etapa se llevará a cabo a través del análisis de los contratos laborales suscritos con antelación en la FUNDACIÓN PARA TODOS, y de los demás formatos de la compañía que sean usados en materia de contratación, con el fin de que se puedan generar los correctivos necesarios para optimizar el proceso de contratación de la empresa.

- **Método Analítico de Hallazgos**

Con los insumos de información obtenidos en la investigación descriptiva cualitativa, se procederá realizar la respectiva revisión y aplicación de la normativa laboral en materia de contratación, para identificar las áreas de falencia con las que pudiera contar LA FUNDACIÓN PARA TODOS.

- **Elaboración y Modificación de Documentos**

En esta etapa, de acuerdo con las recomendaciones formuladas por el estudiante y los resultados de la investigación descriptiva y de hallazgos, se procederá a la elaboración de los contratos laborales de LA FUNDACIÓN PARA TODOS, los cuales contendrán de manera específica las cláusulas necesarias de cada tipo de vacante laboral de la empresa, junto con todas las garantías laborales exigidas por la ley.

- **Socialización, Seguimiento y Evaluación**

Se procederá a la socialización de los resultados obtenidos hasta el momento y las modificaciones hechas a los documentos jurídicos y formatos de LA FUNDACIÓN PARA TODOS, con el personal adscrito a las áreas de Recursos Humanos y demás dependencias de la empresa. Así mismo, se realizará el seguimiento y evaluación del proceso de implementación de las recomendaciones por parte de todo el personal a quien competa.

- **Formulación de Conclusiones**

En esta etapa final de la práctica jurídica empresarial, se hará una síntesis del trabajo realizado, los resultados que arrojó y las conclusiones sobre todo el proceso, desde la investigación exploratoria inicial hasta las acciones de seguimiento y evaluación.

## **5. Información Sobre la Empresa**

La información de LA FUNDACIÓN PARA TODOS. Transcrita a continuación fue obtenida de la página web oficial de la empresa “<https://www.fundacionparatodos.com>” tomados el 13 de marzo del 2017:

### **5.1 Descripción de la Empresa**

Fundación para todos es una compañía centrada en el cliente, por esta razón cada día buscamos ofrecer más servicios de valor agregado, que se ajusten a sus necesidades, nuestra prioridad la atención amable y oportuna.

Mediante convenios con importantes cooperativas de crédito y servicio como Coobolarqui, Comunidad y Coopmutual, hemos logrado crear un portafolio de soluciones de crédito al alcance y a la medida de todos.

Todos los productos cuentan con servicios adicionales, orientados al bienestar de nuestros clientes sin costo alguno

### **5.2 Reseña Histórica**

En noviembre de 2011, nace fundación para todos como una iniciativa de expertos con más de 20 años de experiencia en el sector, con el ánimo de brindar soluciones de crédito enfocadas en el servicio y las necesidades reales de las personas, es así que en el 2017 nos hemos posicionado como una de las fundaciones con mayor impacto social en Santander y algunas regiones del territorio colombiano.

### **5.3 Misión**

Brindar soluciones de crédito oportunas, orientadas a mejorar la calidad de vida de nuestros clientes, impulsando el progreso económico y social de la comunidad, con funcionarios motivados, competentes y eficientes, comprometidos con el servicio.

### **5.4 Visión**

En 2020, consolidarnos como una empresa líder en soluciones de crédito a nivel nacional, reconocidos por la agilidad y practicidad de nuestros productos y el buen servicio al cliente, manteniendo la responsabilidad social y ambiental.

### **5.5 Valores Corporativos**

- Respeto
- Experiencia
- Servicio

### **5.6 Organigrama**

Para el desarrollo del proyecto tratado en el presente documento, el estudiante practicante estará vinculado al Departamento de Recursos Humanos, el cual depende de la Dirección Administrativa y Financiera de LA FUNDACIÓN PARA TODOS. Sin embargo, cabe aclarar que, al tratarse el proyecto de un tema relacionado con derechos constitucionales fundamentales, el trabajo del estudiante de Derecho deberá ser transversal a todas las dependencias de la organización, pues el respeto de derechos de esta categoría, tales como el derecho laboral y la seguridad social de los empleados no solo son asunto de un solo departamento, sino de todos los empleados que componen LA FUNDACIÓN PARA TODOS.

## 6. Marcos de Referencia

### 6.1 Marco de Antecedentes Jurídicos

La estructura laboral del trabajo en la época de la conquista y la Colonia estaba basada en las necesidades fundamentales de las personas, las cuales estaban bajo el yugo español a tal punto de vivir de la esclavitud, el campo y la agricultura las cuales se destacaron por ser el principal combustible para la economía Colonial.

La agricultura creció de manera rápida, forzando a las familias a ser numerosas para el sostenimiento de sus cultivos e incluso creó la necesidad de requerir gente externa a la familia para el mismo fin. Esto finalmente desencadenó en la generación de empleos para otras personas, en el desarrollo de sistemas de riego e infraestructura para la producción agrícola.

A raíz de la demanda laboral se generaron abusos por parte de los españoles y los dueños de las tierras, los cuales llegaban a esclavizar a sus jornaleros privándolos incluso de tener familia, o disfrutar sus vidas.

Durante el reinado de Carlos II de España, la legislación de indias se forjó en aras de la protección de los trabajadores de la época y en especial la de los nativos que eran explotados por su capacidad de trabajo.

El acompañamiento de la clase obrera trabajadora dio sus primeros resultados en presidencia del Doctor Hilario López, el cual mediante un decreto presidencial abolió la esclavitud el 1 de enero de 1852, y motivo a creación de normas proteccionistas, llegando a impactar en la producción legislativa de Colombia y en la conformación del Código Sustantivo De Trabajo Colombiano actual.

Dentro de los personajes relevantes para el derecho Laboral Colombiano tenemos al General Rafael Uribe Uribe, a quien se le conoce como el precursor del sindicalismo y del derecho de laboral en Colombia, e incluso en algunos países de Latinoamérica, debido a que

introdujo términos como la responsabilidad de los patronos en los accidentes o daños de trabajo.

Las ideas promulgadas en 1904 se empezaron a consolidar en la cultura legislativa de nuestro país hasta que en 1905, por medio de la ley 37, se creó el primer festivo religioso sin remuneración, dando paso a que en 1908, el 7 de agosto, se expidiera la primera normatividad en materia de riesgo industrial de las productoras jaboneras; la ley 114 de 28 de mayo de 1913 creó la pensión vitalicia para maestros que laborasen por más de 20 años para el estado.

No fue entonces hasta la conocida “ley Uribe” de 1915 que se regulan los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, siendo esta la norma madre de la salud ocupacional del país, y dando paso a que en 1945 la ley 6ª hablara de la definición de contrato de trabajo y el número de horas máximas a trabajar por semana, prestaciones sociales y responsabilidades patronales.

Dicha ley 6ª definió entonces en su artículo primero al trabajo como el existente entre una persona que presta un servicio personal bajo la continua dependencia de otro a cambio de una remuneración del receptor de ese servicio. Solo hasta el año 1950 que se expide el decreto legislativo 2663 y el decreto 3743 se genera nuestro primer CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO aglomerando toda la legislación laboral dispersa hasta la época.

De nuestra Carta Magna de 1991 podemos tener en cuenta el artículo 53 el cual expresa lo siguiente:

“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.

(COLOMBIA, CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA, 1991)

Se considera que el artículo 53 de la Constitución es la norma máxima en protección del trabajador, la cual garantiza los requisitos mínimos de contratación, contemplando cuestiones tales como 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, son grandes avances que muchas veces son pasados por alto al examinar los aportes que el constituyente de 1991 hizo a la construcción de toda una nueva visión del marco jurídico dentro de Colombia.

## **6.2 Marco Teórico**

En Colombia existen diferentes formas de realizar la vinculación del personal de una empresa, derivándose un sin fin derechos y obligaciones.

Por ello, para efectos de la objetividad de esta práctica jurídica nos centraremos en el contrato de trabajo como el andamio que sostiene las relaciones laborales, andamio que se encuentra en sus bases cimentado por una serie de deberes, garantías constitucionales y legales como el respeto a la dignidad del trabajador, el suministro de elementos

indispensables para realizar a cabalidad las labores encomendadas y el pago de salarios junto con las prestaciones sociales.

El código sustantivo del trabajo en su artículo 22 prescribe que

“contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continua dependencia o subordinación de la segunda y a cambio de una remuneración. Quien presta el servicio se denomina trabajador: quien lo recibe y remunera empleador y la remuneración, cualquiera que sea su forma de salario. ” **(COLOMBIA, CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, ARTÍCULO 22, 1950)**

El contrato de trabajo ha sido objeto de muchas teorías desde el momento de su aparición ya que en un principio este tipo de contrato pertenecía a la rama civil del derecho. Autores como PLANIOL lo asimilaron como un contrato de arrendamiento en el que la fuerza de trabajo era “alquilada” al emperador por parte del trabajador, dicha teoría era compartida también por CARNELUTTI, el cual propuso el contrato laboral como un contrato de compraventa en donde se consideraba la capacidad de trabajo como un bien comerciable. Se sumaría a estos autores el autor francés CHATELAIN y el Español VALVERDE y su tesis acerca del contrato de trabajo como un pacto de voluntades netamente social en busca de fines comunes.

Del artículo 22 del Código sustantivo del trabajo podemos notar de primera mano de la existencia de diferentes tipos de empleadores los cuales tienen capacidad de contratar estando obligadas a respetar y garantizar los derechos del empleado.

PORFIRIO MARQUET GUERRERO, de la Universidad Nacional Autónoma de México, en su artículo “EL CONTRATO Y LA RELACIÓN DE TRABAJO” expone tanto el enfoque histórico del desarrollo del derecho contractual laboral en México. El autor considera, respecto a la perspectiva histórica de la definición de contrato laboral que “el derecho laboral es un estatuto imperativo que procura preservar la salud y la vida del trabajador y asegurarle condiciones decorosas para la prestación del servicio. La determinación del momento en que principia a aplicarse el derecho de trabajo requiere de la distinción entre el contrato y la relación de trabajo, el primero es

un acuerdo de voluntades para la prestación del trabajo futuro la segunda es la presentación efectiva del servicio: la aplicación del estatuto laboral principia en el momento en el que el trabajador ingresa a la empresa.,”

Con esto, el autor hace referencia principalmente a las relaciones laborales que emergen del pacto de las voluntades y de estas voluntades emanan derechos y deberes.

ALFREDO SÁNCHEZ CASTAÑEDA, de la Universidad Nacional Autónoma de México, en su artículo “¿HACIA LA DECADENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO?” expone tanto el enfoque histórico del desarrollo del derecho contractual laboral en México. El autor manifiesta la decadencia del contrato individual del trabajo ya que: ‘¿el contrato de trabajo se encuentra, en un proceso de decadencia, es decir, de debilidad, menoscabo o ruina? Muchos factores podrían abonar a esta idea: la competencia de los países emergentes, la tesis neoliberal que busca una desreglamentación – la cual pretende a la vez desaparecer todo monopolio y toda limitación a la libre empresa en materia de gestión de personal, puesto que se considera que la rigidez del derecho de trabajo es nefasta para los empleadores sobre todo para las pequeñas empresas, por lo que al mismo tiempo la rigidez constituye un obstáculo a la contratación y a la creación de nuevos empleos- las reestructuración de las empresas que desembocan en el despido de una cantidad importante de trabajadores, el cambio constante de las empresas de un país a otro, en busca de costos de mano de obra u de infraestructura más baratas o la búsqueda de paraísos fiscales, etc. Existe además un conjunto proceso de externalización ( o encubrimiento bajo dicha categoría) y la subcontratación de servicios así como el aumento de trabajos precarios caracterizados por la inseguridad, discontinuidad, la inoculación parcial o la pobreza- en la medida que el salario resulta insuficiente.’”

Vemos como el autor contempla la posibilidad de la desaparición en un futuro de los contratos de trabajo por cuanto guardan muchas características que a futuro no estimularan la empresa privada.

### 6.3 Marco Conceptual

Los principales conceptos dentro del ámbito derecho laboral y la seguridad social. Algunos de los conceptos centrales son:

**Derecho Laboral:** El derecho laboral o derecho del trabajo, es una especialidad del Derecho, que se encarga del estudio y reglamentación del trabajo humano desde la esfera jurídica, y regula las relaciones laborales entre el empleador y el trabajador (o los trabajadores entendidos en su conjunto), y los conflictos jurídicos laborales que se deriven de dicha relación. Por lo tanto, el derecho laboral tiene como su materia de estudio la regulación jurídica del trabajo, libremente realizado por el ser humano (el trabajador), para ser vendido a otra persona natural o jurídico (el empleador) a cambio de una remuneración (el salario).

**Seguridad Social:** Conjunto de medidas que generan el bienestar de una población las cuales se relacionan con la protección y satisfacción de unas necesidades que han sido socialmente reconocidas a lo largo del tiempo.

**OIT:** La ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO es un organismo especializado, fue fundada en 1919 y es la única con vigencia del tratado de Versalles que estableció la sociedad de naciones de la ONU que tiene por objetivo la promoción de justicia social y el reconocimiento de las normas fundamentales del trabajo.

**Trabajo:** El trabajo, según el artículo 5 del código sustantivo del trabajo, “es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo” (COLOMBIA, CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, ARTÍCULO 5, 1950).

**Contrato de Trabajo:** según el artículo 22 del código sustantivo del trabajo, Contrato de trabajo es aquél 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.

**Salario Integral:** Es una modalidad de pago del salario que de antemano compensa el valor de prestaciones recargos y beneficios por trabajos nocturno, dominical y festivos, requiriendo este el elemento volitivo de las dos partes en la relación laboral para su fijación.

**Derecho Colectivo:** Este se desprende del derecho de asociación sindical y de negociación colectiva los cuales no son obligatorios y dependerán exclusivamente del elemento volitivo del empleado.

## 7. Metodología y Desarrollo de la Práctica

Tabla 1. Cronograma primer Informe

ACTIVIDAD	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4			
	FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO			
	SEMANAS DE CADA MES				SEMANAS DE CADA MES				SEMANAS DE CADA MES				SEMANAS DE CADA MES			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Etapa: IDENTIFICACIÓN DE LAS FALENCIAS DE LA FUNDACIÓN PARA TODOS EN TEMAS DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL DE LOS EMPLEADOS.																
2. Etapa: ELABORACIÓN Y MODIFICACIÓN DE DOCUMENTOS JURÍDICOS CONFORME A LA LEY LABORAL ACTUAL Y LOS ESTATUTOS INTERNACIONALES																
3. Etapa: SOCIALIZACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL APOYO Y ASESORÍA JURÍDICA AL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DE LA FUNDACIÓN PARA TODOS EN TEMAS DE DERECHO LABORAL INDIVIDUAL Y SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES VINCULADOS A LA ORGANIZACIÓN																

Se propone que las reuniones con el director(a) del proyecto se efectuarán cada 30 días, en estas reuniones se mirarán los avances y recomendaciones a tener en cuenta.

## 7.1. Primer Informe

### Introducción

El derecho laboral en Colombia es un tema de vital importancia para una empresa legalmente constituida, ya que es la rama del derecho que regula las relaciones entre empleador y trabajador mediante acciones, normas y principios respecto de los cuales, todas las organizaciones que realicen manejo de personal humano deben ceñirse, garantizando así la armonía y la paz en las relaciones del trabajo, cumpliéndose así el objetivo del Código Sustantivo del Trabajo Colombiano. En la actualidad, el código se complementa con la Constitución Política de 1991 y los convenios internacionales suscritos en pro de la clase trabajadora.

Es por esto que, al realizar la práctica jurídica empresarial como modalidad de trabajo de grado en LA FUNDACIÓN PARA TODOS sede Bucaramanga, se pretende apoyar las necesidades actuales de la empresa, a nivel de asesoría jurídica en temas relacionados con contratación laboral y seguridad social; así mismo, aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos durante el período de estudio teórico en el pregrado de Derecho de la Universidad Industrial de Santander, específicamente en las áreas de Derecho Constitucional, Derecho Laboral y Seguridad Social

De acuerdo con ello, en el presente informe se expondrá básicamente el desarrollo del objetivo número uno planteado para el cumplimiento de la práctica social, el cual refiere a:

**“IDENTIFICAR LAS FALENCIAS DE LA EMPRESA FUNDACIÓN PARA TODOS EN TEMAS DE CONTRATACIÓN Y VINCULACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL.”**

En la ejecución de éste objetivo, se desarrollaron las actividades que se mencionaran a continuación:

#### **1. Apropiación y conocimiento del proceso de contratación de la Fundación para Todos.**

Para el desarrollo del objetivo anterior se hizo indispensable revisar el Código Sustantivo del Trabajo en lo que corresponde a forma y contenido de las diferentes formas de

vinculación laboral a la FUNDACIÓN PARA TODOS, el reglamento interno de la misma y los diferentes tratados internacionales correspondientes a la contratación laboral. Cabe resaltar el reglamento de la Fundación para todos fue aprobado en reunión ordinaria de la Junta Directiva de la empresa.

Los Contratos a revisar fueron los siguientes:

- a) Contrato a término fijo
- b) Contrato a Término indefinido
- c) Contrato de obra y labor (inexistente a la hora de la revisión)

Teniendo como base los contratos laborales usados por la empresa, los cuales son indispensables para la operatividad de la FUNDACIÓN PARA TODOS, se hace a continuación una breve exposición de cómo se venía realizando la contratación en la empresa:

- 1) Se viene usando un formato de contrato de LEYER el cual aunque cumple con los requisitos básicos del código sustantivo del trabajo en sus artículos 22, 27, 37, 39, 58,62,65, 128, 132, pero a su vez este formato no se adapta a las necesidades de la empresa en temas de contratación y vinculación laboral, debido a que por la pluralidad de cargos resulta poco acertado usar el mismo contrato en todas las dependencias de la empresa.
- 2) Derivado de lo anteriormente expuesto, los asesores comerciales presentan diferentes conflictos a la hora de la ganancia de comisiones por cuanto las contenidas en los contratos de LEYER no tienen nada que ver con su actividad laboral.
- 3) Se evidencian cláusulas que presentan problemas al momento de su interpretación y pueden generar acciones lesivas en contra del trabajador.

## **2. Funciones desarrolladas en la ejecución de la práctica Empresarial.**

### **Acompañamiento Jurídico**

El acompañamiento jurídico se da en materia de derecho laboral, el cual principalmente se requiere en el tiempo de vinculación de los trabajadores. Este apoyo estuvo enfocado principalmente en garantizar los principios mínimos consagrados en el artículo 1 del Código

sustantivo del trabajo, el cual nos habla de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Dentro de las prácticas empresariales se me delegan entonces las siguientes funciones:

- I. Acompañamiento y revisión jurídica del proceso de contratación actual de la fundación para todos.
- II. Proposición de cambios a los modelos de contratación existentes de la empresa desde el ámbito jurídico.
- III. Solución de problemas emergentes que requieran asistencia jurídica.
- IV. Seguimiento al departamento de recursos humanos.

**Acompañamiento y revisión jurídica del proceso de contratación actual de la fundación para todos:** Esta función fue realizada por el estudiante analizando las posibles controversias o dudas en materia de derecho laboral, apoyando así la toma de decisiones y aportando ideas para la optimización de la respuesta del departamento de recursos humanos.

**Proposición de cambios a los modelos de contratación existentes de la empresa desde el ámbito jurídico:** Dentro del camino de contratación y vinculación laboral se evidenciaron posibles cambios a realizar, los cuales serán aportados por medio de propuesta al tutor de la práctica, el cual estudiara la viabilidad de los mismos para su posible aplicación.

**Solución de problemas emergentes que requieran asistencia jurídica:** En éste momento se realizó el análisis del caso presentado en la empresa, el cual evolucionara con un acompañamiento integral por parte del estudiante aplicando así sus conocimientos adquiridos.

**Seguimiento al departamento de recursos humanos:** Seguidamente se establecerá seguimiento en la elaboración de los contratos de trabajo en búsqueda de una mayor respuesta de estos a las necesidades de la empresa.

## 7.2. Segundo Informe

### Introducción

El derecho laboral en Colombia es un tema de vital importancia para una empresa legalmente constituida, ya que es la rama del derecho que regula las relaciones entre empleador y

trabajador mediante acciones, normas y principios respecto de los cuales, todas las organizaciones que realicen manejo de personal humano deben ceñirse, garantizando así la armonía y la paz en las relaciones del trabajo, cumpliéndose así el objetivo del Código Sustantivo del Trabajo Colombiano. En la actualidad, el código se complementa con la Constitución Política de 1991 y los convenios internacionales suscritos en pro de la clase trabajadora.

Es por esto que se emprende la tarea de proponer los contratos de vinculación laboral para LA FUNDACIÓN PARA TODOS, los cuales cumplirán a cabalidad con la legislación laboral y las necesidades de la empresa y sus vacantes laborales.

De acuerdo con ello, en el presente informe se expondrá el proceso del estudiante para la conformación de nuevos contratos que cumplan con los requerimientos de ley y de las necesidades de la empresa de acuerdo con el cargo del trabajador y sus derechos laborales.

Para el desarrollo de la construcción de un aporte de modelo de contratación serán tenidos en cuenta los siguientes aspectos del derecho laboral colombiano:

Tabla 2. Análisis de Legalidad del contrato actual

PRINCIPIOS	FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL (CP.)	FUNDAMENTO LEGAL (C.S.T)
<b>Libertad de Trabajo</b>	Arts. 17, 26 y 84	Art. 8, 11
<b>Obligatoriedad del trabajo</b>	Art. 25	Art. 7
<b>Protección del Estado</b>	Arts.25, 53, 54, 86, 215, 334, 336.	Art. 9
<b>Igualdad en materia laboral</b>	Arts. 13, 25, 43, y 54	Art. 10, 143, Ley 361/1997, Ley 931/2004 y Ley 982 de 2005
<b>Primacía de la realidad</b>	Art. 53	Arts. 23 y 127.
<b>Favorabilidad</b>	Arts. 53	Art, 21
<b>Protección al trabajo</b>	Preámbulo de la CP. y Arts. 1, 25, 26 y 53	Arts. 56 y 239, Ley 361/1997, Ley 931/2004 y Ley 982 de 2005
<b>Irrenunciabilidad de beneficios mínimos (Normas de orden público)</b>	Art. 53	Arts. 13, 14, 142 y 340
<b>Reconocimiento de derechos y garantías mínimas (Mínimo vital y móvil)</b>	Art. 53	Arts. 13
<b>Estabilidad</b>	Arts. 43 y 53	Arts. 239, Ley 361/1997, Ley 931/2004 y Ley 982 de 2005

Sumados a estos requisitos legales se tendrán en cuenta para la conformación de los nuevos contratos laborales de La fundación para todos:

**Clausulas Contenidas en los Contratos:**

- 1) Objeto del empleador
- 2) Remuneración
- 3) Trabajo nocturno suplementario, dominical y/o festivo
- 4) Jornada de Trabajo
- 5) Periodo de Prueba
- 6) Duración del Contrato
- 7) Terminación unilateral del contrato
- 8) Invenciones
- 9) Modificación de las condiciones laborales
- 10) Dirección del trabajador
- 11) Cláusula de confidencialidad

**Respecto a los Mensajeros:**

**En los casos en los que el trabajador dispone de su vehículo particular para desarrollar las labores de la empresa, es viable que por mutuo acuerdo se le asigne un auxilio para compensar el uso y desgaste del vehículo y el gasto en combustible**

**Cabe resaltar este pago nace a voluntad de las partes.**

- La necesidad de estipular su tipo de contrato a término fijo.
- El pago de rodamientos el cual se hará mediante un estudio al desgaste al cual se ve expuesto el automotor al estar al servicio de la FUNDACIÓN PARA TODOS.
- Salario básico de 1'200.000 pesos colombianos.

**Respecto a los Asesores Comerciales:**

**Respecto a las comisiones de los asesores comerciales la empresa previamente las había fijado en 2% del valor de cartera recaudada por lo que solo se introducen según el cargo del empleado.**

- La necesidad de estipular su tipo de contrato a término indefinido.

- La necesidad de la empresa de fijar las comisiones equivalentes al 2% del valor de la cartera que recauden en sus funciones comerciales
- El pago de Rodamientos de llegar a tenerlos por un valor de 200.000 mil pesos mensuales
- Y las metas mensuales de 20'000.000 de pesos en concepto de créditos otorgados a clientes con respectivos estudios previos.

#### **Respecto a los Asesores de Ventas:**

**Respecto a las metas mensuales de los asesores de ventas la empresa previamente las había fijado en 10'000.000 de pesos colombianos o 3000 US de ser la agencia en Panamá, por lo cual solo se introducen según el cargo del empleado.**

- La necesidad de estipular su tipo de contrato a término indefinido.
- La necesidad de la empresa de fijar las comisiones equivalentes al 2% del valor de la cartera que recauden en sus funciones comerciales
- Metas mensuales correspondientes a créditos de libranza por valor de 10'000.000 de pesos colombianos.

#### **Respecto a los Asesores de Ventas de Panamá:**

- La necesidad de estipular su tipo de contrato a término indefinido.
- La necesidad de la empresa de fijar las comisiones equivalentes al 2% del valor de la cartera que recauden en sus funciones comerciales
- Metas mensuales correspondientes a créditos de libranza por valor de 3.000 US mensuales.

Una vez tenidos en cuenta estos aspectos por parte del estudiante se procede a realizar un modelo de contratación limpio, al cual serán añadidas las características correspondientes del contrato laboral según la función realizada en la empresa. Es así como producto de la práctica laboral del estudiante y las necesidades de la empresa se forma el siguiente contrato:

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO (MENSAJEROS, ASESORES  
COMERCIALES, ASESORES DE VENTAS, CARGOS GERENCIALES)  
A TÉRMINO INDEFINIDO**

(Versión vainilla)

**NOMBRE DEL TRABAJADOR** :

**CEDULA DE CIUDADANIA No.** :

**LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO** :

**DIRECCIÓN Y TELÉFONO TRABAJADOR** :

**DIRECCIÓN DEL TRABAJO** :

**CARGO** :

**DEPENDENCIA** :

**DEDICACIÓN DE** :

**RODAMIENTO** :

**SALARIO** :

**CELULAR** :

**FIJO** :

**CORREO ELECTRONICO** :

**PAGADERO POR** :

**FECHA DE INICIACIÓN** :

**CODIGO DE PENSION** :

**LUGAR DESEMPEÑO DE FUNCIONES** :

**DURACION DEL CONTRATO** : (solo en casos de contrato de término  
fijo u obra o labor)

Entre los suscritos **FUNDACION PARA TODOS**, identificada con Nit No 900455161-5, actuando a través de su representante legal (**Nombre del representante legal**), identificado con cédula de ciudadanía No. 91.527.749, quien en adelante se denominará **EL EMPLEADOR**, por una parte, y por la otra, quien en adelante se denominará **EL TRABAJADOR**, identificada como aparece al pie de su firma (**Nombre del Trabajador**), se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo regido principalmente por las siguientes cláusulas y en lo no previsto por ellas por la Ley Laboral vigente. **PRIMERA. OBJETO. EL EMPLEADOR** contrata los servicios personales del TRABAJADOR y éste se obliga: a) a poner al servicio del EMPLEADOR toda su capacidad normal de trabajo, en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las ordenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR directamente o a través de sus representantes. b) a prestar sus servicios en forma exclusiva al Empleador; es decir; a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros EMPLEADORES, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato; y c) a guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos físicos y/o electrónicos, informaciones y en general, sobre todos los asuntos y materiales que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión de su contrato de trabajo. **SEGUNDA. REMUNERACION:** El EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. **PARAGRAFO PRIMERO: Salario Ordinario:** Dentro del salario ordinario se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del C.S.T. De igual manera se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82,5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17,5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO: Salario Integral:** En la eventualidad en que el TRABAJADOR devengue un salario integral, se entiende de conformidad con el numeral 2 del artículo 132 del C.S.T., subrogado por el artículo 18 de la Ley 50 de 1990, que dentro del salario integral se encuentra incorporado el factor prestacional del EMPLEADOR, el cual no será inferior al 30% del salario antes mencionado. De igual manera se conviene y aclara que en los casos en los que el TRABAJADOR devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable integral, se entenderá que dentro de las sumas reconocidas se encuentra incorporado el factor prestacional del EMPLEADOR, el cual no será inferior al 30% del salario antes mencionado. El salario

integral acordado además de retribuir la remuneración ordinaria, remunerera y recompensa todo recargo por trabajo extraordinario, nocturno, dominical o festivo, primas de servicios, legales o extralegales, cesantía e intereses, subsidios y suministros en especie y en general toda prestación o acreencia legal o extralegal derivada del contrato, con excepción de las vacaciones. **PARAGRAFO TERCERO:** Las partes acuerdan que en los casos que se le reconozcan al TRABAJADOR beneficios diferentes al salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se considerarán tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los Artículos 15 y 16 de la Ley 50 de 1990, en concordancia con el Artículo 17 de la Ley 344 de 1996. **TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO:** Todo trabajo nocturno, suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, se remunerará conforme lo dispone expresamente la Ley, salvo acuerdo especial contenido en convención, pacto o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR, o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio, que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras. **CUARTA: JORNADA DE TRABAJO:** EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, cumpliendo con los turnos y horarios que señale el EMPLEADOR, quien podrá cambiarlos o ajustarlos cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartir total o parcialmente las horas de la jornada ordinaria, con base en lo dispuesto por el Artículo 164 del C.S.T., modificado por el artículo 23 de la Ley 50 de 1990, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma, según el Artículo 167 ibídem. De igual manera, las partes podrán acordar que se preste servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el Artículo 51 de la Ley 789 de 2002. **QUINTA: PERIODO DE PRUEBA:** La quinta parte del presente contrato se considera como periodo de prueba, sin que exceda de dos (2) meses contados a partir de la

fecha de inicio, y por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo. **SEXTA- DURACION DEL CONTRATO:** La duración del contrato será indefinida, mientras subsistan las causas que dieron origen y a materia del trabajo. **SEPTIMA: TERMINACION UNILATERAL:** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en el Artículo 62 del C.S.T., modificado por el Artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para tal efecto se califiquen como graves en reglamentos, manuales, instructivos, y demás documentos que contengan reglamentaciones, ordenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formaran parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera de presente contrato. **OCTAVA: INVENCIONES:** Las partes acuerdan que todas las invenciones, descubrimientos y trabajos originales concebidos o hechos por el TRABAJADOR en vigencia del presente contrato pertenecerán al EMPLEADOR por lo cual el TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR inmediatamente sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. El Trabajador accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos necesarios para transferir la propiedad intelectual al EMPLEADOR cuando así se lo solicite. Teniendo en cuenta lo dispuesto en la normatividad de derechos de autor y lo estipulado anteriormente, las partes acuerdan que el salario devengado contiene la remuneración por la transferencia de todo tipo de propiedad intelectual razón por la cual no se causará ninguna compensación adicional. **NOVENA.- MODIFICACION DE LAS CONDICIONES LABORALES:** El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR en ejercicio de su poder subordinante, tales como los turnos y jornadas de trabajo, el lugar de prestación de servicios, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad, o sus derechos mínimos, ni implique desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1 de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR, de conformidad con el Art. 57 de C.S.T **DECIMA: DIRECCION DEL TRABAJADOR:** EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1

del artículo 29 de la Ley 789 de 2002, norma que modifico el Artículo 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata a EL EMPLEADOR cualquier cambio en su dirección de residencia, teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida. **DECIMA PRIMERA: CLAUSULA DE CONFIDENCIALIDAD:** En concordancia con lo establecido en el numeral 2 del Artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, durante la vigencia del presente contrato, EL EMPLEADO se obliga y compromete a no comunicar a terceros, ni usar en su propio provecho, las informaciones de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, que tenga o que llegue a conocer en razón de su vinculación laboral. Parágrafo Primero.- Como consecuencia de lo señalado en la presente clausula, se considera FALTA GRAVE por parte del EMPLEADO, en la elaboración de cualquier tipo de copia no autorizada de cualquier documento o archivo contenido en papeles, cintas magnetofónicas, videos, discos de computadora, etc; sus sustracción sin la autorización de su inmediato superior, o el revelar la información por cualquier clase de medio. Parágrafo Segundo: EL EMPLEADO responderá por los perjuicios que cause a la empresa, por razón de la violación a la prohibición expresa contenida en la presente clausula y en cuyo evento se iniciaran las acciones legales pertinentes. **DECIMA SEGUNDA: CLAUSULA TECNOLOGICA E INFORMATICA:** -1. Los equipos de computación y software, propiedad de la empresa, están destinados para propósitos propios de la organización. 2. Bajo ninguna circunstancia se permite a los empleados extraer, transferir, divulgar, y utilizar la información suministrada en las bases de datos del sistema Siberian, para provecho personal o de un tercero. 3. Que instalen software aplicativo personal en equipos de la entidad. Aquellos requerimientos especiales para aplicaciones no estándares, deben estar acompañados por una justificación de negocio y deben ser manejados solo por personal del área de informática debidamente autorizado. 4. Se prohíbe estrictamente el uso de los equipos y software instalados en el, propiedad de la empresa, para crear, bajar de internet o distribuir material sexual, ofensivo o inapropiado. 5. EL TRABAJADOR debe manejar con el debido cuidado los equipos, por lo tanto las comidas, bebidas y objetos similares se deben mantener lejos de ellos. Las computadoras portátiles deben mantenerse en todo momento en un lugar seguro. 6. EL TRABAJADOR es responsable del mantenimiento y buen estado del equipo que tiene asignado, es decir, que igualmente es responsable de lo que en dicho equipo se encuentre o se dañe por uso inapropiado. Por lo tanto, se deben tomar todas las precauciones necesarias y evitar que otras personas utilicen el equipo asignado sin autorización, que podrían instalar, borrar, dañar o copiar software o archivos no permitidos. **DECIMA TERCERA. METAS:**

El (la) TRABAJADOR(a) tendrá como meta mensual con valor de **20 MILLONES DE PESOS** en créditos por el sistema de libranza o personal, las comisiones de dichos créditos solo serán pagaderas siempre y cuando la persona que adquiera el crédito cumpla con la totalidad de la primera cuota del mismo. Los créditos deberán ser tramitados conforme con los requisitos y parámetros que la empresa maneja para cada uno de los mismos, y deberá radicados en la Agencia dentro del mes correspondiente junto con la documentación requerida. **DECIMA CUARTA.- EFECTOS:** El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones a los mismos, las que formarán parte integrante de este contrato. Para constancia se firma en dos ejemplares del mismo tenor y valor, ante dos testigos, un ejemplar de los cuales recibe EL TRABAJADOR en este acto, en la ciudad y fecha que se indican a continuación. **DECIMO QUINTA.ESCENCIA DEL CONTRATO:** Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en consonancia con el Código Sustantivo del Trabajo cuyo objeto, definido en su artículo 1º, es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Bucaramanga, Julio de 2017

**EL EMPLEADOR** \_\_\_\_\_

**EL TRABAJADOR** \_\_\_\_\_

**C.C. o NIT** \_\_\_\_\_

**C.C. o NIT.** \_\_\_\_\_

**CONTRATOS PROPUESTOS POR EL ESTUDIANTE:**

- 1) Contrato a término indefinido para asesores comerciales
- 2) Contrato a término indefinido para mensajeros
- 3) Contrato a término indefinido para asesores comerciales
- 4) Contrato de obra y labor.

**CLAUSULAS CONTENIDAS EN LOS CONTRATOS:**

- 12) Objeto del empleador
- 13) Remuneración
- 14) Trabajo nocturno suplementario, dominical y/o festivo
- 15) Jornada de Trabajo

- 16) Periodo de Prueba
- 17) Duración del Contrato
- 18) Terminación unilateral del contrato
- 19) Invenciones
- 20) Modificación de las condiciones laborales
- 21) Dirección del trabajador
- 22) Cláusula de confidencialidad
- 23) Clausula tecnológica informática
- 24) Clausula metas
- 25) Efectos del contrato
- 26) Esencia del contrato

### **Observaciones**

- Dichos contratos fueron estructurados de acuerdo a las características de cada uno de los puestos laborales, discriminación que no se hacía antes de la elaboración de los mismos.
- Se agrega pago de rodamiento a los mensajeros que laboran con sus vehículos para la empresa en los contratos que lo requieran (término fijo mensajeros)
- Se agrega la cláusula de esencia del contrato la cual cuenta con el siguiente literal: Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en consonancia con el Código Sustantivo del Trabajo cuyo objeto, definido en su artículo 1º, es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.
- Metas mensuales correspondientes a créditos de libranza por valor de 3.000 US mensuales para los contratos suscritos en Panamá.
- Metas mensuales correspondientes a créditos de libranza por valor de 10'000.000 pesos para contratos de asesores comerciales.
- Comisiones por valor de 2% en recobro cartera de libranza en asesores de ventas.

Finalizados cada uno de estos contratos, se realizó un análisis con el tutor de práctica de la empresa, el cual dio la aprobación de los mismos.

### **7.3 Tercer Informe**

## Objetivos

### Objetivo General

Ofrecer un acompañamiento jurídico integral a la FUNDACIÓN PARA TODOS en materia de contratación laboral y seguridad social. A fin de implementar un Sistema de apoyo jurídico en las áreas de vinculación laboral y seguridad social integral, capaz de generar aportes a los posibles problemas existentes, para así encaminarlos en los lineamientos del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 100 de 1993 y demás normatividad reglamentaria vigente.

### Objetivos Específicos

- Identificar las falencias de la empresa FUNDACIÓN PARA TODOS en temas de contratación y vinculación laboral y seguridad social.
- Acompañar el proceso contratación de la FUNDACIÓN PARA TODOS en los aspectos concernientes a contratación laboral con el fin de generar posibles aportes al modelo de contratación pre-existente antes de la llegada del estudiante de consultorio jurídico.

Tabla 3. Cronograma Segundo Informe

ACTIVIDAD	MES 1		MES 2				MES 3				MES 4					
	ABRIL		MAYO				JUNIO				JULIO					
	SEMANAS DE CADA MES															
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
4. Etapa: IDENTIFICACIÓN DE LAS FALENCIAS DE LA FUNDACIÓN PARA TODOS EN TEMAS DE DERECHO (COLOMBIA, CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA, 1991) LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL DE LOS EMPLEADOS.	■															
5. Etapa: ELABORACIÓN Y MODIFICACIÓN DE DOCUMENTOS JURÍDICOS CONFORME A LA LEY LABORAL ACTUAL Y LOS ESTATUTOS INTERNACIONALES					■											
6. Etapa: SOCIALIZACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL APOYO Y ASESORÍA JURÍDICA AL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DE LA FUNDACIÓN PARA TODOS EN TEMAS DE DERECHO LABORAL INDIVIDUAL Y SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES VINCULADOS A LA ORGANIZACIÓN													■			

## Metodología

La metodología para la realización de esta práctica jurídico empresarial se enfocó en realizar un estudio acerca del mecanismo de contratación laboral empleados por la FUNDACIÓN PARA TODOS}, así como también en controlar la realidad laboral que viven sus trabajadores comparándose con el contrato de trabajo celebrado.

Durante el transcurso del tercer periodo de la práctica, realice las siguientes actuaciones:

- Proyecté y se da la implementación del Contrato a término indefinido para asesores comerciales
- Proyecté y se da la implementación Contrato a término indefinido para mensajeros
- Proyecté y se da la implementación Contrato a término indefinido para asesores comerciales
- Proyecté y se da la implementación Contrato de obra y labor.

Las actuaciones anteriormente realizadas son revisadas por el Coordinador de Recurso Humano; una vez se obtiene el visto bueno del mismo, se dirigen a revisión y firma por parte del David Díaz, Representante Legal.

Por otra parte, una de las labores a resaltar durante el tercer y cuarto periodo de práctica fueron las diferentes contestaciones de acciones que elaboré, tales como:

- Reclamación de dineros retenidos por parte de Colpensiones debido a una deuda presunta en el pago de seguridad y prestaciones sociales, cobro el cual se hace por el debido proceso de col pensiones para estos casos, por medio de la devolución del dinero por concepto de pago doble.
- Contestación de solicitud de embargo del salario de la empleada CAROLINA BLANCO RUIZ, la cual fue proyectada en su totalidad por el suscrito y revisado por el Coordinador de Recurso Humano, para que finalmente el Representante Legal la revisara y firmara. Esta contestación a la solicitud del juzgado quinto civil municipal de Barrancabermeja fue radicada a tiempo en el Juzgado quinto civil municipal de Barrancabermeja.

### **Fundamentos de Derecho**

- Constitución Política de Colombia de 1991. Artículo 53.
- Código Sustantivo del Trabajo.
- Ley 50 de 1990. Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1210 de 2008. Por la cual se modifican parcialmente los artículos 448 numeral 4 y 451 del Código Sustantivo del Trabajo y 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se crea el artículo 129A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se dictan otras disposiciones.

### **7.4. Cuarto Informe**

El presente documento hace referencia al informe final de la práctica jurídica empresarial como modalidad de requisito de grado para optar por el título de Abogado de la UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER, desarrollado en la FUNDACIÓN PARA TODOS.

Como director de práctica jurídica empresarial se me nombro por parte de la Escuela de Derecho y ciencia Política al Doctor Iván Reinel Padilla, abogado y profesor de la UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER.

Como tutor de la práctica el Doctor David Alberto Díaz director de recursos humanos de LA FUNDACIÓN PARA TODOS.

El desarrollo de este proyecto de grado fue posible gracias al convenio de apoyo interinstitucional creado entre la UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER y la FUNDACIÓN PARA TODOS, el cual permite la práctica empresarial como modalidad de grado.



## Metodología

La metodología para la realización de esta práctica jurídico empresarial se enfocó en realizar un estudio acerca del mecanismo de contratación laboral empleados por la FUNDACIÓN PARA TODOS, así como también en controlar la realidad laboral que viven sus trabajadores comparándose con el contrato de trabajo celebrado.

A continuación, expondré las funciones que desarrollé en el cuarto periodo mensual expuesto en el cronograma del desarrollo de la práctica jurídica empresarial:

- Socialización, seguimiento y evaluación del apoyo y asesoría jurídica al departamento de recursos humanos de la fundación para todos en temas de derecho laboral individual y seguridad social de los trabajadores vinculados a la organización.
- Se da la socialización de los diferentes contratos laborales que se tienen en cada área de la FUNDACIÓN PARA TODOS explicando clausula por clausula y diferenciando los contratos de mensajeros, asesores comerciales y demás empleados de la fundación socialización en la cual es aprobado el modelo de contrato y se da puesta en marcha del uso del mismo.

## 8. Conclusiones

Para mi estadía como practicante jurídica en la FUNDACIÓN PARA TODOS fue necesario adoptar el convenio entre esta empresa y la UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER, con el fin de adecuar espacios para los estudiantes, teniendo como objetivo primordial poner en ejecución los conocimientos adquiridos en la academia y afrontar los diferentes retos propios del entorno empresarial; gracias a esto se logró desarrollar a cabalidad el planteamiento del problema, el objetivo general y los objetivos específicos propuestos al inicio de este libro, mediante la entrega de cuatro informes cuyo contenido despliegan las actividades designadas por la Empresa al estudiante y en las que se brindó el apoyo jurídico aplicando los conocimientos adquiridos durante el pregrado en la carrera de derecho en la Universidad Industrial de Santander.

La práctica en la FUNDACIÓN PARA TODOS fue una gran experiencia de crecimiento académico, ya que por esta se vislumbró a cabalidad el ambiente empresarial, el manejo de personal y todo lo relacionado con contratación de personal laboral, mediante objetivos jurídicos claros, lo cual derivó en nuevos conocimientos en el ámbito laboral y empresarial.

Seguido a esto, también se hicieron los diferentes estudios de la vinculación laboral actual de la empresa, dando como resultado una elaboración de modelo de contrato más acorde a las necesidades de la empresa, dejando a lado el formato de LEYER genérico que se venía usando y que no llenaba las necesidades reales de la empresa en cuanto a sus diferentes cargos con que contaba.

Con el desarrollo de las funciones que se designaron por parte de la empresa FUNDACIÓN PARA TODOS, se logra cumplir de manera cabal con los objetivos que la empresa tenía con la práctica empresarial del estudiante, siendo esto posible gracias a la misma empresa y en especial el Abogado David Alberto Díaz Prada.

## **9. Recomendaciones**

Al realizar la práctica empresarial EN LA FUNDACIÓN PARA TODOS durante estos 4 meses se ha tenido la oportunidad de evidenciar el comportamiento y los desafíos que afronta la empresa; por lo cual, para que la FUNDACIÓN PARA TODOS optimice su funcionamiento se formulan las siguientes sugerencias:

- Debido al gran manejo de personal con el cual cuenta actualmente la FUNDACIÓN PARA TODOS se evidencia la necesidad de un acompañamiento Jurídico Laboral permanente en el área de gestión humana debido a que este será garantía de la no vulneración de los derechos del trabajador, la conformación del debido contrato laboral según se requiera y la total preservación del debido proceso disciplinaria de la empresa.
- Una vez creado el modelo de contrato laboral de la empresa se recomienda la creación de un proceso disciplinario amplio y suficiente que se encuentre contenido en el RIT de la empresa ya que esta no cuenta con este y la sentencia 593/ del 2014 la exige para que así se plasme de conformidad con el ordenamiento colombiano el debido proceso de las

investigaciones y proceso Disciplinario de los trabajadores en la FUNDACIÓN PARA TODOS.

### Bibliografía

- ACEVEDO, A. (2010). La Seguridad Social. Historia, Marco Normativo, Principios y Vislumbres de un Estado de Derecho en Colombia. Recuperado el 25 de marzo de 2017, de <http://revistas.uis.edu.co/index.php/anuariohistoria/articloe/viewFile/1402/1814>
- COLOMBIA. (1950). CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, ARTÍCULO 22. Bogota: Legis.
- COLOMBIA. (1950). CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, ARTÍCULO 5. Bogota: Legis.
- COLOMBIA. (1991). CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA, ARTICULO 53. Bogota: Legis.
- GANTIVA, G.; SANTOS, C. (2004). INVESTIGACIÓN JURISPRUDENCIAL CONSTITUCIONAL EN EL ÁREA DEL DERECHO LABORAL INDIVIDUAL. Recuperado el 25 de marzo de 2017, de <http://javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere6/DEFINITIVA/TESIS74.pdf>
- MARQUET, P. Universidad Nacional Autónoma de México, en su artículo “EL CONTRATO Y LA RELACION DE TRABAJO
- MÁRQUEZ, L.; REVELO, M. (2013). Globalización Económica y Transformaciones Laborales: El Papel de las Normas Internacionales de Trabajo. Recuperado el 25 de marzo de 2017, de <http://cienciasjuridicas.javeriana.edu.co/documents/3722972/4350738/4+globalizacion+economica+53-72.pdf/5cd4805c-24d3-43f2-a5fe-e035abcba1b4>
- ROJAS, M. (2014). Evolución del derecho de protección de datos personales en Colombia respecto a estándares internacionales. Recuperado el 9 de febrero de 2017, de [http://editorial.ucatolica.edu.co/ojsucatolica/revistas\\_ucatolica/index.php/Juridica/article/viewFile/652/670](http://editorial.ucatolica.edu.co/ojsucatolica/revistas_ucatolica/index.php/Juridica/article/viewFile/652/670)

SANCHEZ, A. Universidad Nacional Autónoma de México, en su artículo “¿HACIA LA DECADENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO?”

Sentencia 149 de 1995 IRRENUNCIABILIDAD DE LOS PRINCIPIOS MINIMOS LABORALES: en esta se cita la carta política de 1991 la cual en su artículo 53, el cual nos habla de la característica de irrenunciabilidad de los derechos laborales y el deber del empleador para ir mejorando la calidad de vida del empleado .

Sentencia T-1166/2004: La Corte rectifica el derecho a la asociación sindical delimitándolo a una decisión subjetiva del individuo enfocándose desde tres enfoques 1) libertad individual de organizar sindicatos contenido en el artículo dos del convenio 87 de la organización internacional del trabajo. 2) libertad de sindicalización 3) Autonomía sindical facultando así a los sindicatos para tener su propia normatividad interna tal y como lo estipula el artículo 3 del convenio 87 del OIT.

Sentencia T-449/2008 ESTABILIDAD LABORAL: A través de esta providencia, la Corte declara que para el posible despido de una persona deba agotarse el debido proceso, aclarando debe demostrarse que dicho despido se hace en virtud a una causa justa de despido o terminación del contrato.

Sentencia T-589/2006 PROTECCION DE LA MATERNIDAD: La Corte recalca la protección la mujer en estado de gravidez, dándole una protección especial, protección que garantiza su estabilidad laboral y su mínimo vital y elimina la posibilidad de discriminación por parte del empleador por su condición.

SERRANO, L. (2012). Derecho laboral Colombiano. Recuperado el 2 de marzo de 2017, de <http://derechodeltrabajocolombia.blogspot.com.co/2012/06/concepto-de-derecho-laboral-y.html>