

**ESTUDIO, ADECUACION Y RENOVACION DE LOS PROCESOS DE  
VINCULACION LABORAL POR MEDIO DE LOS DIFERENTES TIPOS DE  
CONTRATOS LABORALES DE EME INGENIERIA S.A. CON SUS  
TRABAJADORES**

**EDWIN HERNANDO DIAZ RODRIGUEZ**

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

**2014**

**ESTUDIO, ADECUACION Y RENOVACION DE LOS PROCESOS DE  
VINCULACION LABORAL POR MEDIO DE LOS DIFERENTES TIPOS DE  
CONTRATOS LABORALES DE EME INGENIERIA S.A. CON SUS  
TRABAJADORES**

**EDWIN HERNANDO DIAZ RODRIGUEZ**  
Trabajo de Grado para optar al título de:  
**ABOGADO**

**DIRECTOR**  
**ARMANDO CASTRO PEREZ**  
Abogado

**TUTOR**  
**SERGIO ERNESTO ARENAS CASTELLANOS**  
Abogado

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

**2014**

## AGRADECIMIENTOS

*Le agradezco a Dios, supremo arquitecto del universo quien de alguna u otra manera me puso frente a situaciones y circunstancias que aunque en su momento fueron duras e incomprensibles, poco a poco me hicieron entender que el éxito en la vida no está en dedicarnos a hacer cosas catalogadas como importantes, sino en dedicarnos a hacer lo que nos gusta, guiándome a estudiar Derecho en esta reconocida Universidad.*

*A todos los docentes de la escuela de Derecho de la Universidad Industrial de Santander, quienes en su constante trabajo y esfuerzo me brindaron semestre a semestre las bases y herramientas para poder llevar a cabo este gran logro, haciéndome sentir orgulloso frente al mundo por haber sido un estudiante “UIS”. En especial agradezco a aquellos docentes de los últimos semestres como el profesor Rene Álvarez Orozco, quien me oriento acerca de lo importante que es la investigación jurídica, apoyándome en cada paso para desarrollar esta modalidad de grado, así mismo el profesor Armando Castro Pérez por haber aceptado el rol de ser mi tutor en este proyecto y brindarme todo su conocimiento jurídico.*

*Al Ingeniero Gonzalo Jaimes Muñoz quien me permitió crear este convenio con la Universidad para desarrollar esta modalidad de grado al interior de su empresa, dejándome grandes experiencias y conocimientos de la realidad laboral y así mismo a todo el personal del área de Gestión Humana de EME INGENIERIA S.A. por su comprensión y guía en todos los temas laborales que se desarrollaron en la empresa.*

*Al Dr. Sergio Ernesto Arenas Castellanos y la Dra. Mónica Ochoa Guerra, quienes bajo su tutoría me enseñaron la aplicación del Derecho en la realidad, atendiendo siempre sus consejos tanto de nivel profesional como personal, y así mismo a*

*todas sus enseñanzas desde la experiencia que poseen por ser los prestigiosos abogados fundadores de la firma ARENAS OCHOA & ASOCIADOS Ltda, convirtiéndose más allá que tutores en una inspiración profesional.*

*A la Dra. Lorena Cruz quien como abogada coordinadora de la firma, ha sido un apoyo fundamental en este proceso, así como a los demás abogados de la firma quienes siempre brindaron un ambiente profesional y comprensivo ante cualquier inquietud.*

*A mis amigos de la Universidad y asesores del Consultorio Jurídico, y en especial a ese grupo de estudio que siempre me apoyó en cada parcial, habilitación o proyecto que se me presentó en el transcurso de la carrera, creando lazos importantes que espero continúen por siempre durante toda nuestra vida profesional. A la abogada Carmen Cecilia López Jácome, a quien conocí por cuestiones de la vida y se convirtió en una mentora y amiga más, brindándome su apoyo y conocimiento en el desarrollo de este proyecto.*

*Y por último y más importante a mi familia, mis hermanos Alexander y Elquin Díaz Rodríguez quienes siempre han estado en la adversidad y en la gloria para guiarme con sus consejos y apoyarme en mis decisiones, y a mis padres Leticia Rodríguez Duarte y Hernando Díaz Duran: A mi madre por dedicarse toda su vida mí y a mis hermanos, educándome y apoyándome en mi carrera, enseñándome a enfocarme siempre en mis metas bajo la premisa “una persona no vale por sus riquezas y sus bienes, una persona vale por sus valores y su conocimiento, enfoca tu conocimiento y serás imparable”; y a mi padre quien toda su vida fue trabajador y empleado, y que hoy en día lucha por su pensión pese a haber sido desvinculado laboralmente de la manera más injusta, me enseñó la importancia del trabajo y se convirtió en mi inspiración para ayudar a los trabajadores y proteger los Derechos Laborales del trabajador Colombiano, aplicando su dicho “debemos tener claro para donde vamos, pero jamás debemos olvidar de dónde venimos”.*

## TABLA DE CONTENIDO

	<b>pág.</b>
INTRODUCCIÓN.....	15
1. OBJETIVOS.....	18
1.1 OBJETIVO GENERAL.....	18
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	18
2. INFORMACIÓN DE LA EMPRESA.....	19
2.1 RESEÑA HISTORICA DE LA EMPRESA .....	19
2.2 MISIÓN Y VISIÓN DE LA EMPRESA .....	20
2.3 PRODUCTOS Y SERVICIOS .....	21
2.4 POLITICA Y OBJETIVOS .....	22
2.5 ALCANCE Y EXCLUSIONES.....	24
2.7 MAPA DE PROCESOS .....	26
2.8 INFRAESTRUCTURA .....	27
2.9 AMBIENTE DE TRABAJO.....	28
3. MARCOS DE REFERENCIA.....	29
3.1 MARCO DE ANTECEDENTES JURIDICOS .....	29
3.2 MARCO TEÓRICO.....	36
3.3 MARCO CONCEPTUAL.....	41
4. METODOLOGÍA.....	60
4.1 DESARROLLO DE LA PRÁCTICA JURIDICA EMPRESARIAL EN EME INGENIERIA S.A. ....	60
5. ESTRUCTURA DEL PROYECTO .....	62
5.1 CRONOGRAMA.....	65
5.2 INFORMES PRESENTADOS EN EL DESARROLLO DE LA PRÁCTICA.....	65
5.2.1 Primer Informe .....	65
5.3 INDUCCIÓN POR PARTE DE LA EMPRESA E INTEGRACIÓN A LA PARTE DE GESTIÓN HUMANA. ....	65

5.4	CONOCER DE MANERA REAL Y DIRECTA LA EMPRESA, SU PERSONAL Y METODOLOGÍA DE TRABAJO.....	69
5.5	ENTENDER Y PARTICIPAR EN LA INTERACCIÓN DE LA FIRMA ASESORA ARENAS OCHA & ASOCIADOS LTDA CON LA EMPRESA EME INGENIERIA S.A. EN TODO LO QUE TIENE QUE VER CON LA CONTRATACIÓN LABORAL.....	75
5.6	IDENTIFICAR LOS PROYECTOS QUE EME INGENIERIA S.A. ESTÁ DESARROLLANDO DE MANERA AUTÓNOMA Y CUAL EN CONSORCIO CON OTRAS EMPRESAS. ....	79
5.6.1	Segundo Informe.....	82
5.7	CON BASE A UNA LISTA SUMINISTRADA POR LA EMPRESA, ACCEDER A SU BASE DE DATOS Y COMENZAR A REVISAR UNO A UNO EL CONTRATO DE CADA TRABAJADOR.....	82
5.8	COMENZAR A DEPURAR A LOS TRABAJADORES QUE ESTÁN POR CONTRATO DE OBRA O LABOR Y CREAR UNA NUEVA LISTA SOLAMENTE CON ESTOS DONDE SE HAGA UN COMPARATIVO DEL PROYECTO Y LAS CONDICIONES EN LAS QUE FUERON CONTRATADOS AL INGRESAR POR PRIMERA VEZ A LA EMPRESA CON RELACIÓN A SU SITUACIÓN ACTUAL RESPECTO A SU CONTRATACIÓN, CARGO, FUNCIONES Y RELACIÓN LABORAL.....	85
5.8.1	Tercer Informe.....	87
5.9	INVESTIGAR TODO LO QUE PREVÉ LA LEGISLACIÓN LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL CON BASE A LA POLÍTICA DE CONTRATACIÓN LABORAL QUE TIENE LA EMPRESA.....	87
5.10	INDAGAR SOBRE LAS CONDICIONES DE COBERTURA QUE TIENE LA ARL CON RELACIÓN A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA EN EL EVENTO DE UN ACCIDENTE LABORAL. ....	92
5.11	DESARROLLAR UN DIAGNOSTICO PROYECTANDO LOS POSIBLES CONFLICTOS JURÍDICOS QUE PODRÍA ACARREAR SI SE CONTINUA PROCEDIENDO DE ESTA MANERA CON LA CONTRATACIÓN LABORAL.....	98
5.12	PLANTEAR UNA PROPUESTA QUE BUSQUE LA LIQUIDACIÓN Y	

RENOVACIÓN CONTRACTUAL CONFORME AL PERFIL LABORAL, CARGO Y FUNCIONES QUE ESTÉ REALIZANDO EL TRABAJADOR. ....	101
5.12.1 Cuarto Informe .....	111
5.13 SUSTENTACIÓN DEL DIAGNÓSTICO PREVIAMENTE REVISADA POR LA FIRMA ASESORA, EN ARAS DE QUE LA EMPRESA SE CONVENZA DE HACER CAMBIOS FRENTE A ESTA POLÍTICA DE CONTRATACIÓN LABORAL. ... ..	111
5.14 CONSECUTIVAMENTE AL DIAGNÓSTICO PROCEDER A LA SUSTENTACIÓN DE UNA PROPUESTA QUE BUSQUE CORREGIR Y PREVENIR LOS PROBLEMAS JURÍDICOS QUE SE PUEDEN DAR CON RESPECTO A LAS POLÍTICAS DE CONTRATACIÓN LABORAL. ....	113
5.15 CONTAR CON EL AVAL DE LA EMPRESA EME INGENIERIA S.A. Y LA FIRMA ARENAS OCHOA & ASOCIADOS LTDA PARA IMPLEMENTAR UNA RESTRUCTURACIÓN DE LOS CONTRATOS LABORALES HACIENDO LAS RESPECTIVAS LIQUIDACIONES Y RENOVACIONES QUE SE AJUSTEN MEJOR A LOS INTERESES Y FUNCIONES DE LOS TRABAJADORES ASÍ COMO A LOS DE LA EMPRESA. ....	116
CONCLUSIONES .....	123
BIBLIOGRAFÍA.....	125
ANEXOS .....	126

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1.	Organigrama.....	25
Figura 2.	Mapa de procesos .....	26
Figura 3.	Ciclo de la Relación Laboral. ....	114
Figura 4.	Primera Hipótesis.....	115
Figura 5.	Segunda Hipótesis.....	115

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Cronograma del 19 de julio al 20 de noviembre) .....	65
Tabla 2. Proceso de gestión humana.....	74
Tabla 3. Áreas y proyectos actuales de EME Ingeniería S.A. ....	80
Tabla 4. Trabajadores Modificados. ....	118

## LISTA DE ANEXOS

	pág.
Anexo A. Tabla de Contratos General .....	127
Anexo B. Tabla de Contratos por Obra o Labor .....	136
Anexo C. Derecho de Peticion.....	154
Anexo D. Respuesta al Derecho de Peticion .....	156
Anexo E. Contrato Albarracin Sanchez Carlos Andres .....	165
Anexo F. Contrato Andres Leonardo Gomez Pineda.....	172
Anexo G. Contrato Cesar Augusto Rodríguez V. ....	179
Anexo H. Contrato Diego Gaona López .....	186
Anexo I. Contrato Jeffrey Demian .....	193
Anexo J. Contrato John Eddison Espinoza R. ....	200
Anexo K. Contrato Jordan .....	207
Anexo L. Contrato Jose Tailuma .....	214
Anexo M. Contrato Juan Gabriel García .....	221
Anexo N. Contrato Luis Carlos Arias Ardila.....	228
Anexo O. Contrato Luis Enrique Gómez Pineda.....	235

## RESUMEN

**TÍTULO:** ESTUDIO, ADECUACION Y RENOVACION DE LOS PROCESOS DE VINCULACION LABORAL POR MEDIO DE LOS DIFERENTES TIPOS DE CONTRATOS LABORALES DE EME INGENIERIA S.A. CON SUS TRABAJADORES\*

**AUTOR:** EDWIN HERNANDO DIAZ RODRIGUEZ\*\*

**PALABRAS CLAVES:** Vinculación Laboral, Contrato de Trabajo, Contrato a Término Indefinido, Contrato a Termino Fijo, Contrato por Oba o Labor, Seguridad Social Integral.

### DESCRIPCIÓN:

El objetivo de esta práctica empresarial es el de estudiar, asesorar y finalmente adecuar el modelo utilizado para vincular laboralmente a los trabajadores de la empresa EME INGENIERIA S.A., incentivando al empleador a utilizar métodos previos y preventivos con respecto a las diferentes controversias jurídicas que se pueden desencadenar por una equivocada o errónea contratación laboral, los cuales pueden llegar a afectar de manera drástica tanto al empleador como vulnerar derechos fundamentales del trabajador al no existir un vínculo laboral que esté acorde a la realidad del empleado, así mismo establecer una serie de criterios que sirvan de guía al empleador para adecuar los contratos laborales de sus empleados basándose en la calidad, antigüedad y experiencia que revistan a este, con el fin de poder lograr un contrato laboral que se consecuente a la realidad laboral durante su ejecución: esto con previo aval de la empresa EME INGENIERIA S.A. y la asesoría del Doctor SERGIO ERNESTO ARENAS CASTELLANOS, director ejecutivo de la firma de abogados ARENAS OCHOA & ASOCIADOS Ltda.

Igualmente en la ejecución de la presente propuesta se procuró velar por los derechos fundamentales laborales del trabajador, brindando apoyo a el área de recurso humano en todos los temas laborales recurrentes que aquí se manejan, tales como liquidaciones de contratos de trabajo, adecuación y socialización del manual interno de trabajo, asesorías sobre incapacidades y permisos, así como realización de los diferentes tipos de contratos laborales para aquellos trabajadores que se vinieran vinculando durante los cuatro meses que tuvo lugar esta práctica.

---

\* Trabajo de grado

\*\* Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencias Políticas. Director Dr. Armando Castro Perez.

## ABSTRACT

**TITLE:** STUDY, ADAPTATION AND RENEWAL OF PROCESS FOR WORKING RECRUITMENT THROUGH DIFFERENT TYPES OF LABOR CONTRACTS OF EME ENGINEERING S.A WITH ITS WORKERS\*

**AUTHOR:** EDWIN HERNANDO DIAZ RODRIGUEZ\*\*

**KEYWORDS :** Working Recruitment , Employment Contract , Non -Permanent Contract Term, Fixed Term Contract , Contracts for a specific project or service , Comprehensive Social security.

### **DESCRIPTION:**

The objective of this business practice is to study , advise and finally adapt the model used to recruit workers to the company EME INGENIERIA.S.A, encouraging the employer to use previous and precautionary approach to the various legal disputes that can be triggered by a wrong or erroneous hiring , which can affect drastically both the employer and violate the fundamental rights of workers in the absence of an employment relationship that is consistent with the reality of the employee , also, to establish a set of criteria that can be of guidance for the employer to accommodate the employment contracts of their employees based on the quality, age and experience , in order to achieve an employment contract that is consistent with the reality of work during its implementation : this is with prior endorsement of the company EME INGENIERIA S.A and the advice of Dr. SERGIO ERNESTO ARENAS CASTELLANOS , executive director of the law firm ARENAS OCHOA & ASSOCIATES Ltd.

Also in the implementation of this proposal it sought to ensure the fundamental labor rights of workers, providing support to the area of human resources in every recurring labor issues that are handled here, such as settlement of work contracts, adaptation and socialization of the work internal manual, advice on disability and permits as well conducting different types of employment contracts for workers who are recruited within four months that this practice took place.

---

\* Degree Draft

\*\* Faculty of Humanities. School of Law and Political Science. Director Dr. Armando Castro Perez.

## INTRODUCCIÓN

EME INGENIERIA S.A. es una empresa Santandereana líder en desarrollar proyectos a gran escala, que involucren diseño y construcción de redes eléctricas, redes de telecomunicaciones y sistemas de automatización, control y seguridad, enfocada a brindar soluciones y servicios a empresas públicas o privadas en el sector de la construcción, transmisión y distribución de energía eléctrica, telecomunicaciones y sistemas de información, además cuenta con un talento humano e infraestructura que le permite brindar la completa satisfacción a sus clientes a través del cumplimiento de las especificaciones y requisitos contractuales, en el contexto del marco legal, normativo y reglamentario teniendo en cuenta un alto compromiso ético y tecnológico.

Pese a tener su única sede en Bucaramanga, Santander, EME INGENIERIA S.A. es una empresa que tiene un considerable despliegue territorial para brindar sus servicios, por lo tanto cuenta con una gran cantidad de personas laborando en diversos proyectos pertenecientes a diferentes regiones del país.

Actualmente EME INGENIERIA S.A. tiene una cantidad considerable de empleados laborando en todo el territorio nacional en diferentes cargos y con diferentes tipos de contratos, debido a la alta demanda de sus servicios. Los trabajadores de EME INGENIERIA S.A. son vinculados por varias de las modalidades de los contratos de trabajo, ya sean a término indefinido o fijo por un (1) año o menos, contrato por obra o labor determinada, contrato de aprendizaje e incluso contrato civil de prestación de servicios. Debido a la gran cantidad de personal que se contrata diariamente para el desarrollo de todos los proyectos que tiene EME INGENIERIA S.A. hace que el contrato por obra o labor determinada sea el más usado por la empresa. Este contrato se caracteriza por tener un término fijo para su duración, el cual no está definido por fechas exactas

acordadas entre el empleador y el trabajador sino por la duración en el tiempo que tenga la obra por la cual se esté contratando al trabajador, esto quiere decir que el contrato por obra o labor determinada se terminará de manera concomitante al momento en que se termine la obra o proyecto objeto del contrato, la duración de esta modalidad de contrato laboral está prevista en el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo<sup>1</sup>.

La empresa no cuenta como tal con un departamento jurídico en su interior, se asesora de manera externa con la firma de abogados ARENAS OCHOA & ASOCIADOS Ltda, quien se encarga de manejar todos los asuntos jurídicos de la empresa, incluyendo la creación de contratos de trabajo y todos los asuntos jurídicos que se deriven de la relación laboral entre empresa y trabajador.

Tomando en consideración todo amplio contenido jurídico que rodea esta empresa en sus relaciones laborales, así como las situaciones recurrentes que se presentan en el día a día con respecto a la contratación laboral y todos los derechos laborales fundamentales conexos que emanan de esta área, surge el interés en realizar la práctica jurídica empresarial en la empresa EME INGENIERIA S.A. como modalidad de grado para optar por el título de abogado.

En esta práctica se realizó el estudio de una situación particular que se presenta al interior de la empresa con respecto a la vinculación laboral de trabajadores bajo la modalidad de contrato por obra o labor determinada y su realidad laboral, aplicando los conocimientos obtenidos durante el transcurso de la carrera a hechos reales del ámbito empresarial laboral, todo en aras de encontrar y proponer una solución que beneficie no solamente al empleador, sino que garantice y proteja los derechos de los trabajadores.

---

<sup>1</sup>Código Sustantivo del Trabajo ARTICULO 45. DURACION. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

Todo este proyecto se realizó bajo la coordinación de los tutor designado por parte de la Universidad el Doctor Armando Castro Pérez, así como bajo la supervisión de la firma ARENAS OCHOA & ASOCIADOS Ltda, en cabeza de su director ejecutivo el Doctor Sergio Ernesto Arenas Castellanos, ya que esta es la firma de abogados encargada de todo el desarrollo jurídico de EME INGENIERIA S.A.

## **1. OBJETIVOS**

### **1.1 OBJETIVO GENERAL**

Establecer un nuevo protocolo jurídico generalizado a seguir por parte de la división de Gestión Humana de la empresa EME INGENIERIA S.A. con el propósito de que desde el inicio hasta el fin se tenga un control sobre el desarrollo y las novedades que se puedan presentar en la ejecución de los contratos de trabajo de cada uno de sus trabajadores con especial énfasis en los contratos por obra o labor determinada.

### **1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Escutar sobre el modelo de contratación laboral que se ha venido implementando en EME INGENIERIA S.A.
- Sondear los contratos de trabajo por obra o labor respecto a su antigüedad y vigencia.
- Encuadrar los aspectos territoriales y funcionales de manera comparativa con relación a la vinculación laboral inicial en contraposición a la situación actual.
- Indagar sobre que obligaciones tiene la ARL con respecto a estos trabajadores vinculados por contrato de obra o labor determinada en este momento.
- Conceptualizar un plan de restructuración laboral para terminar de manera legal los contratos y renovarlos conforme a las verdaderas necesidades de la empresa y los intereses del trabajador dentro de un marco legal.

## **2. INFORMACIÓN DE LA EMPRESA**

### **2.1 RESEÑA HISTORICA DE LA EMPRESA**

EME Ingeniería S.A fue creada con el objeto de prestar servicios de consultoría y montajes para empresas públicas o privadas del sector de la Construcción, Transmisión y Distribución de Energía, Telecomunicaciones y Sistemas de Información. Tiene sus instalaciones en la Avenida la Rosita No. 18-80 Bucaramanga, departamento de Santander.

Inició sus operaciones el 3 de Marzo de 1981 bajo el nombre de EME Ltda. “Estudios y Montajes Eléctricos”, por iniciativa de sus socios gestores, Aura Elena Prada y Gonzalo Jaimes Muñoz, junto con la colaboración de Gloria Amparo Ayala.

En el año 1983, Aura Helena Prada vende su parte de la sociedad a Carlos Alfonso Marín. Durante el mismo año expanden sus operaciones, abriendo una oficina en Cali para trabajar con IC Prefabricados. Posteriormente, Carlos Alfonso Marín se traslada a Cali para dirigir la oficina en la misma ciudad.

En el año 1986 se llega a un acuerdo. El 2 de Mayo Carlos Alfonso Marín le vende el 50% de la sociedad a Marina Muñoz de Jaimes, y se disuelve el nexos con las oficinas de Cali, que continuaron bajo el liderazgo de Carlos Alfonso Marín.

Tres (3) años después, EME Ltda. “Estudios y Montajes Eléctricos”, modifica su razón social a la sigla EME Ltda, omitiendo “Estudios y Montajes Eléctricos”, a razón de diversificar sus actividades a obras y proyectos de ingeniería civil, puesto que el anterior nombre limitaba sus operaciones al ramo eléctrico.

En el año 1996, Marina Muñoz de Jaimes, vende su parte a Gonzalo Andrés Jaimes Prada.

El 28 julio de 2005 EME LTDA decide reformar la razón social, quedando registrada como EME INGENIERÍA LTDA, con el ánimo de dar énfasis a su objeto social.

El 25 de marzo de 2008 se inicia como sociedad anónima.

Hoy, EME Ingeniería S.A. busca mantener un liderazgo reforzando con el compromiso de mejorar la calidad de nuestros servicios para apoyar y cumplir los requisitos y las exigencias de sus clientes, la organización y la sociedad, contando con un sistema de Gestión Integral mediante la certificación ISO 9001:2008, ISO 14001:2004 y OHSAS 18001:2007, por parte del Instituto Colombiano de Normas Técnicas ICONTEC.

## **2.2 MISIÓN Y VISIÓN DE LA EMPRESA**

### **MISIÓN**

Ofrecer soluciones integrales de productos y servicios con alto compromiso tecnológico, innovador y de gran impacto social, en respuesta a las necesidades de las empresas vinculadas al sector de la construcción, energético, de telecomunicaciones, automatización y seguridad, garantizando el crecimiento sostenible de los clientes internos y externos de la organización.

### **VISIÓN**

Ser la empresa líder en nuestro campo de acción, en el ámbito nacional, para ser reconocida dentro del sector como modelo empresarial, buscando alcanzar una madurez en la aplicación de la filosofía de la calidad y que nuestra gente se sienta

dueña de la empresa y plenamente realizada en el aspecto personal y profesional.

## **2.3 PRODUCTOS Y SERVICIOS**

### **INGENIERÍA ELÉCTRICA**

Consultoría y Construcción de:

Redes de Subtransmisión

Redes de Distribución

Redes de Alumbrado

Subestaciones de energía

Instalaciones eléctricas Residenciales

Instalaciones eléctricas Industriales y Comerciales

### **TELECOMUNICACIONES**

- Consultoría y Construcción de:
- Redes Telefónicas en cobre y fibra óptica para planta externa
- Cableado estructurado en cobre y fibra óptica
- Redes de datos (Equipo Activo)
- Redes inalámbricas (Wireless)
- SiteSurveys
- Servicio de certificación de redes en cobre y fibra óptica (WS-350)
- Pruebas de red y localización de fallas para redes telefónicas
- Redes de citofonía y televisión
- Automatización:
- Industrial
- Comercial
- Residencial

## **INGENIERÍA CIVIL**

Diseño y construcción de:

- Centros de gestión para sistemas de automatización
- Canalizaciones y cámaras eléctricas y de Comunicaciones
- Nodos, Bodegas y edificios

## **TECNOLOGIAS DE LA INFORMACIÓN**

- Diseño y desarrollo de Sistemas de Digitalización Automática (Interfase CAD – Bases de Datos)
- Sistemas de Información Corporativos
- Sistemas de Información Geográfica

## **2.4 POLÍTICA Y OBJETIVOS**

### **POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTION INTEGRAL**

EME INGENIERIA S.A desarrolla proyectos en los sectores de energía, telecomunicaciones, construcción, automatización y sistemas de información.

Está comprometida con el cuidado del medio ambiente, el bienestar laboral de los trabajadores y demás personas que intervienen en los procesos asociados a su actividad económica, desarrollando programas preventivos para evitar lesiones y enfermedades generadas por sus principales riesgos (eléctrico, trabajo en alturas y biomecánicos).

Trabaja en la prevención de la contaminación causada por sus impactos ambientales significativos (aumento en la producción de residuos y disminución de la disponibilidad de los recursos: energético e hídrico).

Cuenta con talento humano competente, con un alto compromiso ético y

tecnológico, que permite la completa satisfacción de los clientes a través del cumplimiento de las especificaciones y requisitos contractuales, en el contexto del marco legal, normativo y reglamentario, relacionado con la calidad de sus servicios, medio ambiente, seguridad y salud ocupacional.

Desarrolla mejora continua de los procesos, en la gestión y desempeño de S & SO y medio ambiente.

### **OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL**

- Mantener el nivel de satisfacción de los clientes.
- Contar con el talento humano competente para la prestación del servicio, el desempeño en S & SO y medio ambiente.
- Cumplir con los requisitos legales y de otra índole aplicables a los proyectos y con incidencia en Seguridad & Salud Ocupacional, que permitan incrementar la participación en el mercado y mejorar las condiciones del trabajador.
- Realizar la mejora continua de los procesos.
- Suministrar los recursos necesarios para el desarrollo de los procesos.
- Contar con proveedores que suministren los materiales, servicios y elementos adecuados para la ejecución de los proyectos, con incidencia en Seguridad & Salud Ocupacional y Medio Ambiente.
- Prevenir lesiones y accidentes de trabajo causados por los riesgos eléctrico, alturas y de mas riesgos de la empresa
- Prevenir la ocurrencia de enfermedades de origen profesional y común relacionadas con el entorno de trabajo de la empresa.
- Controlar y mitigar los peligros en Seguridad & Salud Ocupacional, e impactos ambientales asociados a la actividad económica de la empresa.
- Reducir el consumo de agua y energía en las instalaciones y sitios de obra de EME Ingeniería S.A.

- Dar un manejo integral los residuos sólidos, peligrosos y escombros generados como producto de las actividades y procesos de EME Ingeniería S.A.

## **2.5 ALCANCE Y EXCLUSIONES**

### **ALCANCE DEL SISTEMA DE GESTION INTEGRAL ISO 9001:2008, OHSAS 18001:2007 e ISO 14001: 2004**

Este manual del Sistema de Gestión Integral, aplica para:

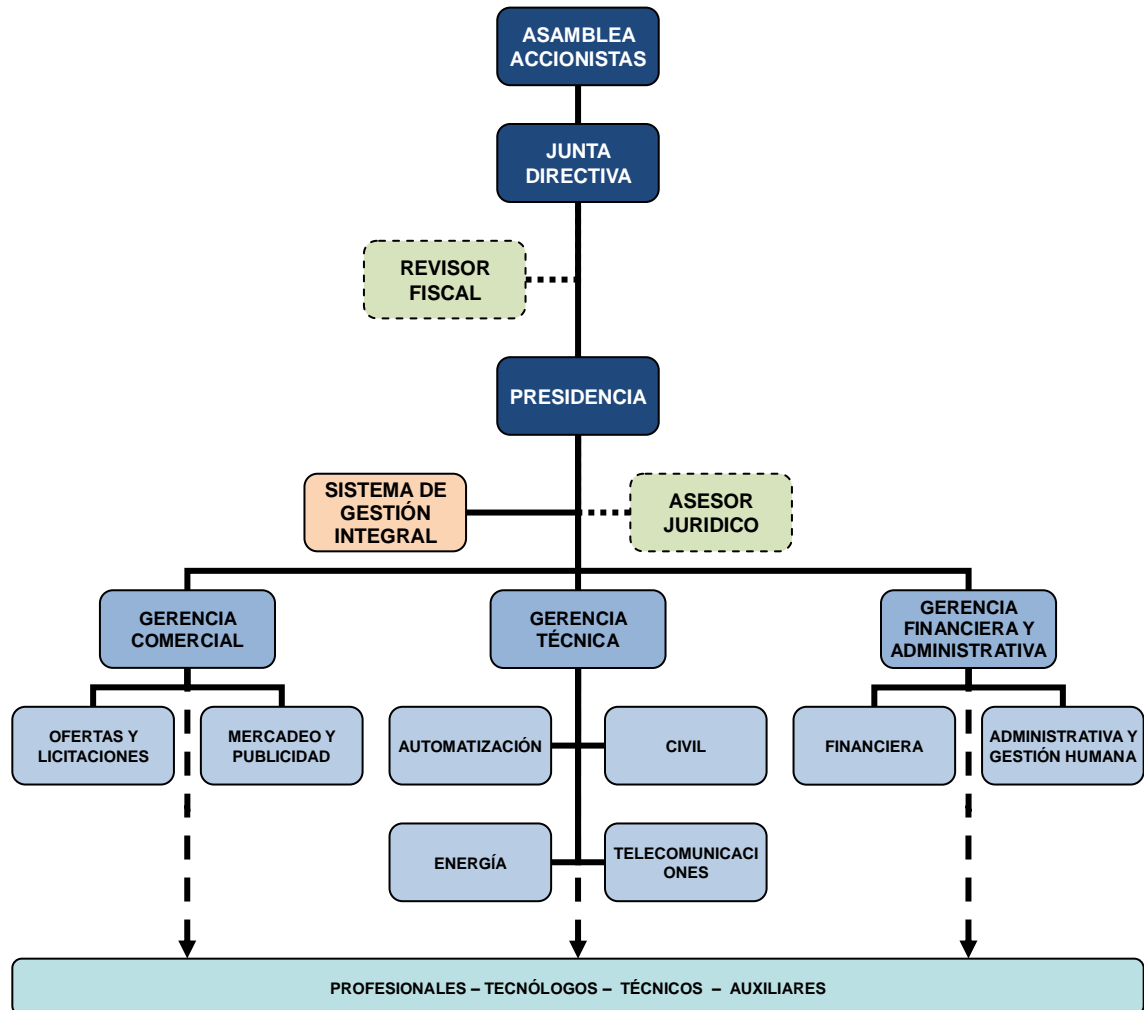
Consultoría en estudios, diseños y asesorías en ingeniería eléctrica, telecomunicaciones y sistemas de automatización, control y seguridad. Construcción de edificaciones y obras de urbanismo. Construcción de obras de infraestructura civil para celdas de telecomunicaciones. Construcción y mantenimiento de subestaciones de energía, líneas, redes, alumbrado público e instalaciones eléctricas, redes de telecomunicaciones en cobre, fibra óptica, redes lan y wan y sistemas de automatización, control y seguridad. Suministro de equipos eléctricos, de telecomunicaciones, de automatización, control y seguridad.

### **EXCLUSIONES DEL SISTEMA DE GESTION INTEGRAL**

Este manual del Sistema de Gestión Integral, NO EXCLUYE ninguno de los requisitos de las Normas ISO 9001: 2008, OHSAS 18001:2007 e ISO 14001:2004.

## 2.6 ORGANIGRAMA

Figura 1. Organigrama



FUENTE: Manual de Gestión Integral, EME INGENIERIA S.A. SECCION 4, Estructura Organizacional

### RESPONSABILIDADES

Las responsabilidades y competencias para las personas involucradas en el sistema de gestión integral se definen en el anexo “Perfil, Funciones y Responsabilidades del Cargo” SGI-PS3-F01 del documento Gestión Humana.

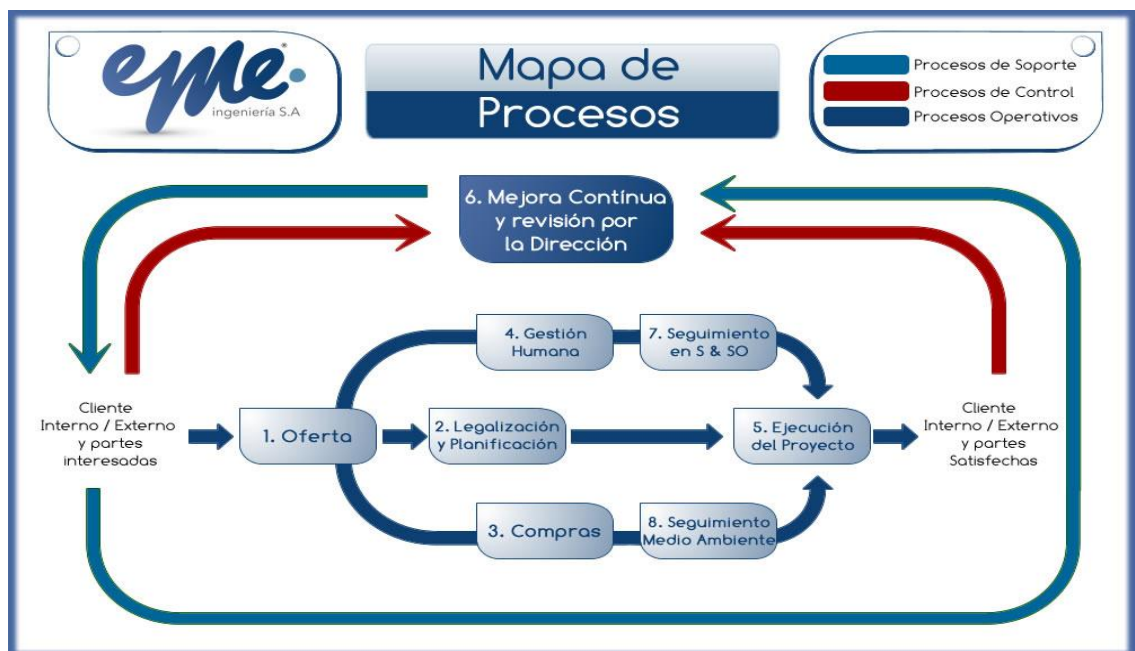
## REPRESENTANTE DE LA DIRECCION

El Gerente asigna al Ing. Álvaro Anaya (Gerente Técnico) como representante de la dirección para el sistema de gestión integral, cuyas responsabilidades son las siguientes:

- Asegurarse de que se establecen, implementan y mantienen los procesos necesarios para el Sistema de Gestión Integral.
- Informar a la Gerencia sobre el desempeño del Sistema de Gestión de Integral y cualquier necesidad de mejora.
- Asegurarse de que se promueva la toma de conciencia de los requisitos del cliente en todos los niveles de la organización.
- Efectuar asuntos con partes externas relacionadas con el Sistema de Gestión Integral.

## 2.7 MAPA DE PROCESOS

Figura 2. Mapa de procesos



FUENTE: Manual de Gestión Integral, EME INGENIERIA S.A. SECCION 5, Mapa de Procesos

**Procesos de Control:**

Son aquellos que se consideran como reguladores de los procesos operativos, es decir, sus salidas sirven para regular el desempeño y funcionamiento de los procesos operativos, de modo que se garanticen los resultados que se esperan.

**Procesos operativos:**

Estos procesos son considerados en la organización como aquellos que están en la cadena de valor del negocio y que hacen parte del funcionamiento esencial de la Empresa.

De los procesos operativos desarrollados en EME INGENIERIA S.A se realiza subcontratación del proceso de ejecución del proyecto.

Siempre que se realice la subcontratación se debe hacer seguimiento aplicando los formatos y documentos de seguimiento establecidos para este proceso y se lo llevará a cabo a través de los ingenieros profesionales de proyecto asignados

**Procesos de soporte:**

Son los que se consideran de ayuda o de apoyo para la realización de los procesos operativos. Usualmente de los procesos de apoyo se obtienen resultados que sirven como recurso o como entrada a los procesos mencionados.

**2.8 INFRAESTRUCTURA**

EME INGENIERIA S.A para garantizar la calidad y la gestión en S&SO y medio ambiente en el desarrollo de la prestación de sus servicios, cuenta con una infraestructura formada por:

- Oficina
- Equipos de oficina

- Vehículos
- Dispositivos de medición y seguimiento (Pinzas amperimétricas, Multímetro digital, Medidor de puesta a tierra, Wirescope, OTDR, etc.)
- Herramientas
- Herramientas y equipos para desarrollar trabajo en alturas y riesgo eléctrico

En la planificación de los proyectos, EME INGENIERIA S.A, identifica y define la infraestructura necesaria para garantizar la ejecución y desempeño de sus labores. El Proceso Gerencial es responsable de mantener y mejorar continuamente la infraestructura de la organización.

## **2.9 AMBIENTE DE TRABAJO**

EME INGENIERIA S.A, determina y gestiona para cada proyecto los requisitos relacionados con el ambiente de trabajo .Se ha identificado la seguridad industrial, salud ocupacional, clima laboral, el orden público, el acceso a los lugares de trabajos y la iluminación para la ejecución de los proyecto cuando se requiera trabajos nocturnos o donde exista carencia de ésta, como aspectos del ambiente de trabajo que afectan el desarrollo de sus proyectos.

Estos aspectos se gestionan durante la planificación de cada proyecto y se definen en el plan de calidad respectivo.

### **3. MARCOS DE REFERENCIA**

#### **3.1 MARCO DE ANTECEDENTES JURIDICOS**

Remontándonos a la época de la conquista y la colonia, con la llegada de los españoles a tierras americanas se comenzó una tarea imponer a los nativos las costumbres y los usos que fueron induciendo poco a poco al cambio en las costumbres indígenas con respecto a su organización social e incluso su organización laboral, exigiéndole a estos la cultivación y explotación de tierras en aras de garantizar su alimentación, así como también la explotación de minas procurando el oro necesario para cumplir sus cometidos. A partir de este momento histórico desde el punto de vista laboral se crean o más bien se adaptan instituciones a los indígenas americanos tales como la esclavitud en donde se comercializaban trabajadores traídos de África para servir a los españoles, los repartimientos, por medio de los cuales los indígenas eran obligados a cultivar las tierras en beneficio de los españoles, trabajando de manera totalmente gratuita y así muchas otras instituciones más.

Este tipo de abuso de los aborígenes y condiciones de explotación laboral dieron paso lentamente a la aparición de personas y grupos con el ideal de proteger la dignidad del hombre y así mismo defender el derecho al trabajo y su libre elección, creando eventualmente movimientos populares con el propósito de mejorar las condiciones laborarles. Durante el reinado de Carlos II de España, los españoles durante la colonia impusieron normas, las cuales fueron recopiladas a través de órdenes y decretos, convirtiéndose eventualmente en LEGISLACION INDIANA, la cual tenía por objetivo la protección y preservación de los derechos laborales indígenas. Durante la presidencia del Doctor José Hilario Lopez, quedo abolida la esclavitud en Colombia, enero 1 de 1852, y es así como empiezan a aparecer

algunas leyes sociales, que constituyen el fundamento de lo que hoy se conoce como *Código sustantivo del Trabajo*.<sup>2</sup>

Innegable resulta colegir que la historia del Derecho Laboral en Colombia, siempre ha estado vinculada con su desarrollo económico, pues se debe tener en cuenta que para hablar de un desarrollo normativo desde una perspectiva jurídico histórica de las relaciones laborales en nuestro país, resulta como obligado punto de referencia el Gobierno del General Rafael Uribe Uribe quien hacia el año de 1904 comienza a ganarse el título de precursor del derecho laboral en Colombia , para muchos considerado también su precursor en América Latina. Y es que la conocida conferencia del 23 de Octubre de 1904 constituyo un acto trascendental para la historia del derecho laboral en Colombia, en ella el General Uribe Uribe lanza criterios laboristas básicos como la responsabilidad de los patronos en los accidentes de trabajo creando un verdadero cisma dentro de las tradicionales huestes civilistas, igualmente destacó la valoración de los derechos alcanzados por los obreros en Europa, aunque consideró inoportunos consagrarlos todos en la Colombia de principio de siglo, y abogó por que el salario no fuese solo para la subsistencia, propendió por la participación de los trabajadores en las ganancias de las empresas y una legislación de accidentes de trabajo que obligara al patrono a indemnizarlos, así mismo impulsó el tema de la asistencia médica y mejora del alojamiento de los trabajadores en los cafetales, trapiches o ingenios, recreación y deportes.

Las ideas promulgadas por el entonces presidente liberal comenzaron a materializarse en el desarrollo legislativo de nuestro país, es así como a través de la ley 37 de 1905 se creó el descanso en día de fiesta religiosa sin derecho a remuneración, y comenzaron a vislumbrarse importantes avances en materia de seguridad social en leyes como la de 17 de Agosto de 1908 que dicta medidas en materia de protección a los trabajadores de fábricas de jabones y la ley 114 de 28

---

<sup>2</sup> LOPERA PALACIO, Auxilio. DERECHO LABORAL GUIA DIDACTICA Y MODULO. Fundación Universitaria Luis Amigó, Medellín, 2007 p. 15. Tomado de <http://www.funlam.edu.co/administracion/modulo/NIVEL-02/DerechoLaboral.pdf> el 15 de Febrero de 2014.

de Mayo de 1913 que contempla una pensión vitalicia de jubilación para los maestros de escuelas primarias oficiales que hayan servido en el magisterio por un término no menor de veinte años. Sin embargo solo 1915 son materializadas las ideas de avanzada del General en la ley 57 de 1915 conocida “ley Uribe” sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales convirtiéndose esta en la primera ley relacionada con el tema de salud ocupacional en el país.

Sucesivamente se fueron expidiendo decretos y leyes cada año, todos relacionados con los diferentes aspectos que componen el derecho al trabajo y las relaciones laborales, creándose poco a poco oficinas y dependencias encargadas de vigilar las relaciones entre trabajador y empleador, así como también creando organismos protectores de los trabajadores. Una de las leyes de gran relevancia para el derecho laboral fue la Ley 6 de 1945, toda vez que fue el primer texto que definió el contrato de trabajo, determinando horas de trabajo a la semana, prestaciones y responsabilidades patronales, convirtiéndose en la piedra angular de la relación laboral, expresando en su Artículo 1 que *“hay contrato de trabajo entre quien presta un servicio personal bajo la continuada dependencia de otro mediante remuneración, y quien recibe tal servicio”*.

En el año 1950, bajo el gobierno de Mariano Ospina Pérez, se promulgaron el decreto legislativo 2663 y el decreto 3743, que dieron origen a nuestro *Código Sustantivo de Trabajo*; “allí se recopiló la cantidad de normas que, en forma dispersa y caótica, existían sobre las relaciones de trabajo y sobre los derechos y garantías de los trabajadores. Los anteriores decretos fueron adoptados mediante ley 141 de 1961 como legislación permanente del trabajo”.<sup>3</sup>

Teniendo en cuenta que la legislación laboral se desprendió de la normatividad civil, con el paso del tiempo esta nueva rama logro consolidarse con autonomía e independencia como el derecho del trabajo que hoy conocemos, no solamente

---

<sup>3</sup> LOPERA PALACIO, Auxilio. DERECHO LABORAL GUIA DIDACTICA Y MODULO. Fundación Universitaria Luis Amigó, Medellín, 2007 p. 16. Tomado de <http://www.funlam.edu.co/administracion.modulo/NIVEL-02/DerechoLaboral.pdf> el 15 de Febrero de 2014.

integrando formulas legislativas para entender lo que es el contrato de trabajo en sus distintas denominaciones, sino, además, en los desarrollos que ha tenido al crear procedimientos y jueces especiales.

De igual manera el Estado al cumplir con una función reguladora de estas relaciones laborales no solamente se vale de herramientas como el Código Sustantivo del Trabajo, sino que además utiliza la protección de aquellos derechos fundamentales protegidos de manera constitucional por nuestra Carta Magna, la cual también ha tenido un desarrollo histórico en todo lo concerniente al derecho de trabajo; “en Colombia, por ejemplo la constitución de 1863 permitió el derecho de asociación, aunque, desde luego, no en el sentido ni con el propósito de extenderlo a los trabajadores, puesto que este aspecto del problema social no existía aun entre nosotros, pero sirvió de base para que más tarde, en la constitución de 1886 y en la reforma constitucional de 1936, que en el terreno social y económico es sin duda la más trascendental de este siglo, se consagran tres principios fundamentales: la propiedad con función social dirigida por el Estado, la garantía especial del Estado para el trabajo asalariado, y el derecho de huelga, resortes fundamentales sin los cuales no se concibe en la vida moderna ningún derecho del trabajo.”<sup>4</sup>

Después de que la reforma social de López Pumarejo Arraga Anadrade, iniciada desde los años 1944 sentara unas bases fuertes respecto a garantizar los derechos laborales de los trabajadores frente industrialización que vivía el país, bases que transformaron las políticas del Estado de simplemente intervencionistas a manejar una política social, “pues a partir de la Carta Política de 1991 nuestro país entra en la era del constitucionalismo del Derecho del Trabajo, o sea, se supera el marco meramente legal que se caracteriza por su estrechez frente al trabajo, este quedo instituido como uno de los pilares básicos del Estado Social de

---

<sup>4</sup> GONZALEZ CHARRY, Guillermo. DERECHO LABORAL COLOMBIANO. Vol I, 9 ed. Bogota D.C.: Ediciones Doctrina y Leyenda Ltda, 1998. p. 48.

Derecho.”<sup>5</sup> De nuestra Carta Magna podemos tener en cuenta además del preámbulo el artículo 53 donde se evidencian las garantías que busca el legislador para regular el derecho al trabajo, pues es este el artículo que ordena al Congreso de la República expedir un Estatuto del Trabajo, el cual a su vez no debe desconocer los principios del derecho laboral o derecho al trabajo, pues estos deben entenderse como los postulados que inspiran, fundamentan y definen el sentido de las normas laborales con criterio diferente del de otras disciplinas jurídicas, en esta categoría encontramos la igualdad de oportunidades, la remuneración mínima vital y móvil, la estabilidad en el empleo, la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos laborales, la situación más favorable a los trabajadores, la primacía de la realidad sobre las formalidades, la capacitación adiestramiento y descanso necesario, la protección especial a la mujer, a la maternidad, y el trabajo de los menores.

Debido a que las relaciones contractuales que se van a revisar en este proyecto emanan de la voluntad contractual privada, todo este tema está regulado principalmente en el Código Sustantivo del Trabajo el cual expresa en su artículo 1 *“La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.”* Así también debemos tener en cuenta los artículos referentes a los elementos, definiciones, requisitos, cláusulas y clasificación de los contratos de trabajo los cuales están contenidos en el capítulo I y IV del CST; seguidamente encontramos el capítulo V que hace referencia a la ejecución de estos contratos, las obligaciones y prohibiciones que se generan para las partes contratantes de una relación laboral; en concordancia con esto también aparece en el capítulo VI todo lo referido a las condiciones y efectos que son inherentes a la terminación de un contrato laboral. Estos tres capítulos

---

<sup>5</sup>GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. El Derecho al Trabajo en Relación con el Estado Social de Derecho, con la Democracia y con los Derechos Humanos. En: TEORIA GENERAL DEL DERECHO LABORAL. 7 ed. Bogota D.C.: LEYER, 2008. p. 247.

mencionados serán de vital importancia para el desarrollo de este proyecto debido a la recurrencia y aplicación de sus contenidos.

Por otro lado este proyecto utiliza toda la normatividad relacionada con lo que es el Sistema de Seguridad Social Integral, que desde el año 1946 con la Ley 6 y la Ley 90 de este mismo año, ha tenido un desarrollo considerable a través de diversos actores sociales como gremios, sindicatos, la organización médica y el Gobierno, llegando así a la propuesta por parte de este último de que él mismo podría asumir las pensiones y riesgos profesionales, en la medida en que el Seguro Social, con aportes de empresarios y trabajadores podría financiar el sistema de Seguridad Social. En vista de que la Seguridad Social solo cubría de manera prioritaria cierta parte de la población, este sistema entró en crisis, pensándose así en una reforma macro del mismo. La ley 100 de 1993 definió la reforma que dio lugar al Sistema General de Seguridad Social en Salud.

En materia laboral es importante resaltar la ley 1562 del 2012 para efectos de analizar las condiciones y reglamentación de los aportes al Sistema General de Riesgos Laborales (ARL) teniendo en cuenta que es una obligación del empleador hacer los respectivos aportes de Seguridad Social Integral como lo indica el artículo 22 de la ley 100 de 1993 *“El empleador será responsable del pago de su aporte y del aporte de los trabajadores a su servicio. Para tal efecto, descontará del salario de cada afiliado, al momento de su pago, el monto de las cotizaciones obligatorias y el de las voluntarias que expresamente haya autorizado por escrito el afiliado, y trasladará estas sumas a la entidad elegida por el trabajador, junto con las correspondientes a su aporte, dentro de los plazos que para el efecto determine el Gobierno”*; esta última es la ley encargada de “reglamentar los procedimientos necesarios para que el acceso a la seguridad social con el fin de garantizar una calidad de vida que esté acorde con la dignidad humana, haciendo parte del Sistema de Protección Social Ley 789 de 2002, junto con políticas,

normas y procedimientos de protección laboral y asistencia social”<sup>6</sup>, por lo tanto es elemental para el tema de la contratación laboral se desenvuelve en esta propuesta.

Es pertinente también hacer referencia a la Jurisprudencia Colombiana donde podemos encontrar sentencias tales como la Sentencia C-386/00 donde se hace referencia al concepto de subordinación laboral, la Sentencia T-754/12 donde se menciona la estabilidad laboral reforzada, la Sentencia T 404 /05 que hace énfasis en los elementos esenciales del contrato de trabajo y la primacía de la realidad, Sentencia T 721/2012 en la cual se determina la importancia de la obligación que tiene el empleador respecto a los aportes de Riesgos Laborales y la cobertura que estos deben brindar en caso de un accidente laboral, además la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral Radicado No. 20992 del 10 de agosto de 2009 define que concepto del contrato por obra o labor y su prorrogación.

No podemos dejar de un lado las Fuentes del Derecho Laboral de Origen Externo las cuales emanan de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) la cual es una entidad internacional que aspira a la internacionalización del derecho del trabajo: organismo especializado, permanente y tripartito, que tiene como propósitos fundamentales el reinado de la paz y el desarrollo social; esta organización está integrada por representantes obreros, patronales y gubernamentales, situados todos en un plano de igualdad, garantizando así la imparcialidad en las decisiones de este organismo.<sup>7</sup>

Las decisiones tomadas por la OIT se denominan Convenios y Recomendaciones, estas Fuentes Externas influyen en el desarrollo del Derecho Laboral siempre y cuando los Convenios sean ratificados por el país respectivo, y así bajo estas circunstancias adquieran una condición de fuente legal; las recomendaciones

---

<sup>6</sup>[http://es.wikipedia.org/wiki/Seguridad\\_social\\_de\\_Colombia](http://es.wikipedia.org/wiki/Seguridad_social_de_Colombia) visto el 22 de mayo de 2013

<sup>7</sup> GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). En: MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. 7 ed. Bogotá D.C.: LEYER, 2011. p. 171.

tienen un carácter orientador para la acción gubernamental o privada en las relaciones laborales.

Con todos los factores expuestos anteriormente, vemos como a través de los años el derecho laboral en Colombia se ha convertido en un derecho autónomo y especial que tiene, además una técnica de interpretación de sus normas de carácter muy especial en con las demás ramas del derecho, pues está influenciado definitivamente por el principio conforme al cual la legislación laboral debe aplicarse en una forma permisible o favorable al trabajador, con base al espíritu de la tutela y protección que debe brindar a estos derechos, toda vez que el trabajador siempre se encontrará en una posición de desventaja frente al empleador durante la relación laboral.

### **3.2 MARCO TEÓRICO**

A través de la historia podemos ver que en la antigüedad, donde se practicó el sistema esclavista, fueron factores disolventes el desprecio por el trabajo manual; la posesión de la riqueza en pocas manos, frente a la proliferación de la miseria; el desprecio hacia el extranjero. “En la Edad Media, con el implantamiento de las relaciones feudales, el latifundismo fue el sello principal del sistema, o sea, el acaparamiento de grandes extensiones de tierra por los señores feudales y la indigencia de los siervos de la gleba. El régimen capitalista, en sus orígenes especialmente al nacer las grandes concentraciones de obreros, genera el problema entre los dueños de producción –capitalista- y los prestadores del servicio, quienes son remunerados con salarios ridículos e insuficientes. Esta situación de visible inferioridad del trabajador originó la asociación profesional como arma para lograr las conquistas laborales.”<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup>GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. La Cuestión Social En La Formación Del Derecho Laboral.En: TEORIA GENERAL DEL DERECHO LABORAL. 7 ed. Bogota D.C.: LEYER, 2008. p. 96.

Teniendo en cuenta este antecedente histórico y la especial protección que tiene el Derecho al trabajo, este proyecto busca ante todo propender por el bienestar y los intereses de los trabajadores dentro de la órbita legal que las normas del Derecho Laboral Colombiano contemplan, por eso se hace referencia a la Teoría de la Autonomía de la voluntad Individual que tiene su génesis con la Revolución Francesa donde se consideró a los hombres “iguales ante la ley y libres en el mismo grado”. Como resultado de esta verdad dogmática, implantó el sistema de la libre contratación en las relaciones humanas. Esta ficción jurídica no correspondía a la realidad de los hechos; por la desigualdad existente entre el patrono que todo lo tenía, y el obrero que carecía de todo, aquel imponía las condiciones, sometiendo aún más a los trabajadores a la indigencia. El estado de miseria generalizada que se produjo en esta época dio crecimiento a muchas teorías encaminadas a cambiar los fundamentos jurídicos y económicos. El estado para proteger a los trabajadores de los abusos mencionados, tuvo que intervenir con leyes que pueden considerarse de carácter laboral y que atenuaron los efectos de la soberana autonomía de la voluntad. La Revolución Francesa, pues, influyó en la formación del derecho del trabajo, porque motivo condiciones sociales que harían indispensables el surgimiento de una legislación protectora del más débil, y porque desarrolló en el espíritu de todos el culto por la dignidad del hombre.<sup>9</sup>

Siendo consecuentes con la importancia que debe el estado en la relación laboral es pertinente mencionar las Doctrinas Intervencionistas, según GARCIA OVIEDO, “estas teorías, sean cuales fueren sus particulares matices, aceptan las líneas cardinales del liberalismo económico y rechazan la solución colectivista del llamado problema social. Solicitan una acción enérgica por parte del Estado, encaminada a regular las relaciones entre el capital y el trabajo, y a dispensar al trabajador una tutela que le permita participar en las comodidades y adelantes de

---

<sup>9</sup>GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Revolución y Movimientos En La Formación Del Derecho Laboral. En: MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. 7 ed. Bogotá D.C.: LEYER, 2011. p. 61.

la civilización”<sup>10</sup>. Con respecto a esta doctrina vemos que H. LAUFENBURGER manifiesta que “el intervencionismo procura asegurar la libertad material, sino de toda la población, por lo menos de ciertos grupos de la sociedad. Agrega que es conservador cuando los poderes públicos aspiran a la protección de ciertas clases contra la pérdida de sus privilegios o a la disminución de su nivel de vida; es reformista cuando extiende los beneficios de progreso social a personas desamparadas o poco desfavorecidas por sus condiciones materiales de existencia”<sup>11</sup>.

Con respecto a el contrato de trabajo existen muchas teorías donde se busca asimilar este a otros contratos como por ejemplo la teoría del contrato de trabajo como CONTRATO DE ARRENDAMIENTO en la cual se considera que el trabajador arrienda su fuerza de trabajo al empleador quien puede disponer de esta como disponer de la energía de un animal o de una maquina; existe también LA TEORIA DE LA COMPRAVENTA sostenida por PAUL BUREAU y posteriormente por CARNELUTTI, esta tesis afirma que “el contrato es una mercancía y que, como tal, es susceptible de venta y compra, entiendo así que el contrato de trabajo es aquel por medio del cual una persona, llamada empleador, compra a otra, denominada trabajador, mediante un precio determinado , el esfuerzo intelectual o muscular necesario para el cumplimiento de una tarea claramente determinada”<sup>12</sup>; así también existen la TEORIA DE LA SOCIEDAD, LA TEORIA DEL MANDATO, LA TEORIA DEL CONTRATO MIXTO entre otros.

Debido a esta multiplicidad de teorías podemos encontrar un concepto que se adapta más a la intención de esta propuesta el cual es la teoría del contrato de trabajo entendido como CONTRATO AUTONOMO; esta figura tiene relación con

---

<sup>10</sup>OVIEDO, GARCIA. DOCTRINAS SOCIALES EN LA FORMACION DEL DERECHO LABORAL. En: GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO 7 ed. Bogotá D.C.: LEYER, 2011. p. 54.

<sup>11</sup>LAUFENBURGER, H. DOCTRINAS SOCIALES EN LA FORMACION DEL DERECHO LABORAL .En: GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO 7 ed. Bogotá D.C.: LEYER, 2011. p. 55.

<sup>12</sup> GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. EL CONTRATO DE TRABAJO. En: MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. 7 ed. Bogotá D.C.: LEYER, 2011. p. 337 Y 338.

otros institutos contractuales de derecho común, pero posee algunos elementos peculiares que lo hacen un verdadero contrato autónomo con suficiente personalidad. Este contrato, nacido de distintos ideales sociales y jurídicos, conforma una figura que no cuadra dentro de los moldes tradicionales del derecho. Se considera, pues, que tiene existencia *per se, sui generis*, incluido en la categoría contractual *Facio ut des* si se le mira respecto al trabajador, y *do ut facies* en relación con el empleador.<sup>13</sup>

En concordancia con lo que sostiene POZZO debemos concebir el contrato de trabajo “como una categoría autónoma entre los contratos de carácter patrimonial y personal. No se trata de considerarlo como un contrato *sui generis*, pues esta posición no explica ni aclara el contenido y naturaleza del contrato. Se caracteriza por constituir un contrato autónomo que regula las relaciones entre el que ofrece su actividad de trabajo al servicio de otro mediante obligación de pagar la retribución correspondiente.”<sup>14</sup>

Por otro lado GALLART FOLCH sostiene que es un contrato *sui generis*, y expresa:

*“Esta caracterización es patente; en sus elementos subjetivos, pues los sujetos de la relación han de ser precisamente empleadores y trabajadores; en la causa del contrato que para el obrero es obtener una remuneración con que atender a sus necesidades vitales y las de su familia, y para el empleador es conseguir la aportación a la obra productora de la energía y fuerza física del trabajador, pero previa renuncia por este a la participación que pudiera corresponderle en la propiedad del objeto producido (por ello se ha denominado el contrato forfait o de seguridad); en la jerarquía que establece, pues, en el contrato de trabajo, existe*

---

<sup>13</sup> GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. EL CONTRATO DE TRABAJO. En: MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. 7 ed. Bogotá D.C.: LEYER, 2011. p. 340.

<sup>14</sup> POZZO, Juan D., Derecho del trabajo, T.I, En: MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. 7 ed. Bogotá D.C.: LEYER, 2011. P 340.

*siempre una relación de dependencia o disciplina en la labor, que es lo que ha hecho hablar a algunos escritores alemanes del elemento señorial de este contrato; en tal forma, lo que ha determinado a unos a calificarlo contrato de adhesión, y a otros, como SCELLE, les ha llevado al exagerado extremo de afirmar que en la mayor parte de los casos no había fenómeno contractual, sino, simplemente, la aplicación del Estatuto Jurídico contenido en las convenciones-leyes, que son los pactos colectivos de trabajo, aplicación que se determina al darse el acto-condición consistente en solicitar y haber sido admitido en el trabajo: y, finalmente, en la más intensa intervención y más cuidadosa tutela del Estado sobre esta categoría contractual que sobre las demás, que hace que el derecho necesario vaya ocupando cada día mayor área en lo que a la regulación de las relaciones de trabajo se refiere”<sup>15</sup>.*

En esta misma teoría MENDEZ CALZADA dice:

*“el contrato de trabajo no es ya la locación de servicios romanos que los Códigos y recopilaciones nos han venido reeditando durante siglos y más siglos. Es una relación jurídica que se desenvuelve en un plano distinto del resto de los contratos de derecho civil. En todos estos contratos observamos el régimen de libertad individual de los contratantes: en el que estamos examinando los principios varían, no impera en absoluto la libre voluntad del individuo. El Estado interviene con fines de protección y de salvaguardar los intereses sociales.”<sup>16</sup>*

En conclusión teorías intervencionistas representan una tendencia que en parte repudia el liberalismo individualista pero que sin irse al extremo del socialismo revolucionario tiene como objetivo alcanzar reformas legales a fin de acabar con las injusticias sociales, atendiendo los intereses y aspiraciones de los

---

<sup>15</sup> GALLARD FOLCH, Alejandro, Derecho español del trabajo, En: MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. 7 ed. Bogotá D.C.: LEYER, 2011. P 341.

<sup>16</sup> MENDEZ CALZADA, Contrato de trabajo- Su naturaleza jurídica- Doctrina y legislación En: MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. 7 ed. Bogotá D.C.: LEYER, 2011. P 341.

trabajadores, razón por la cual son también las apropiadas para aplicarse en este proyecto.

### 3.3 MARCO CONCEPTUAL

Uno de los conceptos más importantes y que engloba todo este proyecto hace referencia al concepto sobre el derecho laboral, este puede ser definido como un derecho especial para determinadas personas; nació y se desarrolló para proteger a los trabajadores subordinados, siendo esa condición uno de sus propósitos fundamentales. A través de la historia ha tenido denominaciones tales como derecho obrero, derecho social, nuevo derecho, entre otros, debido a la incidencia sociología y política que había tenido su desarrollo, pero poco a poco estas denominaciones fueron encaminadas a sostener el terreno doctrinario del derecho de trabajo como un derecho autónomo, configurando un orden en la clases trabajadoras que lo necesitan, pues GONZALEZ CHARRY afirma que *“mientras la organización de la propiedad privada y los conflictos de contenido estrictamente patrimonial requieren una constitución específica dentro del Estado moderno que garantice sus principios y que se puedan resolver sin premura y hasta costosamente, en cambio, los procedimientos y los jueces especiales en materia laboral están creados concretamente para resolver problemas en donde una de las partes está en situación de abierta desigualdad con la otra, esto es, de contenido humano, problemas que, por tanto, exigen una decisión urgente y un costo mínimo o ninguno.”*<sup>17</sup>

Con respecto a la parte denominada derecho individual de trabajo, este se propone a defender al trabajador, por su estado de inferioridad económica, contra los abusos del empleado de las situaciones que se desprenden de la ejecución del

---

<sup>17</sup> GONZALEZ CHARRY, Guillermo. DERECHO LABORAL COLOMBIANO. Vol I, 9 ed. Bogota D.C.: Ediciones Doctrina y Leyenda Ltda, 1998. p. 13.

contrato individual de trabajo<sup>18</sup>. Una vez desarrollado de manera general este concepto de derecho laboral, podemos a continuación determinar otros conceptos que tienen una incidencia importante para el tema a tratar en este proyecto.

### **Sociedad Anónima**

Durante la época de la colonia, las disposiciones y ordenanzas que se aplicaba en el territorio colombiano, correspondían a una réplica normativa importada desde la madre patria, luego del periodo de la independencia de la corona española y la aplicación del sistema republicano, se comienzan a crear instituciones jurídicas basadas en ordenamientos legales diferentes al español, sin que las influencias de las instituciones españolas quedaran totalmente excluidas. Entre los primeros hitos legislativos encontramos el Código de 1887, segunda codificación comercial que se adoptaba en el país, tenía por objeto dinamizar la actividad, facilitar a los comerciantes su oficio y brindar herramientas legales para que el comercio sea una actividad ajustada a la Ley. Las sociedades como vehículos a través de los cuales se movilizan los grandes capitales y como se materializan los grandes proyectos empresariales han visto la necesidad de ser reguladas a través de la historia Colombiana, en la codificación de 1887 se estructuró la Sociedad Colectiva, la Sociedad Encomandita y la Sociedad Anónima, a través de él se estableció la obligatoriedad de llevar el registro de las sociedades ante las autoridades judiciales, requisito que eventualmente se pasaría a las Cámaras de Comercio mediante la Ley 28 de 1931; posteriormente lo que se conoce como Sociedad Anónima fue dinamizado por el Decreto 2521 de 1950, estableciendo disposiciones frente a su constitución, formación de capital, lo relativo a las acciones, órganos de dirección de la sociedad entre otros, así mismo este nuevo estatuto normativo reorganizó la superintendencia de sociedades en cuanto a sus funciones. EME INGENIERIA S.A. cumple con todos los requisitos que se exigen hoy en día para esta modalidad de asociación, pues la norma expresa que La

---

<sup>18</sup>GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. ASPECTOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO. En: MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. 7 ed. Bogotá D.C.: LEYER, 2011. p. 103.

Sociedad Anónima se formará por la reunión de un fondo social suministrado por accionistas responsables hasta el monto de sus respectivos aportes; será administrada por gestores temporales y revocables y tendrá una denominación seguida de las palabras "Sociedad Anónima" o de las letras "S A." ; si la sociedad se forma, se inscribe o se anuncia sin dicha especificación, los administradores responderán solidariamente de las operaciones, sociales que se celebren.<sup>19</sup>

### **Contrato de trabajo**

El contrato de trabajo ha sido objeto de muchas teorías durante su desarrollo, pues al derecho laboral separarse históricamente del derecho civil, surgieron muchas teorías civilistas que buscaban la manera de definirlo, pues autores como PLANIOL lo asimilaron a un contrato de arrendamiento en el que la fuerza de trabajo era “alquilada” al empleador por parte del trabajador, así como también CARNELUTTI, quien propuso la teoría del contrato de trabajo como un contrato de compraventa, en el cual la persona humana vendía su capacidad de trabajo, llámese energía o esfuerzo, para el uso del empleador. Luego aparecerían el Francés CHATELAIN y el Español VALVERDE con su tesis acerca del contrato de trabajo como un contrato de sociedad, basándose en la colaboración del trabajador con el empleador para buscar fines comunes; esta teoría aunque respetable no aplica para el desarrollo de este concepto, toda vez que un colaborador no puede considerarse un socio en todos los casos que tienen lugar en el plano laboral, pues en este proyecto se los trabajadores no tienen ninguna potestad para tomar decisiones con respecto a desarrollos o proyectos de la empresa y mucho menos participan en las utilidades de esta de manera diferente a un salario determinado.

Legalmente el Código Sustantivo del Trabajo define el contrato de trabajo en su artículo 22 de la siguiente manera:

---

<sup>19</sup>COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Decreto 410 de 1971. (16, junio, 1971). Por el cual se expide el Código de Comercio. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1971. no. 33.339. Artículo 373.

*“Es 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. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera empleador, y la remuneración, cualquiera que sea la forma, salario.”<sup>20</sup>*

Vemos entonces como el contrato de trabajo se convierte en un convenio de voluntades a través de un acto jurídico que crea obligaciones, dando paso a lo que se llama la relación laboral entre trabajador y empleador.

### **Elementos esenciales del Contrato de Trabajo**

El contrato de trabajo, como todo contrato debe tener ciertos elementos generales y comunes a cualquier otro contrato o pacto de voluntades para que de este nazca la relación laboral, estos elementos pueden definirse como capacidad, consentimiento, objeto y causa lícitos. En materia laboral el legislador ha definido que los hombres y mujeres están en capacidad de contratar desde los 18 años, incluso los menores de la edad indicada, hombres o mujeres, tiene una “semicapacidad” para este tipo de actos, pues pueden celebrar estos contratos siempre y cuando tengan una autorización escrita de sus representantes legales; esta disposición cambió a partir de la Ley 1098 de 2006 la cual exige que el permiso debe ser otorgado siempre por el inspector de trabajo o en su defecto por el Ente Territorial del lugar donde el menor vaya a desempeñar sus labores.

En cuanto al consentimiento del contrato de trabajo hace alusión a que los extremos de la relación manifiesten su voluntad de manera libre y espontánea, sin verse constreñidos por la violencia, el dolo, el fraude, o el engaño; la discusión sobre los términos de la relación laboral entre el trabajador y el empleador se maneja de manera muy limitada, pues debido a que el trabajador en sus

---

<sup>20</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1951. no. 27.622. Artículo 22.

condiciones de inferioridad económica ante el empleador, aceptará por lo general las condiciones de trabajo preestablecidas por el empleador, por lo tanto este elemento se vuelve un poco relativo, teniendo en cuenta igualmente que ningún trabajador puede ser llevado a la fuerza a constituir una relación de trabajo. Frente al objeto del contrato de trabajo, ha existido un desarrollo jurisprudencial interesante pues El Tribunal Supremo del Trabajo (hoy sala laboral de la corte) definió en los siguientes términos el objeto del contrato:

*“El objeto del contrato es doble, para el empleador consiste en los servicios del trabajador, en fuerza del trabajo, es el resultado que persigue, en el trabajo mismo. Para el asalariado el objeto es el salario, con el fin de lograr su manutención o la de él y su familia, es decir, que constituye su único o principal medio de subsistencia. Como todo contrato o acto humano, el contrato de trabajo tiene una finalidad que para el trabajador no es otra, no puede ser otra que la de satisfacer sus necesidades vitales. La Constitución Nacional de Brasil en su artículo 136 habla del trabajo “como medio de subsistencia del individuo”. Para algún expositor, el trabajo de ejecutarse regular y habitualmente o constituir “el modo de vivir” de la persona (GALLART FOLCH) lo que para otro es la nota de ‘proletariado’ como “el obrero asalariado no sometido al régimen por los funcionarios que encuentran en la prestación constante de su fuerza de trabajo fuente única o al menos esencial de la renta necesaria para la conservación de la vida”. Aunque se agrega que “desde entonces se haya comprometido en su suerte o destino que lleva en sí mismo las causas suficientes de una perpetua reproducción de la condición de trabajador asalariado”.<sup>21</sup>*

---

<sup>21</sup> Sentencia del 17 de agosto de 1948, Manuel F. Barcha vs Ganem y Cia Ltda, en Gaceta del Trabajo tomo III, Nos. 17 a 28, pags. 322 y ss.

Este objeto como tal debe ser lícito, la actividad que constituye objeto del contrato debe ser lícita, ya que cuando no lo sea se perderán los derechos que emanan de esta relación; así mismo la causa o motivo que induce al contrato debe ser lícita, incluso muchas veces teniendo incidencia directa en la duración del mismo contrato.

Una vez establecido los elementos generales del contrato de trabajo, también es pertinente entender el concepto de los elementos esenciales del contrato de trabajo, aquellos sin los cuales perdería esta calidad e incluso podría mutar en otro tipo de relación contractual, El artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo expresa que estos elementos son: a) la actividad personal del trabajador; b) la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual de mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato, todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; c) un salario como retribución del servicio.

Una vez reunidos los tres elementos, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.<sup>22</sup>

Se puede colegir de lo anterior que la actividad personal como elemento debe ser la “realización por sí mismo” del trabajador, sin que pueda concurrir otra persona en su lugar; consecuente a esto, el elemento de subordinación consiste en que el trabajador se someta a las instrucciones del empleador, toda vez que este ejerce

---

<sup>22</sup>COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1951. no. 27.622. Artículo 23.

esa potestad patronal, pero dicho elemento jamás podrá ser ejercido por el empleador cuando llegue a afectar el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador. Por último el elemento denominado salario es de gran importancia para la ejecución de un contrato laboral, toda vez que la legislación Colombiana no concibe un contrato de trabajo gratuito, por lo tanto de cierta manera este elemento viene siendo accesorio a los dos elementos mencionados anteriormente, ya que donde no haya convención sobre salario tampoco habrá contrato de trabajo.

### **Modalidades y Forma del contrato de trabajo**

En lo que tiene que ver con la forma, el contrato individual de trabajo no prescribe ninguna en especial, ni solemnidades de alguna naturaleza, excepto en ciertas ocasiones que exige el contrato de manera escrita, pero única y exclusivamente como medio de defensa para los derechos del trabajador, pues finalmente el contrato siempre se ceñirá al principio de la realidad sobre la forma. El Código Sustantivo de Trabajo establece que el contrato de trabajo se puede solemnizar bajo dos modalidades, podrá ser verbal o escrito, para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario.<sup>23</sup>

### **Contrato de Trabajo Escrito**

Como se mencionó anteriormente no existe expresamente una norma que exija que el contrato de trabajo deba constar por escrito, salvo de ciertos contratos, pues la idea de que crear un pacto de voluntades del cual vayan a nacer obligaciones para las partes, genera un riesgo que se puede sanear de cierta manera cuando este acuerdo queda por escrito. El contrato de trabajo por escrito debe contener además de la cláusulas que decidan pactar libremente, unos requisitos mínimos tales como la identificación y domicilio de las partes, el lugar y

---

<sup>23</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1951. no. 27.622. Artículo 37.

fecha de la celebración del contrato, el lugar donde se haya contratado el trabajador y aquel en donde haya de prestar el servicio, la naturaleza del trabajo, la cuantía de la remuneración, su forma y periodo de pago, la estimación del salario en especie en caso de que lo haya bajo la forma de suministros de habitación y alimentación, la duración del contrato, su desahucio y terminación.

El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; está exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional.<sup>24</sup>

En la legislación colombiana, los contratos que deben constar por escrito son :

- a) El contrato a término fijo.
- b) El celebrado donde se pactó termino de prueba.
- c) El que contenga estipulación de un periodo de aprendizaje.
- d) El contentivo de la cláusula de reserva.
- e) Aquel en que se pacta un régimen de intermediarios.
- f) Los que hacen parte de un enganche colectivo.

Es pertinente aclarar que el contrato de trabajo escrito no es la única manera de probar la existencia de la relación laboral, pues hay otras formas de verificar la situación de los trabajadores en caso de un conflicto de intereses, pues se puede utilizar desde el carné de que trata el artículo 40 del Código Sustantivo de Trabajo, el régimen o planilla de ingreso de trabajadores y certificaciones de la existencia de la relación laboral, estos últimos encasillados en los documentos que debe expedir determinados empresarios a sus trabajadores.

### **Contrato de Trabajo Verbal**

Cuando el contrato de trabajo puede pactarse entre las partes de manera verbal, pues teniendo en cuenta de que hay capacidad y consentimiento, las partes no necesariamente deben plasmarlo por escrito, salvo en los casos que la norma así

---

<sup>24</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1951. no. 27.622. Artículo 39.

lo exprese. El contrato de trabajo verbal debe ser claro para las partes mínimamente en los puntos mencionados por el artículo 38 del Código Sustantivo del Trabajo.<sup>25</sup>

### **Duración del contrato de Trabajo**

La duración del contrato del trabajo es un elemento que se puede considerar de su naturaleza, toda vez que a pesar de que puede cambiar en tres formas o modalidades diferentes, no desnaturaliza la relación laboral producto del contrato de trabajo, pero, pese a esto la duración del contrato de trabajo es uno de los elementos que requiere especial atención y cuidado, ya que como lo expresa GONZALEZ CHARRY “durante mucho tiempo se dejó su solución a la libre voluntad de las partes, pero los empleadores, abusando de esta libertad del legislador, se dieron a la tarea de desconocer injusta e impunemente los derechos de los trabajadores.”<sup>26</sup> Por lo tanto el Código Sustantivo del trabajo expresa que contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.<sup>27</sup>

### **Contrato de Trabajo a Término Fijo y su Prorroga**

Inicialmente esta modalidad fue señalada en la Ley 6 de 1945 con un término máximo de 5 años en aras de que el trabajador pudiese buscar mejores condiciones, pero eventualmente esto se prestó para que los empleadores vulneraran derechos laborales de sus empleados, por lo tanto en la Ley 65 de 1946, se señaló como termino máximo el de dos años, pero nada dijeron acerca del termino mínimo, presentándose nuevamente irregularidades en las relaciones laborales. Vino luego el Decreto Legislativo 617 de 1954 a remediar esta

---

<sup>25</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1951. no. 27.622. Artículo 38.

<sup>26</sup> GONZALEZ CHARRY, Guillermo. DERECHO LABORAL COLOMBIANO. Vol I, 9 ed. Bogota D.C.: Ediciones Doctrina y Leyenda Ltda, 1998. p. 231.

<sup>27</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1951. no. 27.622. Artículo 45.

situación, señalando un término mínimo de cuatro meses, dejando el máximo establecido con anterioridad por el Código Sustantivo del Trabajo de dos años, con la salvedad de una renovación indefinida.

Actualmente el Código Sustantivo del trabajo expresa que el contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.<sup>28</sup>

Estos preceptos buscan que el trabajador tenga garantías acerca del plazo máximo, sin que este se convierta en un aspecto negativo para él, pues esta regulación pretende que el trabajador no pueda ser vinculado laboralmente por lapsos excesivos de tiempo, impidiéndole aprovechar una mejor oportunidad laboral cuando se le presente.

### **Contrato de Trabajo a Término Indefinido**

Este contrato es aquel que celebran las partes sin establecer un término fijo de duración, ya sea porque la naturaleza del trabajo que se va a realizar así lo requiere o porque el empleador considere tener un trabajador bajo esta modalidad durante la actividad económica que ejecute su empresa. El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o

---

<sup>28</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1951. no. 27.622. Artículo 46.

transitorio, se presumirá como a término indefinido. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo, sin detrimento de que el empleador pueda darlo por terminado conforme a los requisitos establecidos por la legislación laboral, esto es mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el patrono lo reemplace. En caso de no dar aviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8o., numeral 7o. (del Decreto 2351 de 1965, artículo 64 del Código Sustantivo Del Trabajo), que contiene la indemnización que se debe realizar al trabajador cuando la relación laboral es terminada de manera unilateral por parte del empleador.

### **Contrato de Trabajo por Obra o Labor Contratada**

Para conocer este concepto a profundidad podemos remitirnos a GERMAN G. VALDES SANCHEZ, quien precisa que a pesar de ser similar al contrato a término fijo difiere sustancialmente de este ya que “En este caso la duración del contrato no está determinada por un plazo sino por una condición, cual es el lapso de demanda de la ejecución completa de una determinada obra o labor que ha marcado el objeto para el cual se ha hecho la contratación del empleado”<sup>29</sup>. A su vez también la Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Laboral se pronunció en sentencia de 14 de julio de 1956 de la siguiente manera: “Si el contrato se ajusta para que perdure tanto como la obra, debe ser el fin de la misma y no la voluntad de las partes la que normalmente debe servir para ponerle termino. Razonablemente la duración de una obra o labor especial depende de su propia naturaleza y no de la voluntad de los contratantes, y, por ello, para cuando una de esta clase se contratan trabajadores, la ley entiende que su trabajo va a durar tanto tiempo cuanto sea necesario para dar fin a las obras citadas”.

---

<sup>29</sup> VALDÉS SANCHEZ, German G., EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO EN CUANTO AL TIEMPO. En.: MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. 7 ed. Bogotá D.C.: LEYER, 2011. p. 441.

De manera tal podemos concluir que la duración de un contrato por obra o labor no es determinada sino determinable y para precisarla se deberá acudir a una experticia en caso de que se deba hacer una desvinculación laboral, todo esto con el fin de constatar si la obra por la cual fue contratado un trabajador en efecto llego a su fin o continua en desarrollo.

### **Ejecución de Buena Fe**

Desde el punto de vista jurídico la Buena fé es considerada un principio general del Derecho, cuyo origen histórico se remonta al Derecho Romano en donde se adoptó el principio de "Bonae fidei" principio este de aplicación exclusiva en los contratos civiles a los que el régimen de ritualidad tornaba irrevocables.

En el derecho Colombiano, la buena fe ha sido definida por numerosos tratadistas, siendo una de las definiciones con mayor acogida en la doctrina nacional por su amplitud conceptual la del Dr Guillermo Ospina Fernandez quien preceptúa "Los actos jurídicos deben ser cumplidos de buena fe, vale decir, con entera lealtad, con intención recta y positiva, para que así pueda realizarse cabal y satisfactoriamente la finalidad social y privada a que obedece su celebración (...) tiene un alcance muy general en el derecho civil moderno, como quiera que es aplicable no-solo a los contratos, sino a todos los actos jurídicos y, lo que es más, a todas las obligaciones, cualesquiera que sean sus fuentes..."<sup>30</sup>

Derivada de esta definición proveniente del derecho civil , la aplicación del principio de buena fe , hace presencia en el campo del derecho laboral por vía exclusivamente jurisprudencial, frente al tema la sala laboral de la corte suprema de Justicia ha definido el principio de la buena fe en los siguientes términos " *la <buena fe> equivale a obrar con lealtad, con rectitud y de manera honesta, es decir, se traduce en la conciencia sincera, con sentimiento suficiente de lealtad y*

---

<sup>30</sup> OSPINA FERNANDEZ, Guillermo. Teoría General del Contrato y del Negocio Jurídico. Quinta Edición. Editorial Temis. Bogotá. 1.998. Pág. 331

*honradez del empleador frente a su trabajador, que en ningún momento ha querido atropellar sus derechos; lo cual está en contraposición con el obrar de mala fe, de quien pretende obtener ventajas o beneficios sin una suficiente dosis de probidad o pulcritud."*<sup>31</sup>, definición que debe ser entendida de aplicación obligada en todas las actuaciones propias del derecho del trabajo incluyendo en ellas la ejecución de todas las formas contractuales propias de esta rama del derecho.

El contrato de trabajo, como todos los contratos, deben ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella.<sup>32</sup>

### **Seguridad Social Integral**

El concepto de seguridad social nace en Alemania hacia el año de 1883 , siendo este el primer país del mundo en adoptar un seguro social para la vejez, la creación de esta institución previsional deriva de las ideas socialdemócratas del canciller Otto van Bismarck quien consideraba como misión del Estado la promoción positiva del bienestar de todos los miembros de la sociedad, particularmente de los más débiles y necesitados, utilizando los medios con los que dispone la colectividad, nota a destacar del modelo Bismarckiano la constituye la obligación impuesta a los empleadores y a los trabajadores como responsables del financiamiento de la seguridad social.

De otro lado en el Reino Unido el termino seguridad social es utilizado por el parlamentario William Beveridge para quien esta es concebida como un modelo tríptico que integra la existencia de un servicio de salud para el conjunto de la población, la garantía de un ingreso para determinados sectores de la sociedad

---

<sup>31</sup> Sentencia 35414 de 21 de Abril de 2009 MP LUIS JAVIER OSORIO LOPEZ.

<sup>32</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1951. no. 27.622. Artículo 55.

en función de ciertas eventualidades y un servicio de empleo en caso de desempleo.<sup>33</sup>

A través de la historia no ha sido posible llegar a una definición conceptual única en relación con la seguridad social, en razón a la inexistencia de un modelo único de seguridad social, pues la misma está constituida por normas cuyo contenido ha estado sujeto a situaciones económicas y sociales de cada grupo poblacional organizado.

Sin embargo debe mencionarse que el vocablo ha sido utilizado en numerosos instrumentos internacionales, siendo el de mayor precisión conceptual el establecido por la OIT en la Declaración de Filadelfia de 1944 en donde se define la seguridad social como “La protección que la sociedad proporciona a sus miembros , mediante una serie de medidas publicas contra las privaciones económicas y sociales que de otra manera derivaron de la desaparición o de una fuerte reducción de sus ingresos como consecuencia de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad profesional ; desempeño, invalidez , vejez y muerte, y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos”.<sup>34</sup>

En Colombia la seguridad social tuvo sus inicios como sistema jurídicamente estructurado tras la promulgación de la Constitución de 1886, sin embargo, la más notable y significativa etapa de evolución de la seguridad social se dio bajo los principios de la Constitución de 1991, toda vez, que con esta nueva Carta Magna operó en nuestro país un efecto de inmensas repercusiones en el ámbito de la protección social, el que podría ser enunciado como la Constitucionalización de la Seguridad Social. Y es que la constitución de 1991, se ocupó en forma expresa de la Seguridad Social definiéndola como un servicio público de carácter obligatorio que debe prestarse bajo la dirección, coordinación y control del Estado en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, Igualmente entro a definir a la atención en salud como un servicio público a cargo del Estado y la obligación de garantizar a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud (Art. 49) y le otorgo el carácter fundamental del derecho a la salud en los niños colombianos.

---

<sup>33</sup> BEVERIDGE, William. Las Bases de la Seguridad Social, versión española de Teodoro Ortiz Fondo de Cultura Económica. México D.F. 1994 pp 66- 69

<sup>34</sup> Declaración de Filadelfia, promulgada en 1944, es la actual carta de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Sin embargo, es solo a través de la Ley 100 de 1993 que se establece en Colombia de forma coordinada, un conjunto de entidades, normas y procedimientos a los cuales podían tener acceso las personas y la comunidad, con el fin principal de garantizar sus derechos acorde con el principio de la dignidad humana.

El fin primordial de esta normativa era transformar el viejo Sistema Nacional de Salud, de corte asistencialista estatal, en un Sistema General de Seguridad Social en Salud, basado en el aseguramiento, la competencia de administradoras de seguro y prestadores de servicios, con un componente de solidaridad redistributiva para financiar a los ciudadanos más desposeídos. Razón por la que a partir de ese momento se comenzó a hablar claramente de lo que hoy se conoce como el Sistema de Seguridad Social Integral en Colombia.

La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.<sup>35</sup>

En términos normativos la seguridad social integral se compone de tres elementos: Salud, Pensión y Riesgos Laborales. Todo empleador debe afiliar a sus empleados tanto al sistema de salud, como al de pensión y riesgos laborales. La salud es gestionada por las EPS. La pensión es gestionada por los fondos de pensión. Los riesgos profesionales son gestionados por las ARL. La cotización a salud es del 12.5 distribuida así: 4% aporta el trabajador y 8.5% aporta el empleador. La cotización a pensión es del 16% distribuida así: 4% aporta el trabajador y 12% aporta el empleador. La cotización a riesgos profesionales varía según el riesgo a que se exponga cada trabajador, y en su totalidad es aportada

---

<sup>35</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 100. (23, diciembre, 1993). Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá. D.C. no 41148. Preámbulo.

por la empresa o empleador. Los aportes varían entre un 0,348% para el nivel I de riesgo y 8.7% para el nivel V de riesgo. El trabajador elige la EPS y el fondo de pensión donde se quiere afiliar. El empleador elige la ARL donde desea afiliar a sus trabajadores.<sup>36</sup>

### **Gestión Humana**

Este concepto hace referencia a todo lo que tiene que ver con la parte de contratación laboral, vinculación de personal, aportes de seguridad social integral, pago de nómina, salud ocupacional, calificación física y psicológica, inducción laboral, evaluación de desempeño y sanciones disciplinarias, llamados de atención e incentivos a los trabajadores. Este concepto es tan abarca incluso más temas que los mencionados anteriormente, pues la Gestión Humana al interior de una empresa, fomenta de cierta manera la producción del trabajador, para que se puedan cumplir los propósitos trazados por el empleador, creando programas de formación y optimización de las capacidades del personal, así como organizando actividades orientadas a los familiares de los trabajadores.

Al interior de las empresas y organizaciones, se conforma siempre un equipo de Gestión Humana, el cual está integrado con profesionales que facilitan el contacto entre trabajador y empresa, tales como psicólogos, trabajadores sociales, entre muchos otros más.

### **Terminación del Contrato de Trabajo**

Este concepto hace referencia al fenómeno por medio del cual cesan definitivamente las obligaciones provenientes de la voluntad de las partes, desapareciendo completamente el vínculo o relación laboral entre las partes; el tema es de importante trascendencia en el derecho laboral, debido a que durante varios años ha sido manejado arbitrariamente por parte del empleador, pues

---

<sup>36</sup><http://www.gerencie.com/que-es-la-seguridad-social-en-una-relacion-laboral.html> visto el 25 de mayo de 2013 a las 19:00 horas.

durante el siglo XIX el empleador era libre para escoger a sus trabajadores, así como también era libre para prescindir de ellos cuando lo vieran conveniente, sin lugar a consecuencias jurídicas ni a indemnizaciones. Así entonces comenzar a nacer nuevas teorías de corte civilista con respecto a la extinción y disolución del contrato, así mismo aplicando analogías como la resolución de este, cuando una de las partes no ejecuta su obligación. Nuestra legislación en aras de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, ha consagrado sobre el particular una restricción patronal, las cuales están totalmente regulada de los artículos 61 a 64 del Código Sustantivo de Trabajo y que GONZALEZ CHARRY sintetiza de la siguiente manera:

- a) *Por regla general, las partes no son libres de dar termino a la relación jurídica cuando lo consideren conveniente;*
- b) *Para hacerlo, salvo cuando se trata de aplicar la denominada cláusula de reserva (hoy abolida), están en la obligación de expresar previamente la causa, sin que esta pueda ser distinta o contraria a las expresamente consagradas en los textos legales, convencionales o reglamentarios.*
- c) *Entre tales causas, unas hay que dependen de la voluntad de los contratantes, y otras ajenas a ella;*
- d) *La terminación del contrato puede ocurrir con o sin previo aviso, según la naturaleza del motivo que la ocasione. El preaviso, en tal caso, es siempre salvo convención mas favorable al trabajador, igual al paso que regule los pagos del salario;*
- e) *Ese preaviso puede suplirse por una suma de dinero equivalente, siempre que sea el empleador quien va a dar por terminado el contrato. El trabajador es obligado al preaviso en tiempo, pero no siempre a suplirlo con dinero;*
- f) *Quien da por terminado el contrato en forma unilateral e ilegal, debe perjuicios. Estos, tanto en sí mismos con en la técnica de su regulación son*

*distintos, según quien promueva la terminación sea el empleador o el trabajador, y*

- g) Coetáneamente con la cesación de las obligaciones principales y periódicas de los contratantes, el empleador está en el deber de pagar al trabajador el valor íntegro de sus acreencias laborales, so pena de fuertes sanciones de carácter pecuniario.<sup>37</sup>*

### **Liquidación del Contrato de Trabajo**

Después de la evolución histórica que tuvo el país en el año 1950 dice JAIME CASTELLANOS CASALLAS que *“al expedirse el Código Sustantivo del Trabajo, se incluyó en los títulos VIII Y IX un sistema prestacional de cargo del empleador, dividiendo en prestaciones sociales comunes a cargo de todos los empleadores y prestaciones sociales especiales a cargo de los empleadores constituidos como empresas con un capital mínimo de \$800.000.00, acreditándose el capital por el valor del patrimonio líquido declarando en la respectiva declaración de renta del año inmediatamente anterior.”<sup>38</sup>*

La liquidación del contrato de trabajo se realiza cuando el trabajador se desvincula definitivamente de la empresa, y en se liquidan todos los conceptos que el empleador le sale a deber al trabajador al momento de su retiro definitivo. En la liquidación del contrato de trabajo se liquida también la respectiva indemnización por despido cuando la terminación del contrato haya sido por una causa que la ley, el contrato de trabajo o el reglamento interno no consideran justa para el despido.<sup>39</sup>

El fenómeno de terminación de contrato de trabajo pone al trabajador en una situación de incertidumbre, es por esto que los conceptos pagados al momento de la liquidación del contrato de trabajo sirven para garantizar que este trabajador tenga una solvencia económica durante el lapso que dure desempleado o

---

<sup>37</sup> GONZALEZ CHARRY, Guillermo. DERECHO LABORAL COLOMBIANO. Vol I, 9 ed. Bogotá D.C.: Ediciones Doctrina y Leyenda Ltda, 1998. p. 456.

<sup>38</sup> CASTELLANOS CASALLAS, Jaime. Manual de Derecho Laboral. Bogotá D.C. Ediciones Universidad Externado. 2008. p 297.

<sup>39</sup><http://www.gerencia.com/liquidacion-laboral.html> visto el 26 de mayo de 2013 a las 19:45

buscando un nuevo trabajo, pues al final esas son las naturaleza de las cesantías, acrecentando este pago de liquidaciones además con liquidación de primas y horas extras.

## **4. METODOLOGÍA**

### **4.1 DESARROLLO DE LA PRÁCTICA JURIDICA EMPRESARIAL EN EME INGENIERIA S.A.**

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 desarrollada en la EMPRESA EME INGENIERIA S.A.

La práctica jurídica empresarial tuvo una duración de 4 meses. Se inició el 19 de Julio de 2013 y culminó el 20 de Noviembre de 2013.

Como Director de la Práctica se nombró por parte de la Escuela de Derecho y Ciencia Política al Doctor Armando Castro Pérez, abogado y profesor de la Universidad Industrial de Santander.

Como Tutor de la práctica, el Doctor Sergio Ernesto Arenas Castellanos, abogado y Director Ejecutivo de la firma de abogados ARENAS OCHOA & ASOCIADOS Ltda, quien asesora jurídicamente a la empresa EME INGENIERIA S.A.

El desarrollo de este proyecto se dio gracias al convenio de apoyo interinstitucional creado entre la UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER y la empresa EME INGENIERIA S.A., el cual permite la realización de la práctica jurídica empresarial como modalidad de grado.

La metodología para realizar esta práctica jurídica empresarial se enfocó en realizar un estudio acerca de las políticas de contratación laboral que manejaba la empresa EME INGENIERIA S.A. al vincular a sus trabajadores, así como realizar un control acerca de la realidad laboral que viven sus trabajadores comparada con

su contrato de trabajo y evidenciar los problemas que se están presentando durante la ejecución de estos contratos, con el fin de ofrecer una solución jurídica que cambie el paradigma de contratación laboral, procurando que los contratos sean prueba exacta de su ejecución y de la realidad que vive cada trabajador durante el desempeño de sus labores.

Para llevar todo esto a cabo se necesitó en principio apropiarse de la empresa completamente, conocerla, entender su funcionamiento, sus servicios, sus divisiones y sobre todo sus trabajadores, entendiendo los perfiles profesionales que allí se encuentran y la manera como llevan a cabo sus funciones; fue indispensable el apoyo de los profesionales del área de Gestión Humana quienes representan esa conexión entre el trabajador y su empresa desde el punto de vista jurídico hasta el punto de vista social e incluso familiar.

El conocimiento que se aplicó durante el desarrollo de esta propuesta fue todo el adquirido en la Universidad, además de buscar una ayuda importante en la experiencia del tutor y el director de esta práctica, así como la doctrina y la jurisprudencia relacionada con todos los temas laborales y de seguridad social integral, pues son elementos recurrentes dentro de toda la ejecución de esta práctica.

## **5. ESTRUCTURA DEL PROYECTO**

La práctica jurídica empresarial en la empresa EME INGENIERIA S.A. se estructuró en cuatro etapas:

### **PRIMERA ETAPA**

#### **ADENTRAMIENTO Y ESTUDIO DE LA RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA Y SU CONTACTO CON LOS TRABAJADORES**

##### **TITULO I INFORMACION E IDENTIFICACION DEL TRABAJO**

- Inducción por parte de la empresa e integración a la parte de Gestión Humana.
- Conocer de manera real y directa la empresa, su personal y metodología de trabajo
- Entender y participar en la interacción de la Firma Asesora ARENAS OCHA & ASOCIADOS Ltda con la empresa EME INGENIERIA S.A. en todo lo que tiene que ver con la contratación laboral.
- Identificar los proyectos que EME INGENIERIA S.A. está desarrollando de manera autónoma y cual en consorcio con otras empresas.

### **SEGUNDA ETAPA**

#### **SONDEO SOBRE LAS POLITICAS DE CONTRATACION LABORAL Y LOS TIPOS DE CONTRATO QUE UTILIZA LA EMPRESA**

##### **TITULO II REVISION Y DEPURACION DE CONTRATOS LABORALES**

- Con base a una lista suministrada por la empresa, acceder a su base de datos y comenzar a revisar uno a uno el contrato de cada trabajador.
- Clasificar en una tabla todos los trabajadores con la respectiva información pertinente al tipo de vinculación laboral que tengan.
- Comenzar a depurar a los trabajadores que están por contrato de OBRA O LABOR y crear una nueva lista solamente con estos donde se haga un comparativo del proyecto y las condiciones en las que fueron contratados al ingresar por primera vez a la empresa con relación a su situación actual respecto a su contratación, cargo, funciones y relación laboral.

### **TERCERA ETAPA**

#### **EMISION DE UN CONCEPTO JURIDICO RESPECTO DE LA TRASCENDENCIA JURIDICA QUE TIENE LA POLITICA DE CONTRATACION LABORAL QUE SE APLICA ACTUALMENTE**

#### **TITULO III DIAGNOSTICO, CONSECUENCIAS Y PROPUESTA DE UNA SOLUCION**

- Investigar todo lo que prevé la legislación laboral y de seguridad social con base a la política de contratación laboral que tiene la empresa.
- Indagar sobre las condiciones de cobertura que tiene la ARL con relación a los trabajadores de la empresa en el evento de un accidente laboral.
- Desarrollar un diagnostico proyectando los posibles conflictos jurídicos que podría acarrear si se continua procediendo de esta manera con la contratación laboral.

- Plantear una propuesta que busque la liquidación y renovación contractual conforme al perfil laboral, cargo y funciones que esté realizando el trabajador.

#### **CUARTA ETAPA**

#### **SUSTENTACION DEL DIAGNOSTICO Y PROPUESTA FRENTE A LA EMPRESA EME INGENIERIA S.A. Y A LA FIRMA ARENAS OCHOA & ASOCIADOS Ltda.**

#### **TITULO IV SUSTENTACION E IMPLEMENTACION**

- Sustentación del diagnóstico previamente revisada por la firma asesora, en aras de que la empresa se convenza de hacer cambios frente a esta política de contratación laboral.
- Consecutivamente al diagnóstico proceder a la sustentación de una propuesta que busque corregir y prevenir los problemas jurídicos que se pueden dar con respecto a las políticas de contratación laboral.
- Contar con el aval de la empresa EME INGENIERIA S.A. y la firma ARENAS OCHOA & ASOCIADOS Ltda para implementar una restructuración de los contratos de trabajo haciendo las respectivas liquidaciones y renovaciones que se ajusten mejor a los intereses y funciones de los trabajadores así como a los de la empresa.

## 5.1 CRONOGRAMA

### CRONOGRAMA (19 DE JULIO - 20 DE NOVIEMBRE)

Tabla 1. Cronograma del 19 de julio al 20 de noviembre)

ACTIVIDAD	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
INFORMACION E IDENTIFICACION DEL TRABAJO	■	■	■	■	■											
REVISION Y DEPURACION DE CONTRATOS DE TRABAJO				■	■	■	■	■	■	■						
DIAGNOSTICO, CONSECUENCIAS Y PROPUESTA DE UNA SOLUCION									■	■	■	■				
SUSTENTACION E IMPLEMENTACION													■	■	■	■

Fuente: Autor del proyecto.

## 5.2 INFORMES PRESENTADOS EN EL DESARROLLO DE LA PRÁCTICA

### 5.2.1 Primer Informe

#### TITULO I INFORMACION E IDENTIFICACION DEL TRABAJO

### 5.3 INDUCCIÓN POR PARTE DE LA EMPRESA E INTEGRACIÓN A LA PARTE DE GESTIÓN HUMANA.

EME INGENIERIA S.A. Es una empresa que ofrece soluciones de ingeniería eléctrica, electrónica, civil y automatización en el área industrial así como en el área doméstica; está constituida como una Sociedad Anónima y por ende cuenta con todas las características que describe el Código de Comercio con respecto a su conformación, número de socios, régimen de capital, objeto social y administración entre otras más.

Debido a la gran carga y demanda laboral que tiene la empresa, es importante contar con un área especializada en todo lo pertinente a la elección, capacitación y estudio del capital humano; y es aquí donde aparece la importancia del área de Gestión Humana, el cual está clasificado como un proceso de apoyo gerencia muy importante para las relaciones laborales y la promoción de un buen clima laboral.

Las funciones de Gestión Humana permiten a la empresa garantizar la vinculación del personal idóneo y capaz de aportar fuerza laboral para la ejecución de los proyectos trazados por la empresa, así como gestionar el talento y competencia a través de programas de formación y entrenamiento del personal con el fin de aumentar la productividad, además de desarrollar actividades orientadas al bienestar de los trabajadores y de sus familias.

Históricamente los procesos de modernización de las empresas implicaron un cambio en los criterios de vinculación de los trabajadores en lo relacionado con escolaridad y calificación, “pues la poca complejidad tecnológica de los procesos productivos antes de los años ochenta hizo enfocar dichos criterios a aspectos socioculturales como la capacidad de adaptación, las "buenas costumbres", el sometimiento a la disciplina, la ausencia de experiencia sindical”<sup>40</sup>; el incremento de la cobertura de la educación en los ochenta llevó a que las empresas pudieran reclutar personas con mayor nivel académico, pero es en los noventa, con el nuevo modelo tecno económico, que reconoce el valor del conocimiento como fuente de valor agregado, que las empresas se sienten en la necesidad de cambiar la manera de seleccionar sus trabajadores.

Hoy en día "el problema central no es encontrar suficientes candidatos, ni incluso su retención después de contratados, sino encontrar las personas que tengan el

---

<sup>40</sup> López, C. M. (1999). Formas de relaciones laborales en Colombia: diversidad y cambio. En: CALDERON HERNANDEZ, Gregorio et al. LA GESTION HUMANA EN COLOMBIA: CARACTERISTICAS Y TENDENCIA DE LA PRACTICA Y DE LA INVESTIGACION. No 103, Vol.23, 2007.

talento clave para realizar su trabajo"<sup>41</sup>. Tanto las empresas grandes como las pequeñas fundan el reclutamiento en las referencias y características de sus propios empleados; muchas veces predominan procesos intuitivos centrados en entrevistas y certificaciones, recurriendo poco a pruebas técnicas o sicotécnicas para la selección, "de manera que, a pesar de los cambios, siguen prevaleciendo criterios socioculturales sobre criterios técnicos a la hora de vincular a una persona".<sup>42</sup>

En lo que tiene que ver con la evaluación del desempeño las pequeñas y medianas empresas se lleva a cabo de manera informal, mediante observación y supervisión directa del jefe (en muchas de ellas las hace directamente el gerente) o por análisis de quejas y reclamos de los clientes o beneficiarios de proyectos; es curioso ver como el aspecto de la evaluación "normalmente está asociada a la detección de problemas o dificultades y excepcionalmente a la búsqueda de fortalezas o potencialidades. Además de la informalidad en el proceso de evaluación, cabe resaltar que éste es poco utilizado para retroalimentar al personal, para formular programas de capacitación, para el mejoramiento de los procesos o para realizar promociones o premios".<sup>43</sup>

Actualmente EME INGENIERIA S.A. implementa a través de la dependencia de Gestión Humana modelos de gestión de competencias, trascendiendo la función de entrenamiento para llegar a propuestas de desarrollo y formación, resaltando los logros de los trabajadores e incluso gratificándolos de manera económica o con reconocimientos públicos al interior de la empresa.

Contar con un área de Gestión Humana puede resultar en un valor agregado

---

<sup>41</sup> Calderón, G. (2003b). Dirección de recursos y competitividad. *Innovar, Revista de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Nacional*, (22), 157-172.

<sup>42</sup> Calderón, G. & Álvarez, C. M. (2006). Características y sentido de las prácticas de gestión humana en las pequeñas empresas. *Revista Universidad EAFIT*, 42(142), 26-45.

<sup>43</sup> Calderón, G. & Álvarez, C. M. (2006). Características y sentido de las prácticas de gestión humana en las pequeñas empresas. *Revista Universidad EAFIT*, Página 41.

importante por cuanto permite descentralizar funciones y asignar responsabilidades específicas a otras áreas, de esta manera la administración podrá contar con un soporte importante en la gerencia del personal.

Aunque la gerencia de personal se ha relacionado tradicionalmente con los aspectos referidos a la compensación, pago de aportes parafiscales, seguridad social y regulación disciplinaria de los trabajadores, la Gestión Humana permite dar mayor alcance a los propósitos de los colaboradores, del personal administrativo y demás áreas que tienen una responsabilidad vital en el logro de los objetivos de la institución.

Con base a esto un ítem indispensable dentro de los procesos de Gestión Humana la verificación y asesoría de todas las normas legales que emanan de sus actividades, es ahí donde el apoyo jurídico por parte de un abogado contribuye a lograr los alcances iniciales del área, desempeñándose en tareas propias del derecho que tienen incidencia en este campo tales como la contratación laboral, aportes a seguridad social, manual de control interno y pago de salarios entre muchos otros aspectos más.

Cada uno de los procesos propios de la Gestión Humana, aportan de modo significativo en la creación de una cultura institucional acorde con la filosofía y modo de ser de la empresa y se orienta a ofrecer una calidad de trabajo que a su vez fortalece el sentido de pertenencia, teniendo en cuenta que muchos de los procesos no son orientados específicamente al trabajador sino también a sus familias, creando así un sentimiento de institución.

#### **5.4 CONOCER DE MANERA REAL Y DIRECTA LA EMPRESA, SU PERSONAL Y METODOLOGÍA DE TRABAJO.**

Como toda empresa debidamente conformada EME INGENIERIA S.A. tiene un Manual de Gestión Integral el cual contiene en uno de sus acápites el Mapa Organizacional de la empresa, en el cual se puede determinar claramente la posición, rango y subordinación del área de Gestión Humana.

Así entonces podemos ver que EME INGENIERIA S.A. tiene una estructura organizacional en donde la asamblea de accionistas encabeza el grupo, esto como consecuencia de estar constituida como una Sociedad Anónima; en esta asamblea los socios se encargan de analizar la situación de la sociedad, elegir a los administradores y otros funcionarios de su elección, considerar cuentas y balances del último ejercicio, establecer normas económicas de la compañía, tomar decisiones respecto a la distribución de utilidades, tomar las demás decisiones que sean necesarias para asegurar el cumplimiento del objeto social, todo conforme al artículo 422 del Código de Comercio.

Descendiendo en el mapa organizacional encontramos a la junta directiva la cual está compuesta por otros miembros los cuales son elegidos por la asamblea de socios y tienen las funciones determinadas por los estatutos de la sociedad; así también encontramos al Revisor Fiscal quien está vinculado al mapa por una línea punteada, lo cual significa que no tiene un vínculo laboral directamente con la empresa, sino que desempeña sus funciones con contrato de prestación de servicios y cumple un requisito indispensable con conforme el Código de Comercio en sus artículos 203 a 217 y a la Ley 43 de 1990 en su artículo 13 que expresa lo siguiente:

“Será obligatorio tener Revisor fiscal en todas las sociedades comerciales, de

cualquier naturaleza, cuyos activos brutos a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior sean o excedan el equivalente de cinco mil salarios mínimos y/o cuyos ingresos brutos durante el año inmediatamente anterior sean o excedan al equivalente a tres mil salarios mínimos.”

Luego encontramos la Presidencia de la empresa, la cual esta delegada al mismo representante legal de la empresa, el ingeniero GONZALO JAIMES MUÑOZ quien fue elegido por la junta directiva y así mismo se constata en los estatutos de la sociedad; él es responsable ante terceros para todo lo que tenga efectos legales y a su vez tiene a cargo decisiones relacionadas con el objeto social de la empresa. Posteriormente ubicamos al Sistema de Gestión Integral, el cual fue delegado al Ingeniero ALVARO ANAYA como representante de la dirección para el sistema de gestión integral, cuyas responsabilidades son “asegurarse de que se establezcan, implementen y mantengan los procesos necesarios para el Sistema de Gestión Integral, informar a la Gerencia sobre el desempeño del Sistema de Gestión de Integral y cualquier necesidad de mejora, asegurarse de que se promueva la toma de conciencia de los requisitos del cliente en todos los niveles de la organización y efectuar asuntos con partes externas relacionadas con el Sistema de Gestión Integral”.<sup>44</sup> De la misma manera aparece el Asesor Jurídico al mismo nivel, quien está vinculado al mapa con una línea punteada, denotando que no existe una vinculación directa o relación laboral con la empresa, sino que funciona como un consultor externo; este Asesor Jurídico está representado por ARENAS OCHOA & ASOCIADOS LTDA, es una firma de abogados que se encarga de brindar un acompañamiento a la empresa en todos los temas legales respecto a lo laboral, civil, comercial y otros que se puedan presentar.

Y finalmente se desprenden las tres gerencias en las cuales se dividen las funciones de la empresa. La primera gerencia es la Gerencia Comercial, la cual

---

<sup>44</sup> MANUAL DE GESTION INTEGRAL EME INGENIERIA S.A., SECCION 4, Estructura Organizacional y Responsabilidades, Pagina 2.

está encargada de todas las relaciones comerciales frente a las personas naturales, personas jurídicas privadas y entes territoriales o personas jurídicas de carácter público; esta área debe velar por brindar toda la asesoría y soporte a los clientes de la empresa así como a los “socios” con los que se alían constituyendo Uniones Temporales o Consorcios, elaborando los contratos, convenios y pliegos para participar en las licitaciones públicas, además de todo lo que tiene que ver con la publicidad y promoción de los servicios de la empresa.

La Gerencia Técnica es de donde se materializa el objeto social de la empresa, es aquella dependencia que está conformada por todos los ingenieros encargados de realizar o diseñar los proyectos de telecomunicaciones, ingeniería eléctrica, ingeniería civil, sistemas de información, seguridad y automatización, a su vez responsables de manera particular frente a cada cliente por el proyecto u obra que se haya contratado.

La tercera gerencia es la Gerencia Financiera y Administrativa, la cual se divide en otras dos ramas; una es la rama Financiera en la cual se involucra todo lo que tiene que ver con la parte de contabilidad, revisión fiscal y facturas, labores propias de los contadores y contadoras de la empresa, así como de las auxiliares; la otra rama que para este diagrama se resalta con un color amarillo en el Mapa Organizacional de EME INGENIERIA S.A. es Administración y Gestión Humana la cual encarga de velar por la relación o vínculo que existe entre la empresa y sus trabajadores, desde el inicio de su vinculación, además de todo el acompañamiento y constante servicio para este con respecto a sus prestaciones y servicios propios de la relación laboral, capacitaciones, licencias, actualizaciones en el perfil profesional, creando así una relación más amena con la empresa incluso hasta el momento de su desvinculación laboral; es una función también de esta dependencia apoyar al Comité de Convivencia al momento de investigar una falta disciplinaria del trabajador.

Después del permanente contacto con la empresa y la investigación se logró establecer lo siguiente: el proceso que realiza Gestión Humana con respecto a la vinculación laboral consiste en primera instancia en publicar o gestionar la oferta de profesionales que sean necesitados por la empresa para ciertos proyectos o incluso para hacer parte de la misma planta de profesionales de área como tal. Una vez se realiza este paso, se procede a recibir todas las hojas de vida por parte de los candidatos, todo esto con el fin de ser estudiadas de manera rigurosa cotejando su perfil con las necesidades de la empresa.

Una vez se ha seleccionado los posibles candidatos pasan a través de una evaluación o entrevista personal, la cual es realizada por una psicóloga que hace parte del área de Gestión Humana, ella se encarga de aplicar los “tests” o pruebas correspondientes para determinar las capacidades que pueda tener la persona, además de otros aspectos que un profesional de la psicología pueda evaluar.

Ya superada la etapa de selección, el candidato elegido es sometido a unos exámenes médicos de ingreso que son necesarios para tener un registro de su estado de salud desde que ingresa a la empresa, Gestión Humana se encarga de adelantar estos trámites con institutos especializados en este servicio. Una vez se haya practicado los respectivos exámenes, el candidato y futuro trabajador es citado a la empresa para realizar las afiliaciones a Seguridad Social, Fondo de Pensiones, Caja de Compensación Familiar, Riesgos Laborales y otros procedimientos administrativos más tales como definir el salario, sitio de trabajo, funciones de trabajo entre otros.

Una vez realizados estos pasos al trabajador se le crea un acta de nombramiento, este es un documento temporal que contiene la firma del trabajador y que sirve para certificar a partir de que día ya se entenderá vinculado el trabajador con la empresa definiendo funciones, horario y salario; todo esto mientras se realiza el

respectivo contrato laboral, pues este toma un tiempo debido a tramites de carácter administrativos.

Finalmente al trabajador se le realiza una inducción de manera personal y virtual en la empresa, la cual culmina con un pequeño examen de todos los ítems que se explicaron en la inducción, con respecto a la empresa y cuestiones de seguridad industrial.

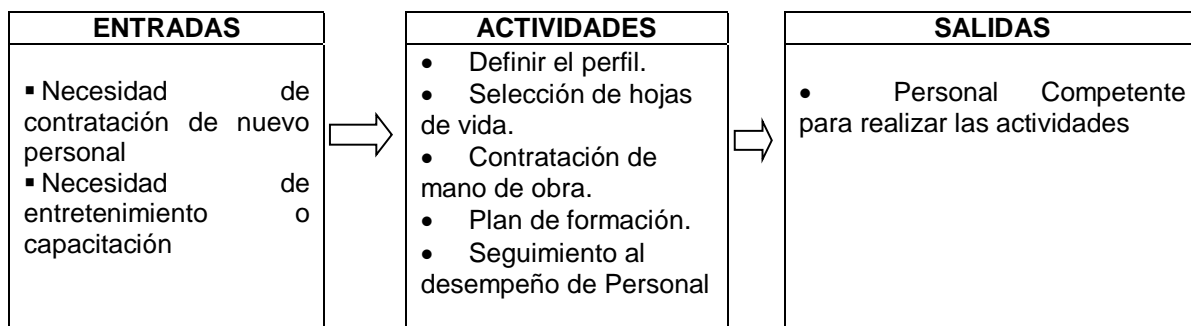
Después de ya formalizada la vinculación del trabajador, Gestión Humana se encarga de hacer todos los respectivos trámites para aportes de Seguridad Social Integral, los pagos por nomina, las charlas y capacitaciones, así como también recibir las solicitudes de los trabajadores e inquietudes con respecto a temas salariales, vacaciones y certificaciones laborales.

El proceso de Gestión Humana está clasificado como un Proceso de Apoyo en el Sistema de Gestión Integral de la empresa, en este mismo existe un esquema que explica el procedimiento de esta dependencia, pues sin duda es indispensable desde la vinculación, seguimiento de desempeño y desvinculación laboral del trabajador, el esquema es el siguiente:

**PROCESO DE GESTION HUMANA** Cuadro tomado de: MANUAL DE GESTION HUMANA, SECCION 8, PAG 2

Tabla 2. Proceso de gestión humana

<b>OBJETIVO:</b> Contar con el talento humano competente para la prestación del servicio y el desempeño en S & SO.	<b>AUTORIDAD:</b> Presidente	<b>PROCESO PROVEEDOR:</b> Planeación y legalización
	<b>RESPONSABLES:</b> Profesional Gestión Humana	
	<b>PARTICIPAN:</b> Auxiliar administrativo, coordinador sistemas de gestión, coordinadores de proyectos	<b>PROCESOS CLIENTES:</b> Ejecución del proyecto



DOCUMENTACIÓN APLICABLE		RECURSOS
SGI-PS3 PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN HUMANA SGI-PS3-F01 PERFIL, FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL CARGO SGI-PS3-F02 PRUEBA DE HABILIDADES EXIGIDAS PARA EL CARGO SGI-PS3-F03 INDUCCION EN SISTEMA DE GESTION INTEGRAL SGI-PS3-F04 PLAN DE FORMACION	SGI-PS3-F05 LISTA DE ASISTENCIA CAPACITACION O ENTRENAMIENTO  SGI-PS3-F06 EVALUACION DE DESEMPEÑO	Tiempo (horas de personal) - Económicas - Planta física - Papelería

<b>CONTROLES EN EL PROCESO</b>	<b>MEDICIÓN E INDICADORES</b>	<b>REQUISITOS POR CUMPLIR</b> NTC ISO 9001: 2008.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión de hojas de vida</li> <li>• Seguimiento al plan de formación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación de desempeño</li> <li>• Cumplimiento al programa de capacitación</li> </ul> <p>Periodo de evaluación: anual</p>	<p><b>NTC ISO 9001: 2008</b> <b>OHSAS 18001 e ISO 14001</b></p> <p>6.2 Recursos humanos Perfiles de cargo Detección de necesidades de capacitación</p> <p>4.4.2 Competencia, formación y toma de conciencia</p> <p>4.4.1 Recursos, funciones, responsabilidad, rendición de cuentas y autoridad</p>

Fuente: MANUAL DE GESTION HUMANA DE EME INGENIERIA S.A., SECCION 8, PAG 2

## **5.5 ENTENDER Y PARTICIPAR EN LA INTERACCIÓN DE LA FIRMA ASESORA ARENAS OCHA & ASOCIADOS LTDA CON LA EMPRESA EME INGENIERIA S.A. EN TODO LO QUE TIENE QUE VER CON LA CONTRATACIÓN LABORAL.**

El proceso de contratación laboral tiene su génesis en el área de Gestión Humana, pues es allí donde se analizan los factores decisivos para elegir a un candidato que vaya a ser el nuevo trabajador de la empresa, pero una vez este es definido se requiere de conocimiento legales que permitan garantizar los Derechos laborales de este trabajador; recordemos que en Colombia la contratación laboral ya sea escrita o verbal se encuentra regulada de manera primigenia por la Constitución Nacional, consecuente a esta por el Código Sustantivo del Trabajo y las demás normas que lo complementan sin dejar a un lado la jurisprudencia de las altas Cortes, como la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia en la Sala de Casación Laboral y los Convenios Internacionales ratificados por el Congreso de la Republica.

Así entonces Gestión Humana necesita de un apoyo jurídico que le permita materializar esa vinculación laboral de los trabajadores con la empresa, es aquí

donde entra a jugar la importancia de la firma de abogados ARENAS OCHOA & ASOCIADOS LTDA, pues es esta la encargada de brindar asesorías y soluciones jurídicas frente a todos los temas legales no solamente de carácter laboral sino también de muchas otras áreas en que se pueda necesitar.

La interacción de la firma ARENAS OCHOA & ASOCIADOS LTDA con EME INGENIERIA S.A. tiene su génesis a partir de la vinculación laboral del trabajador, pues Gestión Humana es la encargada de describir a la firma asesora las calidades de trabajador que desea vincular, el tipo de trabajo que va a realizar, la obra para la cual fue contratada ( si es que es una determinada ) el tiempo por el cual se necesita el trabajador entre muchos otros aspectos, luego de eso la firma asesora entra a analizar la situación del trabajador y dependiendo del contexto procede a sugerir el tipo de contrato que se le debe realizar teniendo en cuenta varios criterios legales para formalizar el vínculo laboral entre el trabajador y la empresa.

El personal que va ingresando a la empresa se relaciona en una lista por mes, en esta se depositan los extremos laborales, funciones y salario del trabajador, se transfiere de manera electrónica a la firma asesora ARENAS OCHA & ASOCIADOS Ltda, la cual en un término máximo de dos (2) semanas procede a realizar los contratos de trabajo, (en muchas ocasiones este termino de tiempo puede variar dependiendo de la cantidad de personal que ingrese).

Después de haberse elaborado los contratos estos son enviados a la empresa y ésta procede a imprimirlos en las respectivas hojas membretadas de la empresa; automáticamente el contrato procede a ser firmado por el representante legal de la empresa y luego se le da al trabajador para que lo lea y haga alguna pregunta u observación respecto de este. Una vez realizado este proceso el trabajador procede a suscribir el contrato para solemnizar la relación laboral.

Una vez en firme la relación laboral con todos los requisitos legales el trabajo de la firma asesora ARENAS OCHA & ASOCIADOS Ltda es de ejecución constante, pues debe resolver todos los percances o dudas que se susciten a partir de las relaciones laborales desde el punto de vista del empleador, así como las responsabilidades compartidas en este tema respecto de consorcios o uniones temporales en los cuales este inmersa la empresa.

La firma asesora es responsable de asesorar en cualquier decisión que tome la empresa y que pueda afectar derechos de trabajadores, por lo tanto la empresa está en una constante comunicación con la firma para todos los temas de la relación laboral tales como seguridad social, accidentes laborales, incapacidades, sanciones disciplinarias, traslados, desvinculaciones o terminaciones, liquidaciones laborales y emisión de conceptos jurídicos para situaciones particulares.

Debido a que la firma asesora ARENAS OCHOA & ASOCIADOS Ltda, tiene una ubicación externa a la empresa su interacción con esta puede resultar algunas veces un poco tediosa al momento de necesitar respuestas o soluciones rápidas a temas laborales, pues la comunicación entre estos es por correo electrónico o mediante llamadas telefónicas, por razones circunstanciales no siempre se puede contar con la asesoría de manera inmediata, y esto conlleva a que la empresa en su afán de buscar una solución o dar respuesta a una situación determinada que requiera un tratamiento urgente tome decisiones que no sean convenientes desde el punto de vista jurídico.

Es en este punto neurálgico es donde esta propuesta de Practica Empresarial entra a ser un apoyo al interior de EME INGENIERIA S.A. para los temas de contratación laboral y relaciones laborales, pues la idea es que la empresa cuente con un apoyo jurídico propio o interno además de la asesoría externa que brinda la firma, sin desconocer el importante apoyo y asesoría que realiza a la firma

asesora ARENAS OCHOA & ASOCIADOS Ltda., pues no se trató de remplazar esta función sino por el contrario complementar la parte jurídica de la empresa y facilitar las relaciones entre la empresa y la firma asesora.

La participación en esta interacción entre empresa y firma asesora consistió en conocer de primera mano los problemas o dudas que surjan al interior de la empresa con todo lo pertinente a las relaciones laborales, desde la vinculación del trabajador hasta la culminación de todo el ciclo que dure la relación laboral. La idea es mejorar 3 aspectos de la relación: el primero consiste en traducir los conflictos o problemas laborales a un lenguaje jurídico para facilitar la interpretación de los hechos por parte de la firma asesora, a su vez consignando en este un concepto jurídico propio o una posible solución desde un punto de vista particular, para que este sea evaluado por la firma y procedan a aceptarlo o modificarlo; el segundo es brindar un apoyo en la parte de creación, redacción y modificación de contratos de trabajo con el fin de que se dé un trámite más ágil en lo referente a la suscripción del contrato, así como también diferentes documentos que requieran de un contenido jurídico; y el tercer aspecto es desarrollar la posible solución para adecuación y renovación de las políticas de contratación laboral, que es el propósito principal de esta práctica empresarial.

No sobra resaltar que la participación en la interacción entre empresa y firma asesora se hizo siempre siguiendo las instrucciones de los abogados de la firma asesora y del director de este proyecto.

## **5.6 IDENTIFICAR LOS PROYECTOS QUE EME INGENIERIA S.A. ESTÁ DESARROLLANDO DE MANERA AUTÓNOMA Y CUAL EN CONSORCIO CON OTRAS EMPRESAS.**

EME INGENIERIA S.A. tiene varios proyectos en este momento los cuales se van desarrollando de manera simultánea e incluso en conjunto con otras empresas a través de la figura de consorcio o unión temporal.

Estas figuras “como contratos de colaboración económica o empresarial, tienen como finalidad unir esfuerzos para la efectiva realización de grandes proyectos principalmente en infraestructura, que permiten recaudar, concentrar, administrar e invertir importantes recursos de capital, técnico, financiero e intelectual”<sup>45</sup>. Así entonces el consorcio o la unión temporal resulta de la unión de dos o más personas naturales o jurídicas “que conjuntamente presentan una propuesta o desarrollan una actividad o negocio, sin que esa unión o colaboración constituyan una entidad jurídica, sino que en ambos casos, los miembros del consorcio o de la unión temporal mantienen su independencia, su autonomía en todos los sentidos.”<sup>46</sup>

La regulación de estas figuras se encuentra en el artículo 7 de la Ley 80 de 1993, aquí se define los efectos que tienen con respecto a su responsabilidad, pues en el consorcio, todos los consorciados responden solidariamente por los incumplimientos y perjuicios que causaren a terceros, pero en la unión temporal, cada integrante responde a prorrata de su participación, y ninguno es solidario por las responsabilidades que le corresponde a otro integrante según su participación, lo que hace que los intereses individuales de cada integrante estén mucho más protegidos que en el consorcio.

---

<sup>45</sup> Tomado de:  
[https://www.contratos.gov.co/Archivos/Modelo\\_de\\_Clausulas\\_para\\_Contratos\\_de\\_Union\\_Temporal\\_o\\_Consorcio\\_3-11-09.pdf](https://www.contratos.gov.co/Archivos/Modelo_de_Clausulas_para_Contratos_de_Union_Temporal_o_Consorcio_3-11-09.pdf)

<sup>46</sup> Tomado de: <http://www.gerencie.com/diferencia-entre-consorcio-y-union-temporal.html>

EME INGENIERIA S.A. adelanta varios proyectos prestando sus servicios para mantenimientos, diseños, automatizaciones, creaciones de red eléctrica y telecomunicaciones, entre muchos otros, con personas naturales y personas jurídicas, así como también participando en las licitaciones del municipio de Bucaramanga en lo que tiene que ver con mantenimiento y renovación de alumbrado público.

Entre los proyectos que se encuentran vigentes podemos encontrar los siguientes:

Tabla 3. Áreas y proyectos actuales de EME Ingeniería S.A.

<b>AREAS Y PROYECTOS ACTUALES DE EME INGENIERIA S.A.</b>	
<b>ENERGIA-GERENTE TÉCNICO</b> <b>Ing. Álvaro Anaya</b>	<b>AUTOMATIZACION</b> <b>Ing. Enealdo Castellanos Díaz</b>
1) Pedro Gómez. 2) Constructora Amarilo.	1) Bodega Ingeniería Integral 2) Bodega Fernando Alvernia 3) Pesquera del mar 4) La Muela 5) San Ángelo 6) aeropuerto Barrancabermeja 7) Casa Montealto 8) aeropuerto Cúcuta 9) Aeropuerto Bucaramanga 10) UIS accesos 11) UIS Eléctrico 12) Rovira plaza 13) Caminos de Providenza (diseño) 14) Bodega Fernando Alvernia (diseño) 15) Data center ESSA (diseño) 16) Data center Bahiachala (diseño)
<b>TELECOMUNICACIONES, MOVILIDAD Y DOMOTICA.</b> <b>Ing. José Luis Velásquez</b>	<b>ENERGIA</b> <b>Ing. Fabio Jimenez</b>
1) Bodega Ingeniería integral 2) Bodega Fernando Alvernia 3) Pesquera del mar 4) La Muela 5) San Ángelo 6) Aeropuerto Barrancabermeja 7) Casa Montealto	1) Comfenalco - morada san juan etapa 3 2) caminos de Providenza (diseño) 3) Casa Palencia (diseño) 4) Casa Juan Carlos Salcedo (diseño) 5) Edificio k39 (diseño) 6) Torres del Cacique (diseño)
<b>TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION</b> <b>Ing. Milton Quiroga</b>	<b>T.I MANTENIMIENTO</b> <b>Saily Pedraza</b>

<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Alumbrado Público Bucaramanga</li> <li>2) Alumbrado Público Floridablanca</li> <li>3) Alumbrado Público Ruitoque</li> <li>4) Software SIG Floridablanca</li> <li>5) Red Corporativa EME INGENIERIA S.A</li> <li>6) Red Corporativa INGENIERIA INTEGRAL S.A.S</li> <li>7) Mantenimiento dos quebradas</li> <li>8) Sistema de Parquadero C.C san silvestre</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Mantenimiento C.C. San Silvestre</li> <li>2) Mantenimiento C.C. Megamall</li> <li>3) Mantenimiento C.C. La Florida</li> <li>4) Mantenimiento C.C. Empresarial Metropolitan</li> <li>5) Mantenimiento Hotel San Silvestre</li> <li>6) Mantenimiento Zona Franca Santander</li> <li>7) Mantenimiento Conjunto Natura Empresarial</li> <li>8) Mantenimiento Edificio Torre Mardel</li> <li>9) Mantenimiento Alumbrado Publico GOCMS B/manga</li> <li>10) Soporte DELSA Energía</li> </ol>
<b>TELECOMUNICACIONES</b> <b>Ing. Daniel Olave</b>	<b>ENERGIA</b> <b>Ing. Angélica Becerra</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Bodega Ingeniería integral</li> <li>2) Bodega Fernando Alvernia</li> <li>3) Auditorio Zona franca</li> <li>4) Servicio IP de zona franca</li> <li>5) Edificio K39</li> <li>6) Edificio Santa Catalina</li> <li>7) Semáforos retorno Piedecuesta Metrolinea</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Green Gold.</li> </ol>
	<b>ENERGIA</b> <b>Ing. Laura Mejía</b>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) La Muela.</li> <li>2) San Ángelo.</li> <li>3) Santa Catalina (Diseño).</li> </ol>
<b>ENERGIA</b> <b>Ing. Richar Angarita.</b>	<b>ENERGIA</b> <b>Ing. Diego Lipez</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Pesquera del Mar</li> <li>2) Torre 8</li> <li>3) Rovira Plaza</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Acualago</li> <li>2) Fresca Leche Aguachica</li> </ol>
<b>COMERCIAL – DOMOTICA</b> <b>Alejandra Manzano</b>	<b>TELECOMUNICACIONES</b> <b>Tecnóloga Sénior Josefina Ríos</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Montealto.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Promitel.</li> </ol>

Fuente: Autor del Proyecto.

En cuanto a la figura de consorcio o uniones temporales, en el momento se encuentra vigente un consorcio compuesto por EME INGENIERIA S.A. y EICON Ltda, este consorcio tiene el nombre de MANTENIMIENTO DEL ALUMBRADO PUBLICO EN EL MUNICIPIO DE BUCARAMANGA, CONTRATO DE OBRA PUBLICA No 134 del 08 de mayo de 2013. Así también una unión temporal entre ASER INGENIERIA LIMITADA y EME INGENIERIA S.A. Toda esta información se encuentra depositada en un software de la empresa llamado “SIC”, el cual contiene el registro de todos los contratos y proyectos realizados con personas naturales, jurídicas y entes territoriales; pero para complementar esta información fue necesario indagar a los Ingenieros de la empresa que encabezan cada proyecto.

### 5.6.1 Segundo Informe

## **TITULO II REVISION Y DEPURACION DE CONTRATOS DE TRABAJO.**

### **5.7 CON BASE A UNA LISTA SUMINISTRADA POR LA EMPRESA, ACCEDER A SU BASE DE DATOS Y COMENZAR A REVISAR UNO A UNO EL CONTRATO DE CADA TRABAJADOR.**

En vista de que no existe un control de los tipos de contratos que tienen cada trabajador, el primer paso de esta segunda etapa fue buscar en el sistema de base de datos llamado “SCADO”. El “SCADO” es un sistema en el cual se deposita de manera magnética todos los documentos correspondientes de cada uno de los trabajadores, esta tarea la realiza la encargada de Gestión Documental, pues el propósito de este software es acceder por medio del nombre del trabajador a todos los documentos internos y externos que se hayan creado o tengan relación con este, tales como contratos, cartas, documentos de identidad, hojas de vida, memorandos, solicitud de permisos, vacaciones, certificados de afiliaciones a Seguridad Social Integral, entre muchos otros.

El sistema “SCADO” permite el proceso de búsqueda de los trabajadores se realice de manera ágil y sistemática. Con base a una lista de trabajadores con nombres completos y cargos de estos, la cual fue suministrada por la empresa, se procede a ingresar dichos nombres al sistema y revisar sus documentos de manera general, buscando así aquel que correspondiera a un contrato laboral o liquidaciones laborales con el fin de abstraer datos importantes tales como modalidad de contrato, cargo, salario, fecha de ingreso y fecha de terminación.

Una vez se inició esta tarea se procedió a revisar un listado de 98 trabajadores correspondientes a Bucaramanga, en este proceso se evidenció multiplicidad de modalidades en cuanto a la vinculación laboral (contratos a término fijo; contratos

a término indefinido; contrato por obra o labor). También se encontraron muchos trabajadores con fechas de vinculación de hace 6 o 7 años, así como también contratos suscritos en fechas cercanas a la misma constitución de la sociedad, y que hoy en día desempeñan cargos diferentes a los mencionados en sus contratos primigenios.

Una de las cosas que me llamó la atención es que hay trabajadores que durante su vida en la empresa han tenido varios contratos pero nunca liquidaciones por concepto de prestaciones o terminación de relaciones laborales, pues al parecer estos trabajadores seguían laborando indeterminadamente mientras en el transcurso del tiempo firmaban contratos por obra o labor consecutivos.

Sin desconocer la gran ventaja de acceder por medio del “SCADO” a los contratos de trabajo, fue necesario recurrir en muchas ocasiones a la profesional de Gestión Humana, toda vez que aparecían muchos trabajadores sin contratos registrados en el sistema u otros vinculados por contrato de obra o labor determinada, en los cuales las obras fueron culminadas hace 4 o 5 años atrás, pero sin embargo siguen activos en la empresa sin algún tipo de contrato que reglamente su situación jurídica en lo referente a la vinculación con la empresa.

Un factor importante a tener en cuenta es que el proceso de vinculación no se produce inmediatamente con los registros en el sistema “SCADO” ya que los documentos del trabajador se pueden registrar una semana después de su vinculación, lo cual produciría que no figurara en el sistema, por lo tanto se convierte en un trabajo constante.

**Clasificar en una tabla todos los trabajadores con la respectiva información pertinente al tipo de vinculación laboral que tengan.**

Con el fin de llevar un censo ordenado del personal actual en relación a su vinculación laboral, se ordenan en una tabla donde se establezca de manera clara

lo siguientes aspectos:

- **Nombre del trabajador.**
- **Cargo que desempeña.**
- **Empresa Aseguradora de Riesgos Laborales** (ARL) (esto es un factor importante en la medida en que se debe verificar que todos los trabajadores estén vinculados a la misma aseguradora).
- **Tipo de contrato** (definir si el contrato es a término fijo, indefinido o por obra o labor determinada).
- **Obra** (para los casos en que el contrato sea por Obra o Labor, determinar el nombre del proyecto que se desarrolla bajo la ejecución de ese contrato).
- **Fecha de inicio.**
- **Fecha de terminación.**
- **Observaciones** (una de las casillas más importantes debido a que en esta se puede depositar la gran cantidad de contradicciones o irregularidades que aparecen en el seguimiento de cada trabajador y que a su vez son de vital importancia para este estudio)
- **Numero de contrato** (si lo tiene, pues no todos tienen nomenclatura).
- **Salario mensual** (retribución económica que se pactó por los servicios del trabajador)
- **Lugar de trabajo** (ciudad o municipio).
- **Ubicación actual** (ciudad o municipio).

Esta tabla fue una pauta establecida por el tutor de la empresa, debido que en su momento existía un desorden administrativo con la parte de la vinculación laboral, no desde el punto de vista de las obligaciones del empleador, pues en efecto todos los trabajadores cuentan con su afiliación a Seguridad Social Integral, salario, afiliación a caja de compensación familiar y muchos otros derechos más que se derivan de una relación laboral estable; sino por el contrario se hacía

referencia al desorden de la realidad jurídica de la vinculación laboral, pues la idea era determinar cuál es el contrato que representa el vínculo laboral o por lo menos tener un orden del más antiguo al más reciente en el evento en que existan contratos que no se hayan liquidado.

A pesar de que esta labor puede parecer un poco simple y sencilla, tuvo una ejecución cuidadosa y a veces enredada, ya que la información que se obtiene del sistema no está en orden y por lo tanto se debe comprobar con base a las fechas de los contratos una línea cronológica, así como también las liquidaciones que existan para poder filtrar los contratos liquidados de los contratos vigentes.

En esta etapa se realizó un inventario con la cantidad de 98 trabajadores correspondientes a Bucaramanga identificando todos los aspectos mencionados anteriormente. Este inventario estará disponible como Anexo A. Tabla de Contratos General

#### **5.8 COMENZAR A DEPURAR A LOS TRABAJADORES QUE ESTÁN POR CONTRATO DE OBRA O LABOR Y CREAR UNA NUEVA LISTA SOLAMENTE CON ESTOS DONDE SE HAGA UN COMPARATIVO DEL PROYECTO Y LAS CONDICIONES EN LAS QUE FUERON CONTRATADOS AL INGRESAR POR PRIMERA VEZ A LA EMPRESA CON RELACIÓN A SU SITUACIÓN ACTUAL RESPECTO A SU CONTRATACIÓN, CARGO, FUNCIONES Y RELACIÓN LABORAL.**

Una vez se clasificaron los 98 trabajadores correspondientes a Bucaramanga, se inició la etapa de depuración, esto significa separar a los trabajadores que tienen contratos vigentes y sin ningún problema de los trabajadores que tienen contratos confusos o multiplicidad de contratos sin liquidar u obras que no están determinadas.

Examinando conjuntamente la situación con el tutor de la empresa, se procedió

solamente a depurar los contratos por Obra o Labor Determinada, ya que después de analizar varios aspectos se resolvió que los contratos a término indefinido no representan ningún tipo de problema teniendo en cuenta esta vinculación es una de las más beneficiosas para los intereses de trabajador toda vez que no se pacta entre las partes un tiempo determinado de duración o fecha límite de finalización para el contrato; así mismo con los trabajadores que tengan contrato a término fijo siguen brindando seguridad para la empresa y para el trabajador en cuanto a la realidad del vínculo laboral, pues su tiempo ya está determinado con una fecha límite de duración, dando la opción si el empleador lo desea de renovar este contrato por un tiempo igual o superior al termino del contrato inicial, estas dos modalidades se encuentran reguladas conforme a los artículos 46 y 47 del Código Sustantivo de Trabajo.

El asunto que nos concernió para el desarrollo de este proyecto tiene su punto neurálgico con los trabajadores vinculados por contrato de obra o labor determinada; si el contrato en este momento se encuentra vigente y los salarios y prestaciones han sido canceladas a tiempo no existe ningún tipo de problema jurídico que se pueda presentar a futuro, ya que el contrato tendrá la duración de la obra objeto del mismo; el verdadero problema es aquellos trabajadores que ingresaron por un contrato por obra o labor determinada y continuaron trabajando incluso después de la terminación de este, sin algún tipo de clausula u “otro si” que regulara su tiempo de duración, este tipo de trabajadores son aquellos que pueden desembocar a futuro en un conflicto jurídico con base a su indeterminación de realidad laboral, pues al momento de liquidar el contrato no se va a tener certeza de por cual contrato se debe liquidar y que tiempo se le tendrá en cuenta, provocando que se declaren estos trabajadores como vinculados por término indefinido en un eventual proceso judicial. Agregado a esto existen trabajadores que contienen multiplicidad de contratos durante su vigencia laboral, por lo cual es necesario ver cuáles de estos han sido liquidados y cuáles no. De esta manera se logró identificar a aquellos trabajadores que potencialmente

podrían llegar a tener derechos laborales vulnerados

Esta depuración se encuentra disponible como Anexo. B Tabla de Contratos por Obra o Labor.

### **5.8.1 Tercer Informe**

## **TITULO III DIAGNOSTICO, CONSECUENCIAS Y PROPUESTA DE UNA SOLUCION**

### **5.9 INVESTIGAR TODO LO QUE PREVÉ LA LEGISLACIÓN LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL CON BASE A LA POLÍTICA DE CONTRATACIÓN LABORAL QUE TIENE LA EMPRESA.**

La legislación laboral Colombiana está supeditada a la Constitución Política de 1991 y a los convenios y tratados internacionales suscritos por Colombia y el Código Sustantivo del Trabajo; el derecho al trabajo se puede entender como ese conjunto de normas legales encaminadas a regir las relaciones entre prestadores de un servicio personal y los beneficiarios de la labor. Debido a que la relación laboral se caracteriza por la diferencia de posiciones que se materializa en el contrato de trabajo suscrito por las partes intervinientes, se hace necesario que esta relación deba estar regulada bajo unos principios que garanticen el equilibrio en todo lo relacionado a la ejecución del contrato de trabajo.

Desde el punto de vista Constitucional de acuerdo a los artículos 17,18 y 19 de nuestra Constitución Política, el objetivo de las normas del Código Sustantivo de Trabajo consiste en dar un equilibrio o justicia a las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de una correcta coordinación económica y equilibrio social. Así mismo las relaciones de trabajo están protegidas de manera genérica por nuestra Carta Magna, ya sea que el trabajo se realice de manera independiente o dependiente, material o intelectualmente, transitorio o

permanente, incluso así sea individual o colectivo.

El artículo 54 de la Constitución Nacional dice: “Es obligación del estado y de los empleadores ofrecer formación y capacitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”. De este artículo se puede abstraer que el estado tiene la obligación de adoptar políticas orientadas a la creación y formación del empleo, hacer alianzas con la economía privada nacional y promover la inversión extranjera para poder dar respuesta al potencial laboral que cada día surge en el país, combatiendo la mano de obra ociosa, el desempleo y las formas ilegales de contratación.

De la misma manera la Constitución Nacional hace referencia a varios principios propios de la relación laboral, tales como la libertad, al momento de elegir su profesión siempre y cuando sea lícita; la Igualdad, a trabajo igual salario igual; la irrenunciabilidad, para aquellos derechos ciertos y adquiridos; la favorabilidad, aplicándose la norma más beneficiosa al trabajador (*in dubio pro operario*)<sup>47</sup>; así también como derecho a la conciliación y a la transacción, a la seguridad social, a la seguridad e higiene en el trabajo, a capacitación, a descansar; derecho a la huelga y a la asociación; primacía de la realidad sobre las formalidades en la relación laboral.

Enfocándonos en todo lo pertinente a la vinculación laboral, la legislación Colombiana ha definido taxativamente en el Código Sustantivo de Trabajo, los tipos, modalidades y requisitos de los contratos de trabajo. Cabe recordar que el contrato laboral es un acuerdo entre una persona natural el cual se obliga a prestar un servicio a otra (natural o jurídica) bajo continua supervisión, cumpliendo

---

<sup>47</sup> **In dubio pro operario** es una locución latina, que expresa el principio jurídico de que en caso de duda en la hermenéutica de la norma, se favorecerá al trabajador (operario). Es un principio interpretativo de Derecho laboral, que podría traducirse como "ante la duda a favor del operario o trabajador".

órdenes e instrucciones y recibiendo por su labor, una remuneración, conforme a los artículos 22 y 23 del C.S.T.

La ley laboral Colombiana determina que el contrato puede ser de manera verbal o escrita, (Artículo 37 del C.S.T.), y también regula todo lo relacionado con la duración de este mismo definiendo que existen contratos a término indefinido, a término fijo y con duración por obra o labor determinada (Artículos 45, 46 y 47 del C.S.T), así mismo se habla acerca de las prórrogas a través del tiempo depende de cada modalidad contractual y siempre y cuando esta lo permita.

Teniendo claro estos elementos básicos de la relación laboral debemos tener en cuenta que existen unas obligaciones y derechos que nacen para ambas partes; es necesario decir cada empleador está en la obligación de proporcionar todos los medios o suministros que sean necesarios para que el trabajador realice sus funciones con toda la seguridad y protección necesaria, no solamente desde lo material incluyendo instalaciones y elementos de trabajo, sino además la protección y respeto a la calidad de vida, a la salud y a la protección del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, tal y como se especifican en los artículos 57 y 58 del C.S.T.

Entre una de tantas obligaciones que nacen para el trabajador podemos destacar que la más importante es la de afiliar al trabajador al sistema de Seguridad Social Integral. “Todo colombiano, y en especial todo trabajador, tiene derecho a que se le garantice la seguridad social integral, entendida esta como la cobertura en salud y los riesgos de invalidez, vejes y muerte, al igual que la cobertura en caso de accidentes de trabajo”<sup>48</sup>; la Ley 100 de 1993 define la seguridad social como “el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento

---

<sup>48</sup> Obtenido de <http://www.gerencie.com/que-es-la-seguridad-social-en-una-relacion-laboral.html> el 19 de Septiembre de 2013.

progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad”.

La legislación Colombiana en materia laboral exige entonces que el empleador afilie a sus trabajadores a servicios de salud los cuales son gestionados por las EPS, a pensión la cual es gestionada por un Fondo de Pensiones, y finalmente a Riesgos Laborales que son gestionados por las ARL. Los aportes se harán conforme a las proporciones correspondientes al empleador y el trabajador con base a la Ley 100 de 1993.

Podemos ver con todo lo anterior que la legislación laboral en Colombia tiene un carácter intervencionista y garantista en aras de proteger los intereses del trabajador durante la relación laboral, por esta razón los empleadores deben contar con un sistema muy cuidadoso al momento de vincular laboralmente a un trabajador, sus políticas de contratación deben tener en cuenta todos los aspectos y obligaciones propias de la relación laboral además de contar con una asesoría constante debido a todos los imprevistos que se pueden suscitar durante la vigencia de la relación laboral.

EME INGENIERIA S.A. en la actualidad cuenta con una política laboral que cumple los estándares requeridos por la legislación laboral Colombiana, vinculado trabajadores acorde a los requisitos del Código Sustantivo del Trabajo en cada ocasión y por las diferentes modalidades de contratos que este establece, así mismo realizando los respectivos aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, creando así las garantías y derechos laborales de todo su personal.

Uno de los contratos de trabajo que EME INGENIERIA S.A. más utiliza es el

contrato por OBRA O LABOR determinada, debido a que su razón social le permite ofrecer servicios de mantenimiento y ejecución de proyectos en áreas de Ingeniería Civil, Electrónica, Eléctrica y automatización industrial y doméstica, que por su naturaleza no tienen una duración determinada, razón por la cual se especifica que una vez terminada la obra o labor contratada se da por terminada la relación laboral.

Debido a la asesoría que la empresa tiene por parte de la firma ARENAS OCHOA & ASOCIADOS Ltda. sus contratos son realizados con todos los requisitos que prevé la legislación Colombiana en aras de garantizar una relación laboral sin ambigüedades o condiciones capciosas que puedan vulnerar los derechos laborales del trabajador, así como también evitar posibles litigios que se puedan presentar con relación a esta vinculación.

En EME INGENIERIA S.A. como ya se había mencionado anteriormente los trabajadores cuentan con todas las prestaciones y aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, conllevando esto a que llegado el momento de culminar la relación laboral por justa causa se realice la respectiva liquidación de prestaciones sociales.

Las prestaciones sociales se entienden como ese conjunto de beneficios y garantías, o aquellos reconocimientos de contenido económico o especie que el empleador reconoce al trabajador por la prestación de sus servicios y para cubrir situaciones específicas; por esta razón es que la liquidación de prestaciones sociales no tiene carácter de salario.

Haciendo un símil de las políticas de contratación de EME INGENIERIA S.A. y todo lo que prevé la legislación Colombiana con respecto a este tema, se logró identificar solo una discrepancia que se presenta con ciertos trabajadores y solo en determinadas situaciones. Si bien habíamos dicho anteriormente que al

momento que termina la relación laboral entre trabajador y empleador, se debe realizar la liquidación de prestaciones sociales, esto en la actualidad no ocurre con todos los trabajadores, pues existen unos casos excepcionales referentes a ciertos trabajadores que son contratados por obra o labor, las cuales una vez son culminadas no terminan en la realidad laboral el vínculo entre empresa y trabajador, sino que por el contrario se dispone las calidades o fuerza laboral de estos trabajadores para desarrollar nuevos proyectos, adaptándolos a nuevas obras o adaptándolos otras que ya estén en curso. A pesar de que estos trabajadores en su realidad laboral continúan con sus salarios y prestaciones al día, no podemos desconocer que esta práctica pueda tener una incidencia jurídica a futuro, incluso no solo desde el punto de vista de liquidación de prestaciones sociales y contrato realidad, sino también con respecto a la cobertura que tengan las empresas garantes de esta relación laboral, tal como lo son las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), por eso a continuación entraremos en ese tema.

#### **5.10 INDAGAR SOBRE LAS CONDICIONES DE COBERTURA QUE TIENE LA ARL CON RELACIÓN A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA EN EL EVENTO DE UN ACCIDENTE LABORAL.**

Uno de los elementos que hacen parte de la Seguridad Social Integral a la cual debe estar afiliado un trabajador consiste en la Administradora de Riesgos Laborales (ARL). Las ARL se definen en el artículo 1 del Decreto 1295 de 1994 como el “conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan, también denominados accidentes de trabajo y enfermedades laborales”; El sistema de riesgos laborales colombiano está reglamentado primordialmente en la Ley 100 de 1993 que lo instituye con el nombre de Sistema General de Riesgos Profesionales, luego en el decreto-ley

1295 de 1994 lo define y regula con detalle, la Ley 776 de 2002 y en la Ley 1562 del 11 de julio 2012 que lo actualiza y entre otras cosas le asigna la denominación vigente en sustitución de la original así como redefine o precisa conceptos fundamentales<sup>49</sup>.

Afiliar a los trabajadores a las ARL es una obligación que tiene todo empleador o empresa sin importar que tan grande o pequeña sea, además sin importar la modalidad de su contrato o su duración, incluso las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con empresas o entidades públicas o privadas y tengan una duración definida mayor a un mes deben estar afiliados a una ARL para desempeñar sus servicios.

Teniendo en cuenta lo anterior es importante que cada empleador proteja a sus trabajadores a través de la afiliación a la ARL, no solo porque es una obligación legal, sino también porque dicha afiliación garantiza que el trabajador no quede desamparado frente a una situación de origen laboral, sea un accidente o una enfermedad producto del desarrollo de su trabajo. El accidente de trabajo es todo suceso repentino, como caídas, cortadas, golpes y otros, que ocurre por causa o con ocasión del trabajo y que produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte; por otra parte la enfermedad laboral es aquella que se contrae como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que la persona se ha visto obligado a trabajar.

El pago de cotizaciones a la ARL está 100% a cargo del empleador, razón por la cual este puede escoger a su gusto y de manera libre la administradora de su preferencia, las tarifas del seguro de riesgos laborales se determinan con base a la actividad económica de la empresa o de cada uno de sus centros de trabajo, la cual debe ser reportada por la empresa al momento de su afiliación, por esta

---

<sup>49</sup> ABCÉ de la Ley de Riesgos Laborales En [mintrabajo.gov.co](http://mintrabajo.gov.co). Consultado el 19 de Septiembre de 2013.

razón “cada actividad económica se clasifica en 5 clases, (I) corresponde al riesgo más bajo y por tanto tiene la tarifa más baja ( por ejemplo las oficinas administrativas), y la clase (V) es la más alta y a su vez paga la mayor tarifa (por ejemplo construcción o minería)”.<sup>50</sup> Los trabajadores al estar afiliados a una ARL tienen derecho y pago a dos tipos de beneficio, los servicios asistenciales y las prestaciones económicas; los primeros tienen como objetivo la rehabilitación y recuperación de los trabajadores, los segundos buscan reparar en dinero hasta por cierto monto los daños causados a los trabajadores por lesiones permanentes o a las familias en caso de muerte del trabajador (subsidios, indemnizaciones, auxilios, etc...).

Estos temas nos permiten ver que en efecto la cobertura de las ARL es obligatoria siempre y cuando el trabajador esté debidamente afiliado al sistema por su empleador, incluso si llegase a estar desafiliado el trabajador por algún motivo administrativo pero en la realidad laboral este continúa desempeñándose en funciones de su trabajo, será obligación de la ARL brindar cobertura durante cualquier tipo de accidente o enfermedad laboral que le ocurra al trabajador, pues en la sentencia T-721 de 2012 la Corte expresó lo siguiente:

*“Es esta, entonces, la oportunidad para insistir en que la desafiliación unilateral del SGRP está proscrita del ordenamiento jurídico, no por una disposición legal expresa, sino a raíz del juicio que emitió en ese sentido esta corporación, al realizar el control de constitucionalidad de las expresiones del artículo 16 del Decreto 1295 de 1994 que permitían la desafiliación automática en casos de mora.*

*Es pertinente recordar que, en aras de precisar el alcance de su decisión, la Corte advirtió de manera puntual que la desafiliación automática no solo es inconstitucional cuando la ARP la efectúa sin antes notificar al respecto al*

---

<sup>50</sup> PROGRAMA DE EDUCACION FINANCIERA FASECOLDA pág. 7 en segurosbolivar.com.co consultado el 19 de Septiembre de 2013.

*empleador y al trabajador, sino también, cuando ocurre “estando vigente la relación laboral y existiendo afiliación previa a una ARP”, básicamente, porque “el incumplimiento del que no es responsable el trabajador no puede conducir a avalar de ningún modo la posibilidad de que la desafiliación se produzca”*

Así entonces como la Corte Constitucional protege los derechos del trabajador sobre cualquier discrepancia que se pueda presentar frente al Sistema General de Seguridad Social, sin detrimento de que pueda la ARL repetir contra el empleador cuando la situación administrativa que se haya presentado para desafiliar al trabajador sea culpa del empleador, tal y como se expresó en la sentencia T-176 de 2011:

*“la ARP debe garantizar la prestación de los servicios de salud de sus afiliados, y asegurar el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones económicas a que hubiere lugar, contando con la posibilidad de repetir contra el empleador, en caso de que la controversia se hubiere definido a su favor y en contra de éste”*  
(Subraya la Sala).

EME INGENIERIA S.A. actualmente realiza los aportes de riesgos laborales a SURA ARL, quienes se encargan de las prestaciones asistenciales y económicas en cualquier evento en que ocurra un accidente laboral a algún trabajador de la empresa, así como brindando la asesoría con respecto a diferentes temas de salud ocupacional y temas administrativos.

Es importante saber que una de las responsabilidades de SURA ARL no es solamente brindar cobertura sobre cualquier incidente o accidente de trabajo, sino que existe una obligación conforme a la Resolución 1401 de 2007 en su artículo 5 numeral 7 que consiste en “Participar, cuando lo estime necesario, en la investigación de accidentes de trabajo que, por su complejidad, consecuencias o falta de conocimiento técnico del aportante, hagan aconsejable la recolección de

datos oportunos que permitan conocer las causas y emitir recomendaciones más precisas.”

La investigación del accidente laboral pese a ser responsabilidad del empleador y empresa beneficiaria de los servicios del trabajador si llega a ser el caso, la ARL es la encargada de recibir estos informes y tiene esa potestad de participar en la misma investigación si lo considera necesario, no solo con respecto a los hechos, causas y sitio de trabajo, sino también en todo lo respectivo a testigos, fotografías, videos y documentos que consideren necesarios. En este orden de ideas no fue descabellado pensar que uno de los documentos que pueden requerir durante la investigación sería el contrato laboral del trabajador accidentado, con el fin de verificar si las condiciones en las cuales tuvo ocurrencia el accidente encajan con las funciones propias para las cuales fue contratado el trabajador y así también determinar el sitio de trabajo en donde las debía realizar.

Con el fin de obtener una información más objetiva sin adentrarnos en presunciones se consultó con el tutor de la empresa y se procedió a realizar un derecho de petición dirigido a SURA ARL, firmado por el Representante Legal de EME INGENIERIA S.A., consignando en este preguntas puntuales relacionadas con los temas que nos interesa averiguar; las preguntas elaboradas en este documento fueron las siguientes:

- Una vez el trabajador de EME INGENIERIA S.A. es afiliado a SURA ARL **¿bajo qué términos, condiciones, regulación legal o contrato está sometida esta afiliación?**
- **¿Cuál es el concepto o la definición del CENTRO DE TRABAJO?**

- Al momento de la ocurrencia de un accidente laboral **¿Qué criterios se tienen en cuenta para decidir si ARL SURA tiene o no cobertura sobre este siniestro?**
- **¿Qué relevancia tiene el contrato laboral del trabajador para SURA ARL al momento de brindar cobertura en la ocurrencia de un accidente laboral?**
- En el evento en que el trabajador esté asegurado bajo determinada categoría de riesgo, pero se encuentre actualmente laborando en un CENTRO DE TRABAJO diferente al de su vinculación inicial, **¿estará SURA ARL obligada a responder o brindar cobertura sobre el accidente de trabajo que llegue a ocurrir en este lugar?**
- **¿Qué tipo de novedades debe reportar el empleador a ARL SURA para que opere la cobertura de RIESGOS LABORALES del trabajador?**
- **¿En qué evento o condiciones SURA ARL no brindaría cobertura o no se haría responsable de un accidente laboral que sufra un trabajador?**

Copia de este Derecho de Petición original estará adjunto a este libro como Anexo C. Derecho de petición. Gracias a esto se pudo obtener información concreta por parte de SURA ARL, toda vez que el 23 de Julio de 2013 se dio respuesta a estas preguntas.

La respuesta de SURA ARL si bien fue completa en el sentido en que tocaron todos y cada uno de los interrogantes planteados, a su vez no dio totalmente claridad respecto a temas específicos que nos interesa para el desarrollo de este proyecto, pues si bien aclararon su posición con respecto a todas las obligaciones legales que tienen como ARL citando la ley 1562 de 2012 y las demás normas antecesoras, las, fueron muy ambiguos con respecto al punto de mayor interés el

cual tocaba el tema de la importancia del contrato laboral en el evento de un accidente de trabajo, según la respuesta que dio al derecho de petición SURA ARL manifiesta que **“El tipo de contrato no tiene relevancia al momento de ARL SURA de brindar la cobertura mediante las prestaciones asistenciales y económicas generadas con ocasión de un evento de origen profesional”** pero cabe resaltar que SURA ARL solamente se refiere a que hay cobertura siempre que haya un contrato sin importar su modalidad, evadiendo nuestra pregunta real que iba enfocada a la duración o vigencia del contrato.

Al final se pudo colegir de la respuesta emanada de SURA ARL que la cobertura será total siempre que el accidente ocurra durante la ejecución de sus labores y que este se encuentre afiliado al régimen General de Riesgos Laborales mediante SURA ARL, incluso dejando claro que la afiliación y desafiliación al momento del accidente laboral no exime de la responsabilidad a SURA ARL pero estos tendrán derecho a replicar contra el empleador que debió tener afiliado al trabajador, dejando así para ellos sin importancia la vigencia del contrato de trabajo.

En términos coloquiales podríamos decir que SURA ARL brindara cobertura siempre brindara siempre y cuando se estén realizando los aportes al día; la respuesta a este derecho de petición se podrá encontrar en una copia adjunta al final de este libro como Anexo D. Respuesta al Derecho de Petición.

#### **5.11 DESARROLLAR UN DIAGNOSTICO PROYECTANDO LOS POSIBLES CONFLICTOS JURÍDICOS QUE PODRÍA ACARREAR SI SE CONTINUA PROCEDIENDO DE ESTA MANERA CON LA CONTRATACIÓN LABORAL.**

Teniendo en cuenta la información que se había consultado con respecto a estos temas, ya sean decisiones de la Corte o información emanada por la misma Administradora de Riesgos Laborales, se estableció que los empleadores tienen

una gran responsabilidad con las obligaciones que emanan de la relación laboral, so pena de enfrentarse eventualmente a las consecuencias producto de su incumplimiento. Una de las obligaciones importantes consiste en los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, pues como se advierte en los artículos 4 y 90 del Decreto 1295 de 1994:

*“Artículo 4 Literal e) El empleador que no afilie a sus trabajadores al Sistema General de Riesgos Profesionales, además de las sanciones legales, será responsable de las prestaciones que se otorgan en este decreto.”*

*(....)*

*Artículo 90 Num 1. El incumplimiento de la afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales, le acarreará a los empleadores y responsables de la cotización, además de las sanciones previstas por el Código Sustantivo del Trabajo, la legislación laboral vigente y la ley 100 de 1993, o normas que la modifiquen, incorporen o reglamenten, la obligación de reconocer y pagar al trabajador las prestaciones consagradas en el presente Decreto.*

*La no afiliación y el no pago de dos o más periodos mensuales de cotizaciones, le acarreará al empleador multas sucesivas mensuales de hasta quinientos (500) salarios minios mensuales legales vigentes.”*

Si bien la empresa EME INGENIERIA S.A. esta al día en todo lo relacionado con los aportes a Seguridad Social Integral, se llegó a la conclusión de que sigue estando expuesta a eventuales problemas que se puedan presentar debido a la modalidad o procedimiento de contratación, pues si bien un trabajador está conforme mientras tenga sus aportes a Seguridad Social Integral y su salario no sea interrumpido, este no entenderá la razón cuando deba ser desvinculado por que el proyecto en el que está trabajando ha culminado.

Durante esta práctica se pudo evidenciar que los trabajadores de EME INGENIERIA S.A. que han sido contratados por obra o labor determinada, cuyas

obras han sido finalizadas varios años atrás pero que aun así la relación laboral de estos con la empresa nunca tuvo una solución de continuidad, están cobijados por uno de los principios del derecho laboral que se llama “Primacía de la realidad sobre la forma”, como consecuencia estos trabajadores a la fecha actual tienen un contrato de manera formal que sería el de obra o labor por la cual fueron contratados, pero siendo consecuentes con la realidad su relación se ha tornado como un contrato a término indefinido.

No sería extraño pensar que alguno o algunos de estos trabajadores se sientan inconformes si su relación laboral se llega a terminar bajo el argumento de que la obra en la cual estaban trabajando ya fue finalizada, pues en este momento se percatarían de que su contrato real fue por una obra que ya había terminado hace muchos años y nunca hubo lugar a tal desvinculación y liquidación en situaciones anteriores con obras diferentes. Es probable que los trabajadores que se sientan afectados acudan ante un abogado quien iniciaría un proceso laboral ordinario en contra de la empresa, con el fin de declarar a través de un Juez laboral que el contrato realidad no era por obra o labor sino a término indefinido, teniendo en cuenta todas las características de la relación laboral y las pruebas que se aporten, ocasionando esto que la empresa deba indemnizar o reintegrar laboralmente al trabajador si este se llegase a encontrar bajo alguna circunstancia que lo ponga como sujeto de estabilidad laboral reforzada, según las pretensiones que se formulen; teniendo en cuenta las circunstancias de la relación laboral es factible que el Juez laboral acceda a estas pretensiones.

Por otro lado, fue importante entender los efectos que tiene esta práctica de contratación en la cobertura y servicios propios de la ARL al momento de que exista un accidente laboral, pues como ya lo habíamos mencionado anteriormente, en virtud de la Resolución 1401 de 2007 en su artículo 5 numeral 7 la ARL tiene la facultad de investigar el accidente laboral y acceder a documentos que considere necesario; tenemos claro que todo accidente laboral debe ser

reconocido en principio por la ARL sin importar las inconsistencias o problemas administrativos que se hayan podido presentar en su afiliación, pues la Corte Constitucional ya ha dejado claro que un trabajador no puede quedar sin cobertura por hechos ajenos a su voluntad y más aún cuando sean responsabilidad del empleador; pero así mismo la Corte recalca que la ARL podrá repetir en contra de este empleador por todos los gastos en que se hubiere visto inmersa.

Teniendo en cuenta las respuestas poco claras y generales que dio SURA ARL al derecho mencionado en el numeral anterior, no resulta exagerado creer que la ARL puede indagar e investigar acerca del contrato laboral firmado que existe entre el trabajador y la empresa, cotejando sus funciones y cargo con el tipo de riesgo asegurado. No logramos tener claridad con respecto a que puede opinar la ARL al encontrar un trabajador accidentado cuyo contrato especifica un lugar, obra y labor diferente al que se encontraba realizando en la ocurrencia del siniestro.

Debido a todo lo anterior es cómo se pudo vislumbrar grosso modo las posibles consecuencias de continuar con esta práctica contractual, pues estos efectos más allá de problemas administrativos pueden llegar a tener repercusiones en la vida misma y los derechos fundamentales del trabajador.

#### **5.12 PLANTEAR UNA PROPUESTA QUE BUSQUE LA LIQUIDACIÓN Y RENOVACIÓN CONTRACTUAL CONFORME AL PERFIL LABORAL, CARGO Y FUNCIONES QUE ESTÉ REALIZANDO EL TRABAJADOR.**

Con todos los temas que se han tocado anteriormente y las posibles consecuencias que se vislumbraron en el numeral anterior, se hizo difícil plantear una solución que buscara beneficiar ambos extremos en la relación laboral, pero no obstante pudo divisar una posible salida.

El contrato de trabajo se caracteriza por tener tres elementos, subordinación,

horario y remuneración, pero al momento de iniciarse esta relación laboral existe un aspecto indispensable que da paso a la creación del vínculo trabajador-empleador, hacemos referencia a la consensualidad, pues un contrato de trabajo a pesar de tener una especial protección y regulación por parte del estado, por su naturaleza puede ser afectado por los vicios de consentimiento que son error fuerza y dolo.

Un trabajador jamás puede tomar un trabajo en contra de su voluntad o inducido a un error ya que esto generaría uno de los vicios del consentimiento propios que afectan a un contrato general, y desnaturalizaría el contrato de trabajo oponiéndose al mandato constitucional contenido en el artículo 26 de la carta magna: **“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.”** (Negritas y subrayado fuera de texto).

Así entonces el trabajador es quien finalmente decide si aceptar o no la oferta laboral incluyendo las condiciones salariales, horario y funciones que se plasmen en esta, pues su autonomía privada le permite disponer de su fuerza laboral para el empleador, pero cabe resaltar que esta autonomía de la voluntad privada está restringida por el estado, en aras de garantizar la protección del trabajador y procurar todos sus derechos laborales.

En este orden de ideas si bien este elemento de la consensualidad es importante al momento de iniciar el vínculo laboral, ¿Por qué no puede ser este elemento suficiente para modificarlo?

En principio se debe determinar que existen ciertos aspectos en el derecho laboral que pueden ser modificados por el empleador de manera unilateral, sin

consentimiento del trabajador, estamos hablando del “IUS VARIANDI” esta es aquella potestad que tiene el empleador de modificar unilateralmente las circunstancias en las cuales el trabajador presta sus servicios al empleador, pero uso de esta facultad tal y como lo ha dicho la Corte Constitucional “estará determinado por las conveniencias razonables y justas que surgen de las necesidades de la empresa y que de todas maneras, según lo tiene establecido la doctrina y la jurisprudencia, habrá de preservarse el honor, la dignidad, los intereses, los derechos mínimos y seguridad del trabajador y dentro de las limitaciones que le imponen la ley, el contrato de trabajo, la convención colectiva y el reglamento de trabajo.”<sup>51</sup>; ahora esta facultad que tiene el empleador no es absoluta, sino por el contrario se encuentra restringida de manera constitucional, pues la corte en Sentencia T-483 de 1993 determinó que:

“ante todo, está limitado por la norma constitucional que exige para el trabajo condiciones dignas y justas (art. 25 C.N.), así como por los principios mínimos fundamentales señalados por el artículo 53 de la Carta en lo que concierne al estatuto del trabajo. Y, por supuesto, su ejercicio concreto depende de factores tales como las circunstancias que afectan al trabajador, la situación de su familia, su propia salud y la de sus allegados, el lugar y el tiempo de trabajo, sus condiciones salariales, la conducta que ha venido observando y el rendimiento demostrado. En cada ejercicio de su facultad de modificación el empleador deberá apreciar el conjunto de estos elementos y adoptar una determinación que los consulte de manera adecuada y coherente. En últimas, debe tomar en cuenta que mediante aquella no queda revestido de unas atribuciones omnímodas que toman al trabajador como simple pieza integrante de la totalidad sino como ser humano libre, responsable y digno en quien debe cristalizarse la administración de justicia distributiva a cargo del patrono.”

De la misma manera la sentencia T-751 de 2010, MP. Pretelt Chaljub determino

---

<sup>51</sup> Sentencia T-407 de 1992, MP. Rodríguez Rodríguez

los aspectos que se deben tener en cuenta cuando el empleador vaya a ejercer este derecho:

*“El ius variandi deberá ejercerse teniendo en cuenta: (i) las circunstancias que afectan al trabajador; (ii) la situación familiar; (iii) su estado de salud y el de sus allegados; (iv) el lugar y el tiempo de trabajo; (v) las condiciones salariales; y (vi) el comportamiento que ha venido observando y el rendimiento demostrado. De esta manera, el ejercicio del ius variandi implicará que para cada caso, el empleador observe estos condicionamientos, para que pueda tomar una decisión adecuada y coherente, y no se vean vulnerados los derechos fundamentales del trabajador.”*

Teniendo claro entonces hasta dónde puede llegar la autonomía del empleador al momento de modificar aspectos de la relación laboral, vemos que en ningún momento la corte hace referencia a la modalidad contractual (termino fijo, indefinido, obra o labor) como tal, y es apenas lógico que este tema no se incluya dentro de esta potestad pues en gran medida podría ser usada en contra de los intereses del trabajador.

La empresa EME INGENIERIA S.A. utiliza mucho la figura del “OTRO SI” al momento de modificar condiciones en sus contratos de trabajo, pero cabe resaltar que si bien esta adenda al contrato da la posibilidad de modificar aspectos de la relación laboral, su uso no se encuentra cubierto dentro de la órbita del IUS VARIANDI, pues el “OTRO SI” es un documento accesorio al contrato principal, el cual contiene unas disposiciones y condiciones que modifican partes o cláusulas específicas del contrato primigenio, razón por la cual debe ser suscrito y aceptado por los 2 extremos actores de la relación laboral (trabajador y empleador).

Con respecto a este tema la información es muy escasa, pues el “OTRO SÍ” no tiene una regulación específica o algún tipo de norma que lo restrinja, “La ley no contempla límites al número de modificaciones que se pueden hacer en un

contrato de trabajo. Las modificaciones están limitadas por los derechos mínimos laborales que no se pueden afectar y por la voluntad de las partes, de modo que siempre que las modificaciones propuestas no afecten esos derechos mínimos legales, se pueden hacer tantas modificaciones como las partes consideren necesarias”.<sup>52</sup>

Debido a los servicios de las empresas y las funciones que tienen sus trabajadores es necesario que circunstancias particulares vayan surgiendo con el tiempo y que se deban realizar ajustes pertinentes al contrato de trabajo con el fin de brindar calidad y continuidad en los servicios que la empresa dispone, pero estas modificaciones deben respetar las condiciones mínimas y derechos fundamentales de los trabajadores. Es así como poco a poco se fue vislumbrando una respuesta al interrogante planteado anteriormente, incluso cuando no hay jurisprudencia que mencione o haga alusión a este tema, pero a pesar de esto existen conceptos del Ministerio de Protección Social que son interesantes por los argumentos que plantean alrededor de esta situación, ya que el punto central que se manejan en estos conceptos es el IUS VARIANDI pero indirectamente tocan el tema que nos interesa; a continuación tomaremos un extracto un concepto emitido por el Ministerio de Protección Social bajo el radicado 359800 de fecha 05 de Diciembre de 2008 en el cual la duda a resolver es “modificación del contrato de trabajo temporal a término indefinido”, la respuesta fue la siguiente:

*“El poder directivo o subordinante, de que sin duda goza el patrono en la relación laboral, y del cual es consecuencia directa el llamado ius variandi, dista mucho de ser una potestad absoluta, incondicionada o ilimitada, conforme lo ha señalado la Sala en varias ocasiones.*

*El ius variandi, en sentido propio o restringido, permite al patrono alterar o modificar por decisión suya aspectos tales como la forma de remuneración, el*

---

<sup>52</sup> Tomado de <http://www.gerencie.com/es-posible-incluir-un-otro-si-para-modificar-otro-otro-si-en-un-contrato-de-trabajo.html>

*horario, la función, oficio o puesto laboral, y el lugar o sitio del trabajo. Pero este derecho empresarial debe atemperarse teniendo en cuenta el claro derecho del trabajador a que su situación no sea desmejorada (el principio de "la condición más beneficiosa"), y debe ser de todos modos utilizado —como todo derecho—, no de manera caprichosa, ad libitum, sino por razones objetivas, humanas o técnicas, de organización o producción". (Resaltado fuera de texto).*

*En este orden de ideas y frente a su inquietud, es preciso tener en cuenta que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, vale decir, sus efectos se producen en el tiempo, de manera tal que cobra respecto de éste, especial importancia la posibilidad de introducir modificaciones en su contenido, sin embargo, el "lus variandi" 1 no sólo está limitado por los parámetros de la ley sino también por el status jurídico del trabajador, **razón por la cual, es fundamental tener presente que el empleador puede variar las condiciones laborales, como la modalidad del contrato a término fijo por otro contrato a término indefinido, mediante un "otrosí", pero nunca sin el acuerdo o aceptación por parte del trabajador.**" (Negritas y subrayado fuera de texto).*

Así entonces se pudo ver una posible salida al problema planteado, pues parecía ser que siempre y cuando haya consensualidad entre empleador y trabajador el "OTRO SI" se convierte en un acuerdo que adquiere validez legal, siempre y cuando las condiciones y cambios que en este se plasmen no desmejoren las condiciones laborales del trabajador. Se pensó que planteando esta solución al problema objeto de estudio en este proyecto conllevaría a que a través de esta figura o adenda llamada "OTRO SI" sirviera para aplicar a los contratos por obra o labor de aquellos trabajadores que estuvieran próximos a terminar su obra o de aquellos que cambiaron de obra en la realidad pero su contrato seguía intacto, con el fin de que en este se plasmara una modificación a la cláusula que determinara la duración de la obra, y así establecer el nombre de la obra actual en la que se encuentren trabajando o a la que entrarían a trabajar sin solución de continuidad,

para evitar la desvinculación y liquidación del trabajador y brindar así una alta calidad en el servicio que este presta a los clientes de la empresa, toda vez que por la naturaleza de proyectos que se desarrollan en EME INGENIERIA S.A. los trabajadores deben prestar su servicio de una manera continua sin una desvinculación para crear el nuevo contrato.

Pese a todo lo anterior se debía tener en cuenta que la modalidad de obra o labor contratada tiene unas características especiales que lo hacen diferente a otros contratos temporales, y con respecto a su prolongación en el tiempo la Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Laboral, tutela expediente No.20992 del 10 de Agosto de 2009, expresó lo siguiente:

*“Obviamente dentro de un régimen de estabilidad laboral impropia o relativa como el que, por regla general nos rige, la posibilidad de terminación del contrato tiene la voluntad del empleador un componente importante bajo la condición de abonar una indemnización que la ley ha tarifado previamente y sin perjuicio de las limitantes que la normatividad iusfundamental ha impuesto...frente a situaciones de especial protección... también es de resaltar que de los contratos enunciados es el que menos estabilidad laboral otorga en el contrato a término fijo, toda vez que en éste la duración del mismo se encuentra dada con anticipación, todo ello in perjuicio de su prorrogabilidad. Por esta y no por otra razón, el legislador ha establecido límites a la libertad de contratación, en la modalidad indicada, ora estableciendo períodos máximos y mínimos de contratación, ora condicionado el número de prórrogas...Así las cosas si al contrato por término de duración de obra se le otorgase esa laxitud, que la ley no le da, ello aparejaría como consecuencia necesaria condicionar su vigencia a un número determinado de prórrogas por encima de las que permiten para contratos a término fijo inferior a un año. **Por eso no es descabellado pensar que en el contrato por término o duración de obra o labor, al igual que en el contrato a término indefinido la prórroga es un elemento extraño a su naturaleza...en la legislación colombiana la***

**modalidad contractual por término o duración de obra no admite la celebración del contrato por porcentajes de obra. Cosa distinta sucede, cuando la obra se ofrece como un conjunto complejo de procesos, guardando cada uno su independencia respecto de los otros, Tal como sucede, por ejemplo, en las obras de construcción...En estas especiales circunstancias, es claro que cada proceso puede ser considerado como una obra independiente y por tanto la duración del contrato no puede estar determinada por la duración total de ella sino de la parte especial relacionada con la actividad específica a la que está referida...**

Se llegó a la conclusión entonces que en un contrato de obra o labor no se puede hablar de prórroga, ya que esta modalidad fue creada para elaborar una función específica y a su vez trae implícito una terminación, que es cuando finalice la obra por la cual se contrató. Es por esta razón que si el trabajador es necesario para continuar con una obra diferente, se debe realizar un nuevo contrato después de que culmine la obra inicial por la cual fue contratado, habiendo la respectiva liquidación y desvinculación con pago de prestaciones. Por lo tanto se pudo establecer que la prórroga en el contrato por obra o labor desnaturalizaría su esencia y conllevaría al efecto tácito de convertirse en un contrato a término indefinido.

Debido a que la situación no fue descabellado pensar que los trabajadores contratados por obra o labor eventualmente se convertirá en contratos a términos indefinidos por la primacía de la realidad sobre la formalidad, sea que se intente modificar su duración por la de otro contrato o sea que se guarde silencio frente al nuevo contrato manteniéndose solo el primero, pero esta transformación se haría efectiva al momento en que la declare un Juez Laboral, pues de otra manera sería una situación desconocida para el trabajador e incluso para la empresa.

Así fue como se llegó a un punto en el cual se entendió que el "OTRO SI" a un

contrato por obra o labor no resulta eficaz para dar continuidad a esta modalidad por una obra distinta, también se estableció que hacer esto de igual manera crearía un nuevo contrato sin terminar el anterior con todos los requisitos legales lo cual generaría más confusión, toda vez que el trabajador o trabajadores que sean susceptibles de aplicar para un contrato adicional, terminarían teniendo 2 contratos de trabajo de manera simultánea ya que el primigenio no estaría liquidado.

Así las cosas con respecto a la pregunta planteada “¿Por qué no puede ser este elemento suficiente para modificarlo?” se llegó a pensar que sería viable responder Sí, que la consensualidad puede ser suficiente para modificar o novar el contrato de trabajo siempre y cuando se realice conservando los intereses del trabajador y a través de un acuerdo diferente la adenda de un “OTRO SI”. Si nos enfocamos en la autonomía de la voluntad de las partes, el trabajador y empleador tendrían la suficiente potestad para modificar su relación laboral en aras de no dar solución de continuidad al contrato del trabajador, pero también sin producir un detrimento en sus derechos, desde este punto de vista podemos plantear que en efecto se pueda realizar una novación del contrato, a través de un acuerdo modificatorio total, el cual no solamente cambiaría ciertas cláusulas del contrato original, sino que podría cambiar también la modalidad contractual, cargo, funciones, entre otras, al punto en el cual este pueda representar el contrato realidad que desempeña el trabajador.

Se pensó que la idea sería tomar a todos los trabajadores por obra o labor que actualmente se encuentran desempeñando sus funciones en obras diferentes a las cuales fueron contratadas sin que mediara una desvinculación y liquidación para trasladarse a la nueva obra o labor; así entonces se estableció que para que el acuerdo fuese válido, no puede desmejorarse en esta la situación del trabajador, sino por el contrario mejorarla y brindarle más garantías, cabe recalcar que en los contratos de trabajo la autonomía de la voluntad se ve limitada por el orden

público (art 14 del C.S.T.), que hace que los derechos y prerrogativas reconocidas por el ordenamiento nacional sean irrenunciables, razón por la cual se infirió que el acuerdo modificatorio debe estar dentro de los marcos del orden público.

Pero ante todo esto se planteó la pregunta ¿Qué debe contener este acuerdo? Se pensó que si se llegaba a contemplar esta posibilidad, este acuerdo debía contener manera completa la identificación plena de las partes que en este intervienen (trabajador y empleador), mencionando también el contrato de trabajo que será modificado por este acuerdo y discriminando cláusula por cláusula que será modificada o simplemente contener un nuevo clausulado que deje sin efectos al anterior, siempre con el fin de que se llegase a acordar que se entenderá que el trabajador pasará de tener un contrato por obra o labor a un contrato a término indefinido.

¿Por qué el acuerdo modificatorio debe novar el contrato por obra o labor a un contrato a término indefinido y no a término fijo?; la respuesta a esta pregunta radicó en que este acuerdo debería funcionar básicamente bajo los parámetros de un acta conciliación, teniendo en cuenta que las situaciones particulares del trabajadores lo encasillan en un contrato de trabajo realidad a término indefinido, se vuelve este un derecho adquirido, debido a que el contrato laboral es de tracto sucesivo, su ejecución y efectos se dan a través del tiempo, haciendo imposible desconocer esta situación, lo que impediría a un trabajador que tiene un contrato laboral realidad a término indefinido (que no ha sido declarado aun por un Juez laboral) acordar una modificación de la duración de su nuevo contrato por una duración o término fijo, toda vez que los derechos adquiridos, ciertos e irrenunciables son inconciliables y no pueden ser desconocidos, e incluso, si se realizara una conciliación bajo las autoridades competentes para conciliar temas laborales (Juez Laboral e Inspector de Trabajo) estaría prohibido conciliar sobre este tipo de derechos; solamente sería válida la conciliación en este aspecto si el fin de esta implica un reconocimiento total de estos derechos, razón por la cual el

acuerdo modificador solo podría realizarse en aras de reconocer que el trabajador tiene una relación laboral a término indefinido, ya que de no ser así, este acuerdo vulneraría los límites del orden público y en consecuencia tendría objeto ilícito, provocando que posteriormente se pueda declarar su nulidad.

Es así como a través de la consensualidad, se tuvo la intención de llegar a un acuerdo pactado por las partes en aras de la autonomía de la voluntad, sin desconocer el orden público de las normas Constitucionales y demás normas que rigen la relación laboral en Colombia, todo esto con el fin de garantizar la existencia de un contrato realidad tanto de fondo como de forma, evitando así confusiones eventuales y protegiendo todos los derechos del trabajador que se puedan ver vulnerados con ocasión de esta indeterminación laboral.

#### **5.12.1 Cuarto Informe**

### **TITULO IV SUSTENTACION E IMPLEMENTACION**

#### **5.13 SUSTENTACIÓN DEL DIAGNÓSTICO PREVIAMENTE REVISADA POR LA FIRMA ASESORA, EN ARAS DE QUE LA EMPRESA SE CONVENZA DE HACER CAMBIOS FRENTE A ESTA POLÍTICA DE CONTRATACIÓN LABORAL.**

Una vez se tuvo un informe detallado se consultó con los asesores de este proyecto en aras de saber si el diagnóstico en el cual se evidencia la situación actual de la política de contratación laboral de EME INGENIERIA S.A. es acertado y si las consecuencias previstas pueden llegar a ser las que se mencionaron en el anteriormente.

Se plantearon todos los posibles riesgos que podrían presentar con respecto a una inspección por parte del ministerio de trabajo, así como también las

inconformidades de aquellos trabajadores que llegasen a ser vinculados y demandaran asesorados por un abogado aludiendo al contrato realidad.

La posición de ambos asesores fue diferente con respecto a lo planteado, pues si bien estuvieron de acuerdo con las posibles situaciones adversas que se puedan desencadenar a raíz de esta política o dinámica de contratación laboral, pues el tutor de la empresa no ve viable la posibilidad de crear un acuerdo privado en el cual las partes (empleador y trabajador) manifiesten de manera voluntaria la modificación de la naturaleza del contrato laboral, sosteniendo que aunque puede sonar viable desde el punto de vista académico, en la realidad jurídica podría generar más confusión e inconvenientes; posición que el director del proyecto designado por la universidad apoyo la propuesta del documento privado, el cual una vez avalado por el ministerio del trabajo en una conciliación judicial podría tener efectos plenos ante cualquier litigio eventual.

Con base a lo anterior el tutor por parte de la empresa, planteó que la mejor opción era implementar la terminación liquidación y posterior reintegración laboral de los trabajadores con contratos de trabajo determinados a término fijo, indefinido o por obra o labor contratada, ya que crear un acuerdo de voluntades que cambie la naturaleza propia del contrato por obra o labor es un poco complejo y podría generar inseguridad jurídica, encontrando una mejor opción en seguir el curso regular de una relación laboral que llega a su término y que posteriormente pueda ser renovada con un nuevo contrato que contenga todos los elementos y garantías que debe tener el trabajador para el desarrollo de su relación laboral.

El tutor del proyecto por parte de la Empresa aconsejó igualmente, que lo más conveniente era continuar con el ciclo normal de la relación laboral hasta su finalización, buscando que en el nuevo contrato que se realice a aquel trabajador que se desee reintegrar, ya sea un contrato definitivo y consecuente con las funciones de ese trabajador, pues la idea es mantener un contrato que beneficie a

la empresa y al trabajador en todos los aspectos jurídicos.

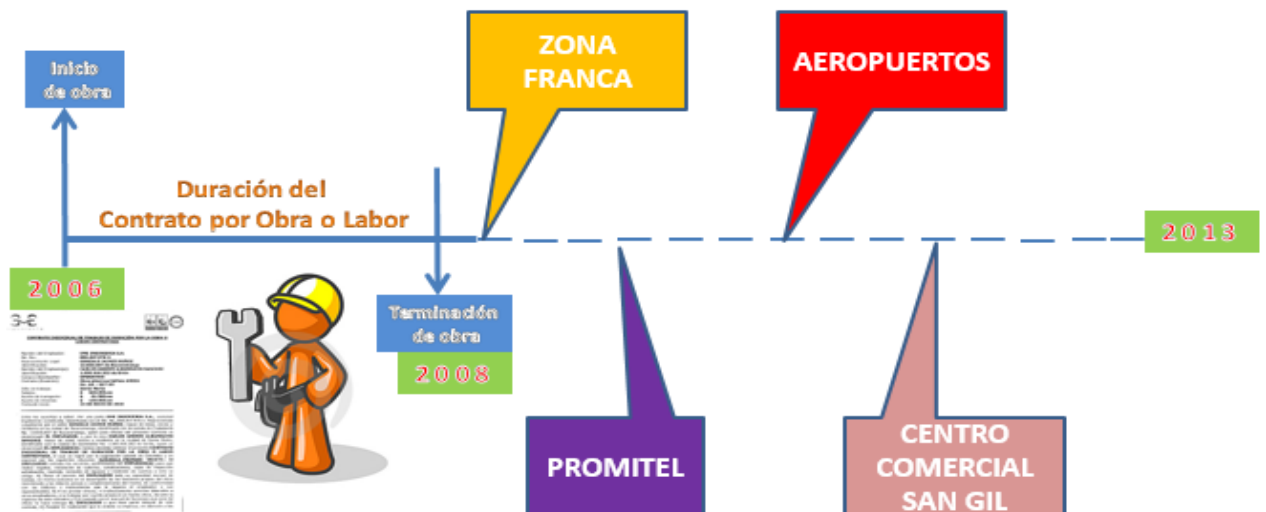
#### **5.14 CONSECUTIVAMENTE AL DIAGNÓSTICO PROCEDER A LA SUSTENTACIÓN DE UNA PROPUESTA QUE BUSQUE CORREGIR Y PREVENIR LOS PROBLEMAS JURÍDICOS QUE SE PUEDEN DAR CON RESPECTO A LAS POLÍTICAS DE CONTRATACIÓN LABORAL.**

Después de tener los conceptos acerca del diagnóstico y la propuesta de solución, por parte de los tutores de este proyecto, el paso a seguir fue concretar una reunión con la Gerente de la Empresa EME INGENIERIA S.A. Gloria Ayala, y mi jefe directa y encargada del área de Gestión Humana, la Psicóloga Esther Velandia.

Se comenzó a explicar los elementos esenciales de una relación laboral, en aras de contextualizar las obligaciones que tienen los empleadores y los trabajadores en el desarrollo de un contrato de trabajo, una vez se dejó claro este punto se expuso ante la Gerente y la Encargada de Recurso Humano el listado de todos los trabajadores, en los se determinaba su fecha y tipo de vinculación laboral, así como también los cambios o interrupciones que había tenido cada relación en particular. Después de exponer estos se reveló la cantidad de trabajadores depurados por contratos de obra o labor, y se comenzó a explicar las especiales características de este contrato, haciendo entender que es un contrato laboral atípico, que su fin es el cumplimiento de una obra que debe ser determinada, que como tal no se puede establecer una terminación en fecha exacta pero que aun así, se debe dejar en claro que si tendrá una culminación al momento en que la obra para la cual ha sido contratado el trabajador llegue a su fin, y sobre todo se realizando mucho énfasis en que este contrato sigue estando regulado bajo todas las garantías u obligaciones propias de un contrato laboral, desde su remuneración hasta sus aportes de seguridad social integral, por lo tanto cualquier terminación injustificada tiene sus respectivas sanciones e indemnizaciones.

Utilizando el caso particular de un trabajador que hace parte del listado de todos los trabajadores que tienen su situación laboral definida en contratos por obra o labor que ya han acabado, se expuso un esquema en el cual se explicaba el ciclo de la relación laboral de un trabajador, desde su génesis hasta su final, dependiendo del tipo de contrato, así mismo durante una línea de tiempo se planteaba las interrupciones que tenía el contrato por obra o labor al momento en que se trasladaba al trabajador de una obra a otra.

Figura 3. Ciclo de la Relación Laboral.



Fuente: autor del proyecto.

Se planteó también el posible escenario en que este trabajador pudiese sufrir un accidente de origen laboral, lo cual inmediatamente sería de conocimiento de la ARL a través del respectivo Ingeniero de Salud Ocupacional (ISO). Este accidente si bien sería cubierta por la ARL, ésta también tiene la facultad de investigar todo acerca de las condiciones en las cuales ocurrió el accidente, incluso el mismo contrato laboral.

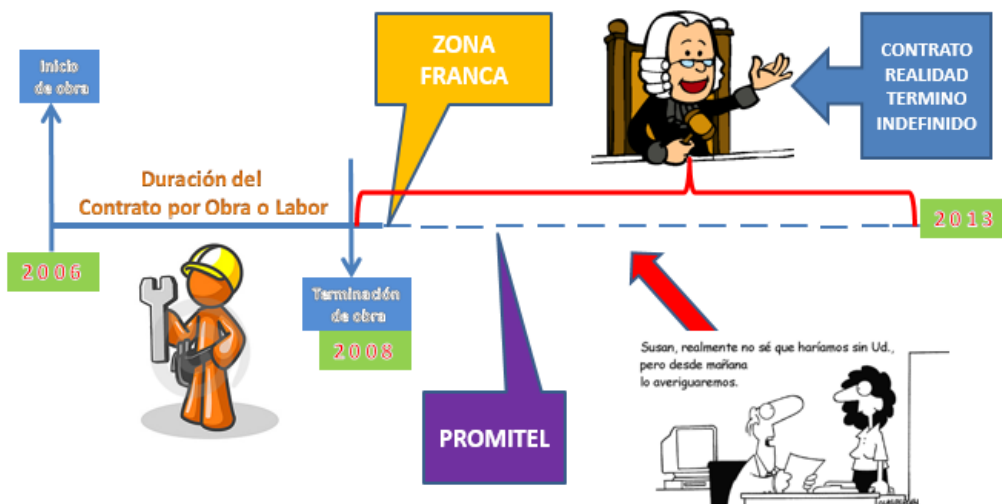
Figura 4. Primera Hipótesis.



Fuente: Autor del Proyecto

Consecuente a este dilema se planteó también el escenario en el cual el trabajador deba ser desvinculado por alguna razón con base a la terminación de la obra o labor para la cual fue contratado, o la cual fue pactada en la modificación de este contrato, pues sería muy probable que este llegue a sentir sus derechos vulnerados al ser desvinculado por la terminación de la obra, teniendo en cuenta su situación de antigüedad y la manera como ha mutado su contrato a través del tiempo.

Figura 5. Segunda Hipótesis



Fuente: Autor del Proyecto.

Se explicó a la empresa que el concepto emitido por la firma ARENAS OCHOA & ASOCIADOS Ltda, así como el emitido por el tutor que me fue designado por parte de la Universidad, tiene una misma predicción basada en el conocimiento y en la experiencia, pues ambos tutores están de acuerdo en que existe una alta probabilidad de que un Juez Laboral pueda acceder ante las pretensiones del trabajador inconforme y declarar la existencia de un contrato a término indefinido basándose en la primacía de la realidad sobre la forma; así mismo se informó a la empresa acerca de los efectos que tendría si un Juez toma esta decisión, pues si este trabajador está en algún tipo de condición que le genere estabilidad laboral reforzada, podría ordenar la reintegración laboral, o en su defecto el Juez podría ordenar la indemnización respectiva por despido injustificado.

Una vez terminada esta reunión, la Gerente de EME INGENIERIA S.A. junto con la encargada del departamento de Gestión Humana, entendieron a conformidad la gravedad el posible problema que se puede llegar a presentar a futuro de seguir con esta dinámica de contratación y rotación laboral de los trabajadores contratados por obra o labor.

**5.15 CONTAR CON EL AVAL DE LA EMPRESA EME INGENIERIA S.A. Y LA FIRMA ARENAS OCHOA & ASOCIADOS LTDA PARA IMPLEMENTAR UNA RESTRUCTURACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO HACIENDO LAS RESPECTIVAS LIQUIDACIONES Y RENOVACIONES QUE SE AJUSTEN MEJOR A LOS INTERESES Y FUNCIONES DE LOS TRABAJADORES ASÍ COMO A LOS DE LA EMPRESA.**

La empresa EME INGENIERIA S.A. decidió acceder a una renovación contractual de los trabajadores afectados, pero debido a la naturaleza de las funciones que estos desempeñan no pueden ser desvinculados y vinculados nuevamente, teniendo en cuenta que su trabajo debe ser indispensable y continuo para la

calidad del servicio, pues el receso laboral que implica la restructuración contractual, podría afectar significativamente el servicio que presta la empresa a sus diferentes clientes.

Se realizó un estudio acerca de los proyectos que se estaban llevando a cabo y se encontró que el contrato denominado PROMITEL, el cual tenía su objeto en la instalación de fibra óptica en toda el área metropolitana de Bucaramanga (como un servicio prestado para la empresa PROMITEL TELECOMUNICACIONES), tenía fecha de terminación programada para el 30 de Septiembre de 2013. Este contrato tenía una cantidad de 12 trabajadores de los cuales 11 se veían afectados por haber sido trasladados de obra a obra sin terminación o renovación contractual, por lo tanto se hizo la sugerencia a la Gerente de la empresa EME INGENIERIA S.A. para que analizara objetivamente las calidades de estos trabajadores y tomará una decisión respecto a su futuro laboral, toda vez que se estaba presentando un momento coyuntural en el cual se podía comenzar con la real restructuración y corrección en la problemática de contratación laboral que se había planteado.

Así entonces la Gerente de EME INGENIERIA S.A. basándose en criterios tales como la utilidad para futuros proyectos, antigüedad y experiencia dentro de la empresa, se tomó la decisión de tomar a estos 11 trabajadores terminarían su ciclo laboral de una manera normal y volverían a ingresar a la nómina de la empresa bajo un contrato más adecuado a sus condiciones y a las mismas necesidades de la empresa, algunos vinculados a un nuevo proyecto llamado “CONSTRUCCION DE INFRAESTRUCTURA, MANTENIMIENTO Y ELABORACIÓN DE EMPALMES DE FIBRA OPTICA PARA LAS REDES DE LA CIUDAD DE BUCARAMANGA” y otros de manera indefinida. Por esta razón a la fecha del 30 de Septiembre de 2013, se terminó la relación laboral de estos trabajadores con su respectiva liquidación, contándose los días desde el contrato por obra o labor inicial, posteriormente fueron vinculados bajo de la siguiente

manera:

Tabla 4. Trabajadores Modificados.

<u>NOMBRE DEL TRABAJADOR</u>	<u>CARGO</u>	<u>FECHA DE VINCULACION</u>	<u>TIPO DE VINCULACION LABORAL</u>
RODRIGUEZ VILLAMIZAR CESAR AUGUSTO	AUXILIAR TECNICO	01/10/2013	CONTRATO POR OBRA O LABOR DETERMINADA
CARLOS ANDRES ALBARRACIN SANCHEZ	AUXILIAR TECNICO	01/10/2013	CONTRATO POR OBRA O LABOR DETERMINADA
JHON EDISSON ESPINOZA RODRIGUEZ	TECNOLOGO TELECOMUNICACIONES	01/10/2013	CONTRATO POR OBRA O LABOR DETERMINADA
JOSE TAILUMA PERALTA MARQUEZ	AUXILIAR TECNICO	01/10/2013	<b>CONTRATO A TERMINO INDEFINIDO</b>
LUIS ENRIQUE GOMEZ PINEDA	TECNOLOGO TELECOMUNICACIONES	01/10/2013	CONTRATO POR OBRA O LABOR DETERMINADA
LEONARDO ANDRES GOMEZ PINEDA	TECNOLOGO TELECOMUNICACIONES	01/10/2013	CONTRATO POR OBRA O LABOR DETERMINADA
DIEGO ARMANDO GAONA LOPEZ	TECNOLOGO TELECOMUNICACIONES	01/10/2013	CONTRATO POR OBRA O LABOR DETERMINADA
JEFFREY DEMIAN CARRILLO LIZCANO	AUXILIAR TECNICO	01/10/2013	CONTRATO POR OBRA O LABOR DETERMINADA
GABRIEL ENRIQUE GARCIA OTERO	PROFESIONAL TELECOMUNICACIONES	01/10/2013	CONTRATO POR OBRA O LABOR DETERMINADA
JHORDAN JAVIER SANCHEZ GUARIN	TECNICO TELECOMUNICACIONES	01/10/2013	<b>CONTRATO A TERMINO INDEFINIDO</b>
LUIS CARLOS ARIAS DIAZ	AUXILIAR TECNICO	16/10/2013	CONTRATO POR OBRA O LABOR DETERMINADA

Fuente: Autor del Proyecto.

Estos contratos se encontraran en del Anexo E al Anexo O.

Es de esta manera como se inició al menos en una pequeña parte la reestructuración de las políticas de contratación de la empresa EME INGENIERIA S.A., ya que el hecho de haber logrado la liquidación y posterior vinculación de

estos trabajadores evidencia una nueva etapa en todo lo referente a la vinculación de personal, y es más gratificante este proceso al poder lograr que dos trabajadores cambien su modalidad a un contrato de trabajo a término indefinido, pues de esta manera se está adaptando la realidad laboral a la realidad jurídica y consecuente con esto se están brindando muchas más garantías para estos trabajadores que de ahora en adelante serán un referente para el cambio de las políticas de vinculación laboral, pues la idea es que aplicando criterios objetivos al momento de la vinculación laboral de cada trabajador, el contrato primigenio de trabajo sea el definitivo durante toda la relación laboral y no tenga que mutar en un futuro.

El gran reto será ir haciendo esta transición con cada trabajador, aprovechando cada oportunidad de terminación de contrato para iniciar los vínculos laborales de manera correcta y así evitar los posibles problemas que se pueden presentar por no adaptar la realidad laboral del trabajador con la realidad jurídica.

## **6. RECOMENDACIONES PARA TENER EN CUENTA POR PARTE DE EME INGENIERIA S.A.**

Después de haber desarrollado este proyecto al interior de la empresa EME INGENIERIA S.A., escrutando las diferentes circunstancias de gran cantidad de trabajadores, es importante considerar que la empresa debe comenzar a tomar medidas de carácter correctivo para los casos de trabajadores que llevan muchos años en la empresa con laborando en contratos diferentes, así como también debe iniciar con medidas de carácter preventivo desde el génesis de la vinculación laboral.

El fin de este proyecto no es simplemente identificar y describir un problema, sino además buscar una solución que pueda beneficiar tanto a la empresa como a los trabajadores, es por eso que en primera medida hay que tener presente quienes son los trabajadores que están vinculados laboralmente a la empresa y se encuentran en esta condición, pues la idea es lograr redefinir su situación laboral, aunque se pueda tardar un tiempo, pero es recomendable comenzar lo antes posible, todo esto en aras de que la empresa tenga certeza de las condiciones en las cuales se encuentran estos trabajadores, tomando medidas correctivas blindándose de esta manera frente a cualquier litigio eventual o exclusión de responsabilidad por parte de las ARL.

Una de las propuestas trascendentales para aplicar al interior de EME INGENIERIA S.A. consiste en la realización de los acuerdos modificatorios; estos acuerdos consisten en plasmar en un nuevo contrato las condiciones reales del trabajador, haciendo referencia al primer contrato suscrito por obra o labor y modificando todas las cláusulas de este, en aras de remplazarlas por completo, con la única excepción de la cláusula que contiene la fecha de inicio de labores, pues se debe dejar claro en el acuerdo que se entenderá vinculado a este trabajador bajo la modalidad de contrato de trabajo a término indefinido a partir de esa fecha, estableciéndose que los periodos de prueba ya fueron surtidos y que

esta misma fecha aplicara para el trabajador en todos los efectos que pueda tener un contrato a término indefinido.

Al hacer esto la empresa podrá redefinir la situación del trabajador, garantizando sus derechos fundamentales, mejorando su calidad laboral por el solo hecho de vincularlo de manera indefinida, y así mismo, podrá blindarse frente a cualquier litigio que pueda iniciarse en su contra, así como garantizar que la ARL no se excluya de responsabilidad y cobertura frente a cualquier accidente laboral, pues como se mencionó en el desarrollo de este proyecto, el contrato de trabajo puede ser solicitado e investigado por las ARL para determinar su cobertura.

En cuanto a las medidas de manera preventiva es bueno iniciar el orden en los procesos de contratación laboral, en especial con los contratos de trabajo por obra o labor, pues la idea es a futuro evitar que estos trabajadores pasen de una obra a otra sin que medie un acuerdo o contrato valido que respalde esta actividad, pues la figura del “otro sí” no procede en este caso, ya que la idea no consisten en remplazar ciertas cláusulas, sino en remplazar el contrato por completo para que no exista solución de continuidad durante la ejecución de sus funciones, pasando de una obra que ya termino a otra nueva que recién comienza.

Otro aspecto fundamental a tener en cuenta es que no siempre se podrá aplicar la misma solución para cada trabajador, pues cada persona tiene intereses y motivaciones distintas, por lo tanto la empresa debe estar preparada para que en una eventual demanda se tomen acciones conciliatorias, en la medida de lo posible, si es que no se puede realizar siempre, pues recordemos que la conciliación es un mecanismo de autocomposición en el cual las partes van a resolver sus diferencias a través de fórmulas de arreglo que puedan proponer en una audiencia de conciliación. Debido a que la conciliación laboral está especialmente regulada, solamente puede ser realizada ante un conciliador del Ministerio de Trabajo de manera extraprocesal, ya que es una de las mejores opciones para dirimir un conflicto, pues la idea de entrar a un pleito judicial frente a un trabajador no es recomendable en la mayoría de los casos, debido a la especial

protección que estos tienen. Cabe resaltar que la conciliación en materia laboral opera solamente para temas transigibles, desistibles o negociables, esto quiere decir que solamente se debe intentar conciliar con el trabajador sobre derechos inciertos y discutibles, todos aquellos donde sus derechos estuvieran ajustados a simples expectativas.

Siguiendo estas recomendaciones se puede llegar finalmente a corregir todos los errores que se realizaron durante la contratación de estos trabajadores, y a su vez también se puede prevenir que esta misma situación siga ocurriendo, evitando de esta manera vulnerar derechos fundamentales y adquiridos de los trabajadores, así como ahorrando a la empresa conflictos innecesarios. Todos los cambios que se requiera hacer para mejorar las políticas de contratación laboral siempre deberán realizarse en aras de proteger los derechos fundamentales y adquiridos del trabajador.

## CONCLUSIONES

- La práctica jurídica empresarial en efecto brinda un gran beneficio para aquéllas empresas que no cuentan con un abogado contratado dentro de su nómina, toda vez que al existir una persona formada en derecho que tenga un contacto con la realidad de las situaciones que se presentan al interior de la empresa, permite que sean aplicadas políticas preventivas a las diferentes controversias que se puedan suscitar entre trabajador y empleador.
- Las relaciones laborales pese a tener elementos comunes son totalmente diferentes dependiendo de las especiales circunstancias que rodean al trabajador y su tipo de vinculación, es imposible generalizar los contratos de trabajo y darles el mismo trato durante su ejecución, transformación y terminación.
- Durante el desarrollo de la práctica se pudieron establecer que las falencias de las políticas de contratación laboral de EME INGENIERIA S.A. radicaban en la rotación indiscriminada de personal para diferentes trabajos sin la modificación, terminación o novación de sus contratos.
- En teoría las Administradoras de Riesgos Profesionales pueden ofrecer una cobertura amplia para cualquier imprevisto o accidente que tenga el trabajador de la empresa, pero solo hasta el momento que esto suceda es claro que la categoría del riesgo asegurado no será el único factor que tengan en cuenta al momento de investigar un accidente laboral, pues los contratos y la obra que debía estar realizando el trabajador pueden resultar decisivos en la determinación de responsabilidad y cobertura de salud.
- Uno de los elementos que compone el contrato de trabajo es el de la autonomía de la voluntad privada entre las partes, pero aun así no deja de

estar regulado por el estado debido a la especial protección que se debe garantizar para el trabajador; a pesar de esto el Código Sustantivo del Trabajo ni el Ministerio del Trabajo se han pronunciado respecto a la modificación del contrato de trabajo en cuanto su modalidad.

- Cuando un trabajador no tiene su relación laboral definida en la realidad de manera consecuente a su contrato de trabajo, puede representar serios problemas a futuro para la empresa si no se toman las medidas necesarias, así como también puede esto llegar a afectar derechos fundamentales del trabajador.
- Al final pese a descartar la propuesta de un documento que modificara la relación laboral del trabajador, se optó por la opción tradicional y segura que terminar la relación laboral de aquellos trabajadores que en este momento tendrían un contrato realidad debido a las condiciones en que han ejecutado sus labores a través del tiempo, ya que no se sabría los alcances o la seguridad jurídica que pudiera tener el documento de acuerdo modificatorio de contrato a futuro en un eventual litigio.
- Si bien la terminación y novación laboral no se pudo realizar con todos los trabajadores que fueron identificados en este proyecto, aplicarlo a un grupo pequeño cambia de alguna manera el paradigma de contratación laboral de la empresa y este cambió permitió así crear conciencia tanto al empleador como al trabajador de su situación laboral estableciendo un protocolo a seguir con respecto a los demás casos similares que se puedan llegar a presentar.
- La problemática identificada en EME INGENIERIA S.A. durante este proyecto se puede llegar a identificar a varias empresas que a través de los años han venido en gran crecimiento pero no han estado a la vanguardia de los derechos laborales que se pueden llegar a vulnerar de manera consciente o inconsciente, por lo tanto es imperativo que el empresario y empleador conozca los riesgos que puede tener esta política de contratación laboral para aplicar un tratamiento preventivo y no correctivo.
- Los empleadores muy pocas veces entenderán los riesgos que traen sus

políticas contractuales hasta que no se encuentren inmersos en un litigio ante la Jurisdicción laboral.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Código Sustantivo del Trabajo.
- Código de Comercio.
- Constitución Política de Colombia.
- Ley 100 de 1993.
- Ley 1562 de 2012.
- GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. 7 ed. Bogotá D.C.: LEYER, 2011
- GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. TEORIA GENERAL DEL DERECHO LABORAL. 7ed. Bogotá D.C.: LEYER, 2008.
- ISAZA CADAVID, German. DERECHO LABORAL APLICADO. 11ed. Bogota D.C.: LEYER, 2007.

 <http://www.emeingenieria.com.co/>

 <http://www.arenasochoa.com/>

 [www.gerencie.com](http://www.gerencie.com)

 [www.wikipedia.com.co](http://www.wikipedia.com.co)

 [www.corteconstitucional.gov.co](http://www.corteconstitucional.gov.co)

 [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)

## **ANEXOS**

## Anexo A. Tabla de Contratos General

NOMBRE	CARGO	ARP	TIPO DE CONTRATO	OBRA	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINACION	OBSERVACIONES	No. de Contrato	Salario mensual	Lugar de trabajo	UBICACIÓN ACTUAL
ACUNA SUAREZ LUIS FERNANDO	Ayudante Electricista.  Técnico Energía.		Antiguamente OBRA LABOR, actualmente labora pero no se encuentra aún el nuevo contrato	CONTRATO TORRE DE MARDEL.  Actualmente no se encuentra.			Antiguamente ya había laborado del 19 de sept de 2008 a 10 de feb de 2013. No (08 -24)			B/MANGA	
AGUDELO MOLINA CELMIRA	Auxiliar Administrativa Mensajera y oficios varios		TERMINO INDEFINIDO	Parte administrativa de EME	01/05/1994	Término Indefinido	Continúa laborando actualmente.		Salario Mínimo	B/MANGA	
ALBARRACIN SANCHEZ CARLOS FERNANDO	Auxiliar Técnico Operativo	COLPATRIA	OBRA O LABOR	Obra eléctrica edificio AREIA	24/05/2010	Terminación de obra	No se encuentra liquidación se presume que continua	No AR 007-09	\$650.000 +aux de transporte +aux de vivienda	SANTA MARTA	B/MANGA PROMITEL
AMARIS MORENO DIEGO ARMANDO	Tecnólogo tecnología de la información		TERMINO FIJO INFERIOR A 1 AÑO (6meses)	EME Ingeniería	08/04/2013	03/10/2013	Vigente		\$807.000 +\$100.000 +\$70.500	B/MANGA	
ANAYA PRADA ALVARO ALFONSO	Gerente Técnico Ingeniero Eléctrico		TERMINO INDEFINIDO	Parte administrativa EME	29/08/1994	Término Indefinido	No se encuentra liquidación se presume que continua	4957966	\$272.000 al año 1994 se presume indexado a la fecha actual	B/MANGA	
ANGARITA VILLAMIZAR RICHARD JOSE	Tecnólogo Energía	COLPATRIA	OBRA O LABOR	Contrato Montaje Torres de Colombia Movil.	05/08/2008	Terminación de obra.	Anteriormente había laborado con el contrato 07-9 el cual terminó el 30 de Junio de 2008	08 -16	\$700.000 +\$100.000 (aux de alimentación y vivienda)	B/MANGA	B/MANGA VARIOS PROYECTOS
ARDILA MEDINA FERLEIN	Profesional Energía Director de Energía en el área de Energía	-----	TERMINO FIJO 1 AÑO	Coordinación de proyectos en Bucaramanga, luego cambio a director de energía en área de energía	01/06/2011	31/05/2012	Se presume que esta vigente pues no hay liquidación, además de que tuvo un cambio de salario y de cargo a partir del 01/09/2012	¿?	\$3.000.000	B/MANGA	
ARDILA MEDINA EDILBERTO	Auxiliar Administrativo	SURA	OBRA LABOR	Centro Comercial el Puente San Gil	18/02/2013	Terminación de obra	Vigente		\$750.000 +\$70.500	SAN GIL	SAN GIL CENTRO COMERCIAL EL PUENTE
AYALA GUARIN GLORIA AMPARO	Gerente Financiera y Administrativa		TERMINO INDEFINIDO	Parte administrativa de EME	03/12/1983	Término Indefinido	Actualmente continua activa	4957974	\$10.000 al año 1983 se presume indexado a la fecha actual	B/MANGA	
BASTIDAS MENDOZA JOSE GONZALO	Auxiliar Administrativo Responsable de vehiculo asignado, transporte de material	SURA	OBRA O LABOR	Contrato PromitelTigo	06/09/2012	Terminación de Obra	No aparece liquidación se presume que está activo.	¿?	\$700.000 + aux de transporte	B/MANGA	B/MANGA COMPRA Y ALMACENAMIENTO
BASTO GOMEZ DIANA LISSETH	Profesional Automatización	SURA	OBRA O LABOR	Proyecto EME ETB.	12/06/2012	27/09/2012	Se termina vinculación por renuncia, esta liquidada y con carta de paz y salvo.	¿?	\$1.152.000 + \$200.000(sbs Vivienda)	B/MANGA	B/MANGA CONTRATO A TERMINO FIJO
BAUTISTA OVALLE CARLOS ALBERTO	Tecnólogo en Telecomunicaciones	-----	TERMINO FIJO 1 AÑO	EME S.A.	16/05/2012	15/05/2013	Próximo a desvinculación laboral o renovación	¿?	\$800.000 +\$100.000 (aux de disponibilidad y	B/MANGA	

BAYONA BAUTISTA JUAN ALBERTO	Técnico Sénior Energía	-----	Antiguamente trabajó obra labor. En este momento no se encuentra nuevo contrato	MANTENIMIENTO ALUMBRADO PUBLICO  Actualmente no figura nuevo contrato			Laboró anteriormente de 27/01/2006 a 15/09/2012 Ya se encuentra liquidado	¿?	transporte)	B/MANGA	
BECERRA BAYONA ANGELICA PAOLA	Profesional Energía	----	EME Ingeniería	TERMINO FIJO 1 AÑO	09/04/2013	08/04/2014	Vigente		\$1.200.000	B/MANGA	
BERMUDEZ OJEDA JENNIFER	Profesional Comercial Técnica en sistemas	-----	<b>TERMINO INDEFINIDO</b>	EME Ingeniería	27/02/2009	Término Indefinido		09 -01	\$1.312.000 +\$200.000	B/MANGA	B/MANGA
CAMARGO CARVAJAL JESUS ENRIQUE	Profesional Energía	-----	CONTRATO A TERMINO FIJO 1 AÑO	Eme Ingeniería	05/09/2012	04/09/2013	Vigente	¿?	\$1.200.000	B/MANGA	
CAMARGO CASTELLANOS WILLIAM ANTONIO	Auxiliar Técnico	¿?	<b>OBRA O LABOR</b>	ZONA FRANCA	26/02/2013	Terminación de obra	Vigente		\$700.000 +\$70.500	B/MANGA	B/MANGA ZONA FRANCA
CAMPOS BAUTISTA JUAN CARLOS	Técnico Sénior Energía	-----	Antiguamente trabajo obra labor. En este momento no se encuentra nuevo cto.	Contrato No 030-2005 Mantenimiento alumbrado público parques	¿?	¿?	Anteriormente laboró de 01/01/2006 a 15/09/2012, se presume actualmente labora aunque no se ha encontrado nuevo contrato.	¿?		B/MANGA	
CASTELLANOS DIAZ ENERALDO	Director Automatización	SURA	<b>OBRA O LABOR</b>	Oferta Mercantil con PROMIGAS S.A.	14/12/2005	Por el tiempo que dure la oferta mercantil	Anteriormente laboró de 13/06/2005 a 13/09/2005 Cto Termino Fijo	05-28	\$600.000	B/MANGA	B/MANGA DIRECTOR DE AREA
CONTRERAS MONSALVE NELSON ANTONIO	Profesional Energía	-----	TERMINO FIJO 1 AÑO	EME Ingeniería	09/04/2013	08/04/2014	Vigente		\$1.200.000	B/MANGA	
DIAZ GERARDO	Auxiliar Técnico	-----	TERMINO FIJO 1 AÑO	EME Ingeniería	11/01/2013	10/01/2014	Vigente		\$600.000 +\$70.500 (Aux de transporte)	B/MANGA	
DURAN HERNANDEZ JESUS ALBERTO	Técnico Telecomunicaciones	-----	<b>OBRA O LABOR</b>	Contrato BAIACHALA	11/12/2012	Cuando termine obra.	Se presume vigente pues no hay liquidación	¿?	\$900.000 +\$67.800 (Aux de transporte)	B/MANGA	B/MANGA ZONA FRANCA
ESCOBAR LUNA CYNTHIA	Tecnóloga Tecnología de Información	-----	TERMINO FIJO INFERIOR A 1 AÑO (6meses)	EME Ingeniería	16/04/2013	15/10/2013	Vigente		\$800.000 +\$70.500	B/MANGA	
ESPINOSA RODRIGUEZ JHON EDISSON	Tecnólogo en Telecomunicaciones. Auxiliar de proyecto	COLPATRIA	<b>OBRA O LABOR</b>	Promigas Telecomunicaciones S.A. 016-2009	05/11/2009	Terminación de obra con Promigas	Se presume vigente pues no hay liquidación	016-2009	\$577.500 +\$61.500 (aux de transporte)	B/MANGA	B/MANGA PROMIGAS
FLOREZ DELGADO VICTOR JULIO	Auxiliar Técnico, Auxiliar Electricista.	COLPATRIA	<b>OBRA O LABOR</b>	Instalaciones Eléctricas Edificio Areia Santa Marta	18/05/2009	Cuando termine obra EDIFICIO AREIA SANTA MARTA	Anteriormente Laboró de 27/11/2006 hasta 31/12/2008 (Carta	Antes Cto No 176-2006 Alcaldía de B/manga	\$700.000	SANTA MARTA	B/MANGA ZONA FRANCA

							de renuncia) No hay liquidación	Actualmente EDIFICIO AREIA 09-09			
FLOREZ ROMERO JEASON JULIAN	Tecnólogo Telecomunicaciones. Auxiliar de proyectos	-----	TERMINO INDEFINIDO	Mantenimiento Eme Ingeniería	22/11/2011	INDEFINIDO	Se presume que está activo ya que no hay liquidación	¿?	\$600.000 +\$63.600 (aux de transporte)	B/MANGA	
FONSECA SERRANO JAVIER	Profesional Automatización. Tecnólogo del proyecto	COLPATRIA	OBRA O LABOR	O.M de Promigas	18/06/2009	Tiempo que dure LA O.M. de Promigas	Se presume que está activo ya que no hay liquidación	09-13	\$750.000	B/MANGA	B/MANGA ROL DE INGENIERO
GAMBOA GONZALEZ MARIA CECILIA	Profesional Energía	SURA	OBRA O LABOR	Centro Comercial El Puente San Gil	05/09/2012	Tiempo que dure la obra Centro Comercial	Se presume que está activo ya que no hay liquidación		\$1.500.000	SAN GIL	SAN GIL CENTRO COMERCIAL
GAONA LOPEZ DIEGO ARMANDO	Tecnólogo Telecomunicaciones	SURA	OBRA O LABOR	Promitel TIGO	04/09/2012	Tiempo que dure la oba Promitel TIGO	Se presume que está activo ya que no hay liquidación		\$1.250.000 +\$52.000 +100.000 (aux de disnibidad y vivienda)	B/MANGA	B/MANGA PROMITEL
GARCIA CARRILLO CARLOS EDUARD	Técnico Tecnologías de la Información	COLPATRIA	OBRA O LABOR	Oferta mercantil con PROMIGAS	21/11/2005	Tiempo que dure la obra	Se presume que está activo ya que no hay liquidación	05 -27	\$400.000	B/MANGA	B/MANGA TECNICO INFORMACION
GARCIA DAZA ELKIN JAVIER	Auxiliar Administrativo, Constructor	COLPATRIA	OBRA O LABOR	Contrato de Obra Eléctrica COLOMBIA MOVIL S.A. ESP	01/09/2008	Tiempo que dure la obra	Se presume que está activo ya que no hay liquidación	08-18	\$465.000	B/MANGA	B/MANGA COMPRA Y ALMACEN
GOMEZ PINEDA ANDRES LEONARDO	Técnico Telecomunicaciones	COLPATRIA	OBRA O LABOR	Cto. No 176-2006 Alcaldía de Bucaramanga, Cableado y Redes	30/01/2007	Tiempo que dure la obra No176-2006 Cableado y redes	Se liquidaron vacaciones de enero 2012 a enero 2013. Por lo demás no hay liquidaciones de cesantías ni prestaciones, se presume vigencia. Contiene una cláusula de acuerdo modificatorio del contrato y acuerdo de confidencialidad	07-04	\$433.700	B/MANGA	B/MANGA CONTRATO OBRA O LABOR CON PROMITEL
GOMEZ PINEDA LUIS ENRIQUE	Tecnólogo Telecomunicaciones	SURA	OBRA O LABOR	Promitel	10/01/2012	Tiempo que dure la obra Promitel	Se presume que está activo ya que no hay liquidación		\$764.000 +67.800 +50.000 +52.000 (aux de transpor, disponi, y vivienda)	B/MANGA	B/MANGA PROMITEL
GUERRERO ALEMAN LAURA MARGOTH	Técnica Sistema de Gestión	-----	TERMINO FIJO 1 AÑO	EME Ingeniería	02/04/2013	01/04/2014	Vigente		\$900.000 +\$70.500	B/MANGA	
HIGUERA SANABRIA LUIS	Técnico en Telecomunicaciones	SURA	OBRA O LABOR	BAICHALA	26/10/2012	Tiempo que dure obra BAICHALA	Se presume que está activo ya que no hay liquidación		\$900.000 +\$67.800 (Aux de transporte)	B/MANGA	B/MANGA ZONA FRANCA
HURTADO SANCHEZ JOSE FABRICIANO	Antiguamente conductor, actualmente Técnico Energía	-----	Anteriormente OBRA LABOR Cto 030-2005 de alcaldía de b/manga. Actualmente no se encuentra				Anteriormente laboró de 16/08/2005 hasta 15/09/2012 con respectiva liquidación. Se presume que está vinculado			B/MANGA	

			nuevo contrato				actualmente pero no se encontró el nuevo contrato				
HURTADO SANCHEZ SERGIO ANTONIO	Antiguamente conductor, actualmente Técnico Energía	-----	Anteriormente OBRA LABOR con la O.M. de Alumbrado Público SCHREDER. <b>Actualmente no se encuentra nuevo contrato.</b>				Anteriormente laboró desde 04/12/2008 hasta 15/09/2012 con respectiva liquidación. Se presume que está vinculado actualmente pero no se encontró el nuevo contrato.			B/MANGA	
JAIMES CANAS LORENA MERCEDES	Tecnóloga Administrativa	-----	TERMINO FIJO 1 AÑO	EME Ingeniería	02/04/2013	01/04/2014	Vigente		\$769.000 +\$70.500	B/MANGA	
JAIMES MUÑOZ GONZALO	PRESIDENTE	-----	TERMINO INDEFINIDO	ES EL PRESIDENTE DE LA COMPAÑIA	08/03/1981	Término Indefinido	ES EL PRESIDENTE			B/MANGA	
JIMENEZ BAEZ FABIO ANDRES	Profesional Energía	-----	TERMINO FIJO A 1 AÑO	¿?	19/02/2013	18/02/2014	Está vigente		\$1.200.000	B/MANGA	
LAZARO SANCHEZ WILLIAM	Profesional Tecnologías de la Información, Tecnólogo	COLPATRIA	OBRA O LABOR	Contrato Mantenimiento Automatización MEGAMALL	05/08/2009	Tiempo que dure contrato mantenimiento MEGAMALL	Se presume que está activo ya que no hay liquidación	09-12	\$700.000	B/MANGA	B/MANGA MANTENIMIENTO DE VARIAS OBRAS
MANCERA FLORIDO FREDDY ANDRES	Auxiliar de proyectos eléctricos, Técnico Energía	-----	Anteriormente OBRA LABOR mantenimiento alumbrado público Sector 3No232. <b>Actualmente no se encuentra contrato</b>				Anteriormente laboró de 02/06/2011 hasta 15/09/2012 con respectiva liquidación. Se presume que está vinculado actualmente pero no se encontró el nuevo contrato			B/MANGA	
MANTILLA GOMEZ ELSA CRISTINA	Profesional Comercial	-----			01/05/2012		Está vinculada y aparece en base de datos, <b>pero no se encuentra contrato</b> , en verificación de documentos se encuentra fecha de ingreso 01/05/2012.			B/MANGA	
MARTINEZ MANTILLA CLAUDIA PATRICIA	Profesional Sénior Administrativa	-----	TERMINO FIJO 1 AÑO	EME Ingeniería	01/06/2012	31/05/2013	Vigente		\$1.500.000	B/MANGA	
MEDINA ORTIZ WALTER ALEXANDER	Auxiliar Técnico	SURA	OBRA O LABOR	ARVATO	17/09/2012	Tiempo que termine la obra	Se presume que está activo ya que no hay liquidación		\$700.000 +\$67.800(aux de transporte)	B/MANGA	B/MANGA ZONA FRANCA
MEJIA MENDOZA HENRY YEZID	Profesional Telecomunicaciones, Tecnólogo	COLPATRIA	OBRA O LABOR	Contrato Promigas S.A.	30/06/2008	Tiempo que dure el contrato Promigas S.A.	Se presume que está activo ya que no hay liquidación	08-14	\$600.000	B/MANGA	B/MANGA AUTOMATIZACION TRABAJO DE AREA INGENIERO
MEJIA SANTANDER LAURA	Profesional Energía	-----	TERMINO FIJO 1 AÑO	EME Ingeniería	19/02/2013	18/02/2014	Se presume que está activo ya que no hay liquidación		\$1.200.000	B/MANGA	

TATIANA											
MERINO FONSECA ESTHER LETICIA	Coordinador de Proyecto	COLPATRIA	OBRA O LABOR	COLOMBIA MOVIL S.A. E.S.P.	03/03/2010	Terminación obra COLOMBIA MOVIL.	Se presume que está activo ya que no hay liquidación		\$1.000.000. +\$700.000 (aux de alimentación)	B/MANGA	B/MANGA PROFESIONAL CIVIL AREA
MONTOYA AVENDAÑO CRISTIAN FABIAN	Tecnólogo Civil	-----	OBRA O LABOR	Promitel	22/04/2013	Terminación obra	Está vigente y labora en Bucaramanga		\$847.897 +\$70.500	B/MANGA	B/MANGA PROMITEL
MORENO QUINTERO JUAN DAVID	Auxiliar Técnico	COLPATRIA	OBRA O LABOR	Edificio AREIA Santa Marta	18/05/2009	Tiempo que dure el contrato AREIA St Marta	Al parecer laboró anteriormente con el proyecto Constructora MARDEL el cual terminó el 15/04/2009, no aparece liquidación.	09-10	\$600.000	SANTA MARTA	B/MANGA CAMBIA DE OBRA CONSTANTEMENTE
MORENO QUINTERO NORBERTO	Auxiliar Técnico	COLPATRIA	OBRA O LABOR	Oferta Mercantil No 002-005 Instalaciones eléctricas edificio Alcaldía de B/manga	21/11/2005	Tiempo que dure la oferta u obra	Se presume que está activo ya que no hay liquidación	05-22	\$450.000	B/MANGA	B/MANGA CAMBIA DE OBRA CONSTANTEMENTE CANDIDATO A TERMINO INDEFINIDO
OLAVE IBANEZ DANIEL RENE	Profesional Telecomunicaciones	-----	TERMINO FIJO 1 AÑO	EME ingeniería	17/12/2012	16/12/2013	Se presume que está activo ya que no hay liquidación. Anteriormente laboró de 06/06/2012 a 05/12/2012 correctamente liquidado		\$1.200.000	B/MANGA	
ORTIZ ROMERO JESUS ALEJANDRO	Auxiliar Administrativo	-----	TERMINO INDEFINIDO	EME ingeniería	01/12/2011	Término Indefinido	Continúa laborando actualmente.		\$700.000 +\$63.600(Aux de transporte)	B/MANGA	
PAEZ CASTELLANOS CARLOS FABIAN	Coordinador Sistemas de Gestión	-----	TERMINO INDEFINIDO	EME Ingeniería	11/10/2011	Término Indefinido	Continúa laborando actualmente.		\$1.500.000	B/MANGA	
PEDRAZA RIVERA SAILY YESENIA	Tecnóloga Telecomunicaciones	SURA	OBRA O LABOR	Promitel	06/06/2012	Tiempo que dure contrato PROMITEL	Se presume que está activo ya que no hay liquidación		\$1.008.000 +\$67.800 (aux de transporte)	B/MANGA	B/MANGA ESTA EN OTRO PROYECTO DE ALUMBRADO PUBLICO
PENA MANZANO MAYRA ALEJANDRA	Tecnóloga Comercial	-----	TERNO FIJO 1 AÑO	Eme Ingeniería	16/08/2012	15/08/2013	Vigente.		\$800.000 +\$100.000 +\$67.800 (aux de vivienda y transporte)	B/MANGA	
PEREZ ALMANZA VIVIAN CAROLINA	Técnica Administrativa	-----	TERMINO FIJO 1 AÑO	EME ingeniería	04/08/2012	03/08/2013	Vigente.		\$700.000 +\$67.800 (aux de transporte)	B/MANGA	
PERALTA MARQUEZ JOSE TALUMA	Auxiliar Técnico, Constructor	COLPATRIA	OBRA O LABOR	Contrato Obra Eléctrica CARREFUR	01/09/2008	Tiempo que dure Obra Eléctrica CARREFUR	Se presume que está activo ya que no hay liquidación	08-19	\$465.000	B/MANGA	B/MANGA PROMITEL
PINEDA OLARTE OLIVERIO	Auxiliar Técnico, Técnico Electricista.	COLPATRIA	OBRA O LABOR	Edificio AREIA Santa Marta	12/08/2009	Tiempo que dure contrato Edificio AREIA	Se presume que está activo ya que no hay liquidación	09-14	\$600.000 (\$300.000 aux de vivienda que no constituye salario)	B/MANGA	B/MANGA GRUPO DE AUTOMATIZACION, TRABAJA EN DIFERENTES PROYECTOS

PINTO MURCIA MARIA MAGDALENA	Profesional Arquitectura, Ingeniero Residente	COLPATRIA	<b>OBRA O LABOR</b>	Casa JAIME MANTILLA, proyecto "trinitarios"	23/02/2011	Tiempo que dure contrato "Trinitarios"	Se presume que está activo ya que no hay liquidación		\$1.000.000 +\$300.000 (aux de vivienda)	B/MANGA	<b>B/MANGA AREA ARQUITECTA</b>
PINZON SANTOYO FRANCISCO ANDRES	Profesional Tecnologías de la Información, WEB MASTER	-----	TERMINO FIJO INFERIOR A 1 AÑO (6 meses)	Eme Ingeniería	04/05/2011	03/11/2011	No existe liquidación de este contrato, <u>pero este trabajador continua laborando aun con la empresa, no hay contrato adicional.</u>		\$800.000 +\$63.600 (aux de transporte)	B/MANGA	
PINZON SARMIENTO SERGIO ANDRES	Practicante Telecomunicaciones	-----	TERMINO FIJO INFERIOR A 1 AÑO (6meses)	Eme Ingeniería	20/02/2013	19/08/2013	Vigente.		\$589.500 +\$70.500 (aux de transporte)	B/MANGA	
PORTILLA RAMIREZ EDGAR ENRIQUE	Auxiliar Técnico	SURA	<b>OBRA O LABOR</b>	BAICHALA	05/09/2012	Tiempo que dure contrato BAICHALA	Se presume que está activo ya que no hay liquidación		\$700.000 +\$67.800 (aux de transporte)	B/MANGA	<b>B/MANGA ZONA FRANCA</b>
PRIETO MORENO JOSE LUIS	Técnico Tecnologías de la Información, técnico en Automatización	-----	TERMINO FIJO INFERIOR A 1 AÑO (6 meses)	EME Ingeniería	05/09/2011	04/03/2012	No aparece liquidación de este contrato pero se presume que esta laboralmente activo en este momento.		\$600.000 +\$63.600 (aux de transporte)	B/MANGA	
QUINTERO AYALA JENIFFER CECILIA	Profesional Administrativa	-----	TERMINO FIJO 1 AÑO	EME ingeniería	07/03/2013	06/03/2014	Vigente.		\$1.200.000	B/MANGA	
QUINTERO GUTIERREZ CHRISTIAN LEONARDO	Auxiliar técnico	-----	¿?	¿?	¿?	¿?	¿?	¿?	¿?	¿?	
QUIROGA GALEANO MILTON HERNEY	Director Tecnologías de la Información.	COLPATRIA	<b>OBRA O LABOR</b>	No tiene obra especifica	09/05/2008	No tiene	Aparecen dos contratos, el primero a término fijo no consta liquidación y el segundo posterior es por obra labor pero no está firmado.	08-09	¿???	B/MANGA	<b>B/MANGA DIRECTOR DE AREA</b>
REYES MENDEZ JAMES KEITH	Auxiliar Administrativo	-----	TERMINO FIJO 1 AÑO	EME Ingeniería	16/04/2013	15/04/2014	Vigente		\$717.000 +\$70.500	B/MANGA	
RIOS SANCHEZ JOSEFINA	Tecnóloga Sénior Telecomunicaciones	COLPATRIA	<b>OBRA O LABOR</b>	Contrato No.200600029 TELEBUCARAMANGA	24/01/2007	Tiempo que dure contrato TELEBUCARAMANGA	Se presume que está activo ya que no hay liquidación	07-03	\$700.000	B/MANGA	<b>B/MANGA PROMITEL</b>
RIVERA ARIZA JOHN JAIRO	Profesional Energía	-----	TERMINO FIJO 1 AÑO	EME Ingeniería	01/04/2011	31/03/2012	No se encuentra liquidación de este contrato, por lo tanto se presume activo.		\$1.000.000 +136.400(vivienda) +\$63.600(transporte)	B/MANGA	
RODRIGUEZ VILLAMIZAR CESAR AUGUSTO	Auxiliar Técnico	SURA	<b>OBRA O LABOR</b>	Promitel	09/03/2012	Tiempo que dure el contrato de la obra	Se presume que está activo ya que no hay liquidación		\$700.000 +\$67.800(transporte) +\$100.000(disponibi) +\$52.000(vivienda)	B/MANGA	<b>B/MANGA PROMITEL</b>
ROJAS MARTINEZ DIANA MARCELA	Tecnóloga Administrativa	-----	TERMINO FIJO	EME Ingeniería	07/02/2013	06/02/2014	Vigente.		\$650.000 +70.500(aux transporte)	B/MANGA	
RUEDA AMAYA	Tecnólogo en	COLPATRIA	<b>OBRA O</b>	PROMIGAS	05/10/2010	Tiempo que dure el	Se presume que		\$735.000	B/MANGA	<b>B/MANGA CON</b>

MAURICIO	Telecomunicaciones		LABOR	Telecomunicaciones S.A. 016-2009		contrato u obra.	está activo ya que no hay liquidación		+61.500 (aux de transporte)		VARIOS PROYECTOS
RUEDA COLMENARES JONATHAN	Tecnólogo Telecomunicaciones	-----	TERMINO FIJO 1 AÑO	EME Ingeniería	16/07/2012	15/07/2013	Vigente		\$800.000 +\$100.000(vivienda) +\$67.800(transporte)	B/MANGA	
RUEDA MARTINEZ JERSY ALEXANDRA	Auxiliar Administrativa	SURA	OBRA O LABOR	Levantamiento del Alumbrado Público de Floridablanca	18/03/2013	Tiempo que dure la obra	Vigente. Se presume que está activo ya que no hay liquidación		\$700.000 +\$70.500 (aux de transporte)	B/MANGA	B/MANGA VIGENTE
RUIZ HERNANDEZ NATALIA	Auxiliar Administrativa	SURA	OBRA O LABOR	Levantamiento del Alumbrado Público de Floridablanca	18/03/2013	Tiempo que dure la obra	Vigente. Se presume que está activo ya que no hay liquidación		\$700.000 +\$70.500 (aux de transporte)	B/MANGA	B/MANGA VIGENTE
SANCHEZ CARREÑO INGRID JULIANA	Técnica Administrativa	-----	TERMINO FIJO A 1 AÑO	EME Ingeniería	02/01/2010	02/01/2011	Se presume que está activo ya que no hay liquidación. Anteriormente había laborado con un contrato de aprendizaje comprendido entre 02/02/2009 y 01/01/2010.	18686868	\$515.000	B/MANGA	
SANCHEZ GUARIN JHORDAN JAVIER	Técnico en Telecomunicaciones	SURA	OBRA O LABOR	Promitel Telecomunicaciones	01/10/2012	Tiempo en que termine la obra de Promitel.	Se registra un contrato de obra o labor con fecha de inicio 01/11/2006, pero no se haya liquidación de este. Se encuentra una carta de renuncia de fecha 16/08/2012 pero no aparece ningún contrato. Se encuentra una liquidación realizada que comprende de 23/08/2012 hasta 30/09/2012.		\$1.020.000 +\$100.000	B/MANGA	B/MANGA PROMITEL
SANCHEZ GUILLEN CARLOS JULIO	Técnico Sénior Energía	-----	TERMINO INDEFINIDO	EME Ingeniería	15/01/1995	Término Indefinido	Vigente	4957973	\$240.000 (en el año 1995)	B/MANGA	
SANDOVAL GOMEZ CRISTIAN IVAN	Tecnólogo Telecomunicaciones	-----	TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO (6meses)	EME Ingeniería	05/09/2011	04/03/2012	Se entiende que según el artículo 46 del C.S.T. este contrato solo se puede renovar hasta tres veces por el mismo lapso del periodo inicial. Se presume que está activo ya que no hay liquidación		\$650.000 +\$63.600 (aux de transporte)	B/MANGA	
SANTAMARIA OSORIO ADRIANA	Profesional Comercial	-----	TERMINO FIJO 1 AÑO	EME Ingeniería	06/03/2012	05/03/2013	Se presume que está activo ya que no hay liquidación, Art 46 C.S.T.		\$1.232.000 +100.000(vivienda) +67.800(transporte)	B/MANGA	
SERRANO CESPEDES SIMON	Técnico Sénior Automatización	-----	TERMINO FIJO INFERIOR A 1	EME Ingeniería	16/08/2004	16/04/2005	Se entiende que según el artículo 46 del C.S.T. este	14780561	\$500.000	B/MANGA	

			AÑO (8meses)				contrato solo se puede renovar hasta tres veces por el mismo lapso del periodo inicial. Se presume que está activo ya que no hay liquidación				
SOLANO ARDILA JAVIER ENRIQUE	Auxiliar Administrativo	-----	TERMINO FIJO A 1 AÑO	EME Ingeniería	12/01/2012	11/01/2013	Se presume que está activo ya que no hay liquidación, Art 46 C.S.T.		\$600.000 +\$67.800 (aux de transporte)	B/MANGA	
SUAREZ ORDOÑEZ JOSE LUIS	Técnico Administrativo	-----	TERMINO FIJO INFERIOR A 1 AÑO (6meses)	EME Ingeniería	27/09/2011	26/03/2012	Se entiende que según el artículo 46 del C.S.T. este contrato solo se puede renovar hasta tres veces por el mismo lapso del periodo inicial. Se presume que está activo ya que no hay liquidación		\$650.000 +\$63.600(aux de transporte)	B/MANGA	
TELLEZ HERNANDEZ GIOVANNY FERNANDO	Profesional Tecnologías de la Información	-----	TERMINO FIJO INFERIOR A 1 AÑO (1año?)	EME Ingeniería	04/01/2010	04/01/2011	Se entiende que según el artículo 46 del C.S.T. este contrato solo se puede renovar hasta tres veces por el mismo lapso del periodo inicial. Se presume que está activo ya que no hay liquidación	18686867	\$1.000.000 +\$500.000 (aux de vivienda)	B/MANGA	
TORRA LUZ MILENA	Auxiliar Administrativa	-----	TERMINO FIJO 1 AÑO	EME Ingeniería	27/03/2007	27/03/2008	Se presume que está activo ya que no hay liquidación, Art 46 C.S.T.	3258725	\$220.000	B/MANGA	
VALDIVIESO MUÑOZ JORGE ALEXIS	Tecnólogo Administrativo, Almacenista	-----	TERMINO INDEFINIDO	EME Ingeniería	01/01/1997	Término Indefinido	Vigente	4957967	\$225.000 (año 1997)	B/MANGA	
VELANDIA PABON ESTHER	Profesional Gestión Humana	-----	TERMINO INDEFINIDO	EME Ingeniería	05/04/1995	Término Indefinido	Vigente	4957969	\$230.000 (año 1995)	B/MANGA	
VELASCO URIBE JUAN CARLOS	Profesional Automatización	COLPATRIA	<b>OBRA O LABOR</b>	Contrato No 4200005707 con ETB	18/04/2006	Tiempo que dure el contrato con ETB	EME Y ETB dieron por terminado el contrato, razón por las cuales las partes acuerdan modificar la obra o labor contratada, que tendrá vigencia por el contrato EME Y ALCALDIA DE B/MANGA No 176-06	06-13	\$408.000	B/MANGA	<b>BARRANCABERMEJA AEROPUERTOS</b>
VELASQUEZ DAZA REINALDO ALBERTO	Técnico Automatización	SURA	<b>OBRA O LABOR</b>	BAIACHALA	10/09/2012	Tiempo que dure contrato BAICHALA	Se presume que está activo ya que no hay liquidación, Art 46 C.S.T.		\$1.100.000 +\$67.800(Auxtrans) +\$100.000(vivienda)	B/MANGA	<b>B/MANGA ZONA FRANCA</b>
VELASQUEZ RANGEL JOSE	Director Telecomunicaciones	COLPATRIA	<b>OBRA O LABOR</b>	Oferta Mercantil Promigas	25/02/2006	Tiempo que dure contrato Promigas	Anteriormente laboró a término	06-10	\$500.000	B/MANGA	<b>B/MANGA TRABAJO DE AREA</b>



LUIS												fijo de 24/08/2004 a 24/02/2005 el cual fue terminado por cláusula de acuerdo de terminación de contrato. Se presume que está activo ya que no hay liquidación.				
------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--



ORDÓÑEZ PULIDO MARIO ARTURO	Auxiliar Administrativo	Tiene un contrato de prestación de servicios que inicio 01/08/06 a término fijo de un año en el cual se pactó la automática renovación si no se advertía ninguna terminación.	Se presume que actualmente está renovado y vinculado por el mismo contrato en vista de que tiene un examen de ingreso de fecha 28/01/2012	No aparece ningún contrato que sea laboral.
RAMIREZ MONROY ANA DEL CARMEN	Contadora	No figura contrato civil de prestación de servicios	Solo figuran documentos varios y hoja de vida	


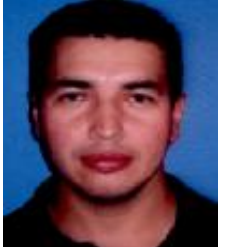

### PERSONAL INGENIERIA INTEGRAL S.A.S.




NOMBRE	CARGO	CELULAR	TIPO DE CONTRATO	OBRA O PROYECTO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINACION	OTROS	No de CONTRATO	SALARIO	CIUDAD DONDE LABORA
CADENA ZUÑIGA ALBERTO	Gerente Holding	-----	TERMINO INDEFINIDO	ZONA FRANCA	15/07/2011	Término Indefinido			\$1.470.300 +\$585.000 (auxilio)	B/MANGA
ESPITIA REY CLAUDIA MARCELA	Profesional Energía	-----	TERMINO FIJO 1 AÑO	ZONA FRANCA	23/08/2012	22/08/2013	Vigente.		\$1.200.000	B/MANGA
PINILLA TORRES HARRY	Auxiliar Administrativo	-----	TERMINO FIJO 1 AÑO	ZONA FRANCA	23/10/2012	22/10/2013	Vigente		\$764.000	B/MANGA
ROSAS LEAL MARTHA LILIANA	Profesional Administrativa	-----	TERMINO FIJO 1 AÑO	ZONA FRANCA	01/08/2011	31/07/2012	Se presume que está activo ya que no hay liquidación, Art 46 C.S.T.		\$650.000 +\$63.600(aux de transporte)	B/MANGA




Anexo B. Tabla de Contratos por Obra o Labor




NOMBRE DE TRABAJADOR	CONTRATO	CARGO	FECHA DE INICIO	OBRA O PROYECTO	SITUACION ACTUAL DEL TRABAJADOR	OBSERVACIONES
<p><b>ALBARRACIN SANCHEZ CARLOS FERNANDO</b></p> 	<p><b>OBRA O LABOR</b></p>	<p>AUXILIAR TECNICO</p>	<p>24/05/2010</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>OBRA ELECTRICA EDIFICIO "AREIA"</li> </ul>	<p><u>HOY 2013 SE ENCUENTRA EN B/MANGA TRABAJANDO EN EL PROYECTO/OBRA " PROMITEL "</u> <u>PERO NO HAY CONTRATO CON PROMITEL.</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No se encontró liquidación de ese contrato.</li> <li>Se presume vinculado a SURA ARL pero en sistema figura afiliado a COLPATRIA</li> </ul>
<p><b>ANGARITA VILLAMIZAR RICHARD JOSE</b></p> 	<p><b>OBRA O LABOR</b></p>	<p>TECNOLOGO ENERGIA</p>	<p>05/08/2008</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>CONTRATO No 200700038 DE TELEBUCARAMA NGA</li> <li>CONTRATO MONTAJE TORRES DE COLOMBIA MOVIL</li> </ul>	<p><u>HOY 2013 SE ENCUENTRA EN B/MANGA TRABAJANDO EN "VARIOS PROYECTOS"</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anteriormente había trabajado de 07/11/2007 a 30/06/2008, pero no se encuentra liquidación.</li> <li>Se presume vinculado a SURA ARL pero en sistema figura afiliado a COLPATRIA</li> </ul>




NOMBRE DE TRABAJADOR	CONTRATO	CARGO	FECHA DE INICIO	OBRA O PROYECTO	SITUACION ACTUAL DEL TRABAJADOR	OBSERVACIONES
<b>ARDILA MEDINA EDILBERTO</b> 	<b>OBRA O LABOR</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	<b>18/02/2013</b>	CENTRO COMERCIAL EL PUENTE, SAN GIL	<u>HOY 2013 SE ENCUENTRA EN SAN GIL TRABAJANDO EN EL "CENTRO COMERCIAL EL PUENTE"</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Es un contrato reciente por lo tanto se encuentra vigente</li> </ul>
<b>BASTIDAS MENDOZA JOSE GONZALO</b> 	<b>OBRA O LABOR</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO RESPONSABLE DE VEHICULO ASIGNADO, TRANSPORTE DE MATERIAL	<b>06/09/2012</b>	CONTRATO PROMITEL TIGO	<u>HOY 2013 SE ENCUENTRA EN B/MANGA TRABAJANDO EN COMPRA Y ALMACENAMIENTO</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No aparece liquidación del contrato PROMITEL TIGO y tampoco un nuevo contrato.</li> </ul>
<b>BASTO GOMEZ DIANA LISSETH</b>	<b>OBRA O LABOR</b>	PROFESIONAL AUTOMATIZACION	<b>12/06/2012</b>	PROYECTO EME ETB	<u>HOY 2013 SE ENCUENTRA EN B/MANGA TRABAJANDO EN CONTRATO A TERMINO FIJO</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se termina vinculación de contrato por obra o labor debido a renuncia, esta liquidada y con carta de paz y salvo.</li> <li>No figura aun el</li> </ul>





						contrato actual donde labora en B/MANGA.
<b>CAMARGO CASTELLANOS WILLIAM ANTONIO</b> 	<b>OBRA O LABOR</b>	AUXILIAR TECNICO	<b>26/02/2013</b>	ZONA FRANCA	<b><u>HOY A 2013 SE ENCUENTRA TRABAJANDO EN "ZONA FRANCA"</u></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aparece liquidación comprendida entre <u>26/02/2013 a 21/06/2013</u></li> </ul>
<b>CASTELLANOS DIAZ ENERALDO</b> 	<b>OBRA O LABOR</b>	DIRECTOR AUTOMATIZACION	<b>14/12/2005</b>	OFERTA MERCANTIL CON PROMIGAS S.A.	<b><u>HOY A 2013 SE ENCUENTRA EN BUCARAMANGA TRABAJANDO COMO "DIRECTOR DE AREA"</u></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anteriormente laboró de 13/06/2005 a 13/09/2005 en un contrato a Termino Fijo el cual se renovó por un tiempo igual hasta 12/12/2005.</li> </ul>
<b>DURAN HERNANDEZ JESUS ALBERTO</b>	<b>OBRA O LABOR</b>	TECNICO TELECOMUNICACIONES	<b>11/12/2012</b>	CONTRATO / OBRA "BAIACHALA"	<b><u>HOY A 2013 SE ENCUENTRA EN BUCARAMANGA TRABAJANDO EN ZONA FRANCA</u></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No está definido específicamente dentro que de obra de zona franca se encuentra</li> </ul>



						<ul style="list-style-type: none"> <li>laborando.</li> <li>No aparece liquidación o renovación de contrato alguno.</li> </ul>
<b>ESPINOZA RODRIGUEZ JHON EDISSON</b> 	<b>OBRA O LABOR</b>	TECNOLOGO EN TELECOMUNICACIONES, AUXILIAR DE PROYECTO	<b>05/11/2009</b>	PROMIGAS TELECOMUNICACIONES S.A. 016-2009	<u>HOY A 2013 SE ENCUENTRA EN BUCARAMANGA TRABAJANDO CON EL PROYECTO PROMIGAS o PROMITEL</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No aparece liquidación o renovación de contrato por lo tanto se presume que está vigente en el proyecto PROMIGAS</li> </ul>
<b>FLOREZ DELGADO VICTOR JULIO</b> 	<b>OBRA O LABOR</b>	AUXILIAR TECNICO, AUXILIAR ELECTRICISTA	<b>18/05/2009</b>	EDIFICIO AREIA SANTA MARTA	<u>HOY A 2013 SE ENCUENTRA EN BUCARAMANGA TRABAJANDO CON EL PROYECTO DE ZONA FRANCA</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anteriormente Laboró de 27/11/2006 hasta 31/12/2008 en Cto No 176-2006 Alcaldía de B/manga.</li> <li>No se encuentra liquidación.</li> </ul>
<b>FONSECA SERRANO JAVIER</b>	<b>OBRA O LABOR</b>	PROFESIONAL AUTOMATIZACION TECNOLOGO DEL	<b>18/06/2009</b>	PROMIGAS Contrato 09-13	<u>HOY A 2013 SE ENCUENTRA EN BUCARAMANGA TRABAJANDO CON EME BAJO EL ROL DE INGENIERO</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No aparece liquidación del contrato PROMIGAS.</li> <li>Se supone que ya no trabaja con</li> </ul>




		PROYECTO				PROMIGAS sino como Ingeniero de PLANTA
<b>GAMBOA GONZALEZ MARIA CECILIA</b> 	<b>OBRA O LABOR</b>	PROFESION AL ENERGIA	<b>05/09/2012</b>	CENTRO COMERCIAL EL PUENTE EN SAN GIL	<u>HOY A 2013 SE ENCUENTRA EN SAN GIL TRABAJANDO CON EL PROYECTO DEL CENTRO COMERCIAL EL PUENTE.</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No aparece liquidación del contrato por lo tanto se encuentra activo.</li> </ul>
<b>GAONA LOPEZ DIEGO ARMANDO</b> 	<b>OBRA O LABOR</b>	TECNOLOGO EN TELECOMUNICACIONES	<b>04/09/2012</b>	PROMITEL <u>TIGO</u>	<u>HOY A 2013 SE ENCUENTRA EN BUCARAMANGA TRABAJANDO CON EL PROYECTO PROMITEL.</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No aparece liquidación del contrato por lo tanto se presume activo</li> </ul>
<b>GARCIA CARRILLO CARLOS EDUARDO</b>	<b>OBRA O LABOR</b>	TECNICO, TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	<b>21/11/2005</b>	OFERTA MERCANTIL CON PROMIGAS	<u>HOY A 2013 SE ENCUENTRA EN BUCARAMANGA TRABAJANDO COMO TECNICO.</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No aparece liquidación del contrato por lo tanto se presume activo.</li> </ul>




					<u>EN INFORMACION</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si bien ya no labora en la misma obra ya que esta modificó su nombre, no hay otro contrato diferente.</li> </ul>
<b>GARCIA DAZA ELKIN JAVIER</b> 	<b>OBRA O LABOR</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO, CONSTRUCTOR	<b>01/09/2008</b>	CONTRATO DE OBRA ELECTRICA COLOMBIA MOVIL S.A. ESP 08-18	<u>HOY A 2013 SE ENCUENTRA EN BUCARAMANGA TRABAJANDO EN OFERTA LA PARTE DE COMPRA Y ALMACEN</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No figura el nuevo contrato por el cual se encuentra vinculado actualmente.</li> <li>• No aparece liquidación de contrato COLOMBIAMOVIL</li> </ul>
<b>GOMEZ PINEDA ANDRES LEONARDO</b> 	<b>OBRA O LABOR</b>	TECNICO TELECOMUNICACIONES	<b>30/01/2007</b>	CTO, NO 176-2006 ALCALDIA DE BUCARAMANGA, CABLEADO Y REDES 07-04	<u>HOY A 2013 SE ENCUENTRA EN BUCARAMANGA TRABAJANDO EN LA OBRA O PROYECTO PROMITEL</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiene un documento llamado CLAUSULA DE ACUERDO MODIFICATORIO DEL CONTRATO, en el cual se define que con la terminación del contrato de la alcaldía pasa a oferta mercantil PROMIGAS S.A.</li> </ul>




<p><b>GOMEZ PINEDA LUIS ENRIQUE</b></p> 	<p><b>OBRA O LABOR</b></p>	<p>TECNOLOGO TELECOMUNICACIONES</p>	<p>10/01/2012</p>	<p>PROMITEL</p>	<p><u>HOY A 2013 SE ENCUENTRA EN BUCARAMANGA TRABAJANDO EN LA OBRA O PROYECTO PROMITEL</u></p>	<p>No 001-06</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>No aparece liquidación de contrato por lo cual se presume vigente.</li> </ul>
<p><b>HIGUERA SANABRIA LUIS JOSE</b></p> 	<p><b>OBRA O LABOR</b></p>	<p>TECNICO EN TELECOMUNICACIONES</p>	<p>26/10/2012</p> <p><u>En la carta de nombramiento que figura que inicio labores el 19/10/2012</u></p>	<p>BAHIACHALA</p>	<p><u>HOY A 2013 SE ENCUENTRA EN BUCARAMANGA TRABAJANDO EN LA OBRA O PROYECTO DE ZONA FRANCA</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No se especifica en que proyecto de ZONA FRANCA esta laborando actualmente.</li> <li>No aparece ningún tipo de liquidación o nuevo contrato.</li> </ul>
<p><b>LAZARO SANCHEZ WILLIAM</b></p> 	<p><b>OBRA O LABOR</b></p>	<p>PROFESIONAL TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION, TECNOLOGO</p>	<p>05/08/2009</p>	<p>CONTRATO MANTENIMIENTO AUTOMATIZACION MEGAMALL Contrato 09-12</p>	<p><u>HOY A 2013 SE ENCUENTRA EN BUCARAMANGA TRABAJANDO EN "OBRAS VARIAS DE MANTENIMIENTO"</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se adiciona una clausula de "otro si" al contrato para efectos de una capacitación en SCHNEIDER ELECTRIC DE COLOMBIA de fecha 17/10/2012.</li> </ul>
<p><b>MEDINA ORTIZ WALTER ALEXANDER</b></p>	<p><b>OBRA O LABOR</b></p>	<p>AUXILIAR TECNICO</p>	<p>17/09/2012</p>	<p>ARVATO</p>	<p><u>HOY A 2013 SE ENCUENTRA EN BUCARAMANGA TRABAJANDO EN ZONA FRANCA</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No se encuentra liquidación por lo tanto se presume vigente.</li> <li>Se presume que la</li> </ul>




						obra ARVATO ya acabo y actualmente está en otro proyecto de ZONA FRANCA.
<b>MEJIA MENDOZA HENRY YEZID</b> 	<b>OBRA O LABOR</b>	PROFESION AL EN TELECOMUNICACIONES	<b>30/06/2008</b>	CONTRATO PROMIGAS S.A.	<u>HOY A 2013 SE ENCUENTRA EN BUCARAMANGA TRABAJANDO COMO INGENIERO EN EL AREA DE AUTOMATIZACION</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No se encuentra liquidación por lo tanto se presume vigente.</li> </ul>
<b>MERINO FONSECA ESTHER LETICIA</b> 	<b>OBRA O LABOR</b>	PROFESION AL TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	<b>03/03/2010</b>	COLOMBIA MOVIL S.A. E.S.P.	<u>HOY A 2013 SE ENCUENTRA EN BUCARAMANGA TRABAJANDO COMO INGENIERA PROFESIONAL EN EL AREA CIVIL</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No se encuentra liquidación por lo tanto se presume vigente.</li> <li>No hay más contratos laborales diferentes a este.</li> </ul>
<b>MONTOYA AVENDAÑO CRISTIAN FABIAN</b> 	<b>OBRA O LABOR</b>	TECNOLOGO CIVIL	<b>22/04/2013</b>	PROMITEL	<u>HOY A 2013 SE ENCUENTRA EN BUCARAMANGA TRABAJANDO EN PROMITEL</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se encuentra vigente</li> </ul>


<p><b>MORENO QUINTERO JUAN DAVID</b></p> 	<p><b>OBRA O LABOR</b></p>	<p>AUXILIAR TECNICO</p>	<p><b>17 /09/ 2007 (LIQUIDA DO) 18/05/200 9</b></p>	<p>EDIFICIO AREIA SANTA MARTA</p>	<p><b><u>HOY A 2013 SE ENCUENTRA EN BUCARAMANGA Y CAMBIA DE OBRA CONSTANTEMENT E</u></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Al parecer laboró anteriormente con el proyecto Constructora MARDEL el cual terminó el 15/04/2009, no aparece liquidación.</li> <li>• No aparece liquidación u otro tipo de renovación contractual</li> </ul>
<p><b>MORENO QUINTERO NORBERTO</b></p> 	<p><b>OBRA O LABOR</b></p>	<p>AUXILIAR TECNICO</p>	<p><b>21/11/200 5</b></p>	<p>OFERTA MERCANTIL NO 002-005 INSTALACIONES ELÉCTRICAS EDIFICIO ALCALDÍA DE B/MANGA CONTRATO 05-22 <b>ACUERDO MODIFICATORIO A:</b> POR LA VIGENCIA DEL CTO ENTRE EME LTDA Y ALCALDIA No 0176-06</p>	<p><b><u>HOY A 2013 SE ENCUENTRA EN BUCARAMANGA Y CAMBIA DE OBRA CONSTANTEMENT E</u></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Debido a sus funciones es un candidato a ser vinculado por medio de contrato a termino indefinido</li> </ul>
<p><b>PEDRAZA RIVERA SAILY YESENIA</b></p>	<p><b>OBRA O LABOR</b></p>	<p>TECNOLOG A EN TELECOMU NICACIONE S</p>	<p><b>06/06/201 2</b></p>	<p>PROMITEL</p>	<p><b><u>HOY A 2013 SE ENCUENTRA EN BUCARAMANGA Y ACTUALMENTE ESTA TRABAJANDO EN UN PROYECTO</u></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando se acabo el proyecto de PROMITEL TIGO paso a otro de alumbrado público.</li> <li>• A partir del lunes</li> </ul>



					<u>DIFERENTE A PROMITEL</u>	27/05/2013 pasa a otro proyecto de mantenimiento.
<b>PERALTA MARQUEZ JOSE TAILUMA</b> 	<b>OBRA O LABOR</b>	AUXILIAR TECNICO	<b>01/09/2008</b>	CONTRATO OBRA ELECTRICA CARREFOUR	<u>HOY A 2013 SE ENCUENTRA EN BUCARAMANGA Y ACTUALMENTE ESTA TRABAJANDO CON PROMITEL</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No se encuentra liquidación de contrato ni renovación contractual.</li> </ul>
<b>PINEDA OLARTE OLIVERIO</b> 	<b>OBRA O LABOR</b>	AUXILIAR TECNICO	<b>12/08/2009</b>	EDIFICIO AREIA SANTA MARTA	<u>HOY A 2013 SE ENCUENTRA EN BUCARAMANGA Y HACE PARTE DEL GRUPO DE AUTOMATIZACION, POR LO CUAL ES ENVIADO A TRABAJAR CONSTANTEMENTE A DIFERENTES PROYECTOS</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No se encuentran liquidaciones de contrato o algún tipo de renovación contractual.</li> </ul>
<b>PINTO MURCIA MARIA MAGDALENA</b>	<b>OBRA O LABOR</b>	PROFESION AL ARQUITECTURA, INGENIERO RESIDENTE	<b>23/02/2011</b>	PROYECTO TRINITARIOS	<u>HOY A 2013 SE ENCUENTRA EN BUCARAMANGA Y TRABAJA EN VARIOS PROYECTOS COMO ARQUITECTA DE AREA.</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No se encuentran liquidaciones de algún contrato o algún tipo de renovación contractual.</li> </ul>

						
<b>PORTILLA RAMIREZ EDGAR ENRIQUE</b> 	<b>OBRA O LABOR</b>	AUXILIAR TECNICO	<b>05/09/2012</b>	BAHIACHALA	<u>HOY A 2013 SE ENCUENTRA EN AEROPUERTO DE BARRANCABERMEJA</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No hay nuevo contrato</li> <li>No se encuentra liquidación.</li> </ul>
<b>QUIROGA GALEANO MILTON HERNEY</b> 	<b>OBRA O LABOR</b>	SOPORTE DE SISTEMAS E INGENIERIA	<b>01/09/2004</b>  <b>09/05/2008</b>	CONTRATO DE TERMINO FIJO A UN AÑO  CONTRATO POR OBRA O LABOR, (NO DETERMINADA)	<u>HOY A 2013 SE ENCUENTRA EN BUCARAMANGA TRABAJANDO COMO PROFESIONAL DE AREA</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tiene un contrato a término fijo que aplicando la norma se puede haber ido renovando a través de los años, pues el segundo contrato no se encuentra firmado por lo tanto no existe para el mundo jurídico.</li> </ul>
<b>RIOS SANCHEZ</b>	<b>OBRA O</b>	TECNOLOG	<b>24/01/200</b>	CONTRATO	<u>HOY A 2013 SE</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No aparece</li> </ul>

<p><b>JOSEFINA</b></p> 	<p><b>LABOR</b></p>	<p>A SENIOR TELECOMU NICACIONE S</p>	<p><b>7</b> <b>01/08/200</b> <b>8</b></p>	<p>NO.200600029 TELEBUCARAMANGA 07-03  CONTRATO PROMIGAS 08-15</p>	<p><u>ENCUENTRA EN BUCARAMANGA TRABAJANDO EN EL PROYECTO DE PROMITEL</u></p>	<p>liquidación alguna</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acuerdo de terminación de contrato 07-03</li> </ul>
<p><b>RODRIGUEZ VILLAMIZAR CESAR AUGUSTO</b></p> 	<p><b>OBRA O LABOR</b></p>	<p>AUXILIAR TECNICO</p>	<p><b>09/03/201</b> <b>2</b></p>	<p>PROMITEL</p>	<p><u>HOY A 2013 SE ENCUENTRA EN BUCARAMANGA TRABAJANDO EN EL PROYECTO DE PROMITEL</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se encuentra liquidación.</li> </ul>
<p><b>RUEDA AMAYA MAURICIO</b></p> 	<p><b>OBRA O LABOR</b></p>	<p>TECNOLOG O EN TELECOMU NICACIONE S</p>	<p><b>05/10/201</b> <b>0</b></p>	<p>PROMIGAS TELECOMUNICACIONE S S.A. 016-2009</p>	<p><u>HOY A 2013 SE ENCUENTRA EN BUCARAMANGA TRABAJANDO EN VARIOS PROYECTOS</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No aparece liquidación.</li> </ul>
<p><b>RUEDA MARTINEZ JERSY ALEXANDRA</b></p>	<p><b>OBRA O LABOR</b></p>	<p>AUXILIAR ADMINISTR ATIVA</p>	<p><b>18/03/201</b> <b>3</b></p>	<p>LEVANTAMIENTO DEL ALUMBRADO PÚBLICO DE FLORIDABLANCA</p>	<p><u>HOY A 2013 SE ENCUENTRAN EN BUCARAMANGA TRABAJANDO EN EL MISMO PROYECTO</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esta vigente toda vez que el contrato es reciente.</li> <li>• Al parecer serán desvinculadas</li> </ul>




						correctamente después de la culminación de sus funciones.
<b>RUIZ HERNANDEZ NATALIA</b> 	<b>OBRA O LABOR</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVA	<b>18/03/2013</b>	LEVANTAMIENTO DEL ALUMBRADO PÚBLICO DE FLORIDABLANCA	<b><u>HOY A 2013 SE ENCUENTRA EN BUCARAMANGA TRABAJANDO EN EL MISMO PROYECTO</u></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esta vigente toda vez que el contrato es reciente.</li> <li>• Al parecer serán desvinculadas correctamente después de la culminación de sus funciones.</li> </ul>
<b>SANCHEZ GUARIN JHORDAN JAVIER</b> 	<b>OBRA O LABOR</b>	TECNICO EN TELECOMUNICACIONES	<b>01/10/2012</b>	PROMITEL	<b><u>HOY A 2013 SE ENCUENTRA EN BUCARAMANGA TRABAJANDO EN PROMITEL Y OTROS PROYECTOS MAS</u></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se registra un contrato de obra o labor con fecha de inicio 01/11/2006, pero no se haya liquidación de este.</li> <li>• Se encuentra una carta de renuncia de fecha 31/01/2009 y otra carta de renuncia de fecha 16/08/2012 pero no aparece ningún contrato.</li> </ul>


						<ul style="list-style-type: none"> <li>Se encuentra una liquidación realizada que comprende de 23/08/2012 hasta 30/09/2012 que hace referencia al tiempo laborado en ZONA FRANCA S.A.S.</li> </ul>
<b>VELASCO URIBE JUAN CARLOS</b> 	<b>OBRA O LABOR</b>	PROFESION AL AUTOMATIZACION	<b>18/04/2006</b>	CONTRATO NO 4200005707 CON ETB	<u>HOY A 2013 SE ENCUENTRA EN BARRANCABERME JA CON EL PROYECTO DEL AEROPUERTO Y A SU VEZ TAMBIEN CON MUCHOS OTROS PROYECTOS</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>EME Y ETB dieron por terminado el contrato, razón por las cuales las partes acuerdan modificar la obra o labor contratada, que tendrá vigencia por el contrato EME Y ALCALDIA DE B/MANGA No 176-06.(CLAUSULA MODIFICATORIA DE CONTRATO 30/10/2006)</li> <li>No aparece liquidación.</li> </ul>
<b>VELASQUEZ DAZA REINALDO ALBERTO</b>	<b>OBRA O LABOR</b>	TECNICO AUTOMATIZACION	<b>10/09/2012</b>	BAHIACHALA	<u>HOY A 2013 SE ENCUENTRA EN BUCARAMANGA CON EL</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No se encuentra liquidación por lo tanto se presume activo.</li> </ul>

					<u>PROYECTO ZONA FRANCA</u>	
<p>VELASQUEZ RANGEL JOSE LUIS</p> 	<p><b>OBRA O LABOR</b></p>	<p>DIRECTOR TELECOMUNICACIONES</p>	<p>25/02/2006</p>	<p>OFERTA MERCANTIL PROMIGAS</p>	<p><u>HOY A 2013 SE ENCUENTRA EN BUCARAMANGA Y TRABAJA COMO PROFESIONAL DE AREA</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anteriormente laboró a término fijo de 24/08/2004 a 24/02/2005 el cual fue terminado por cláusula de terminación de contrato.</li> <li>• Se presume que está activo ya que no hay liquidación.</li> </ul>

## TRABAJADORES QUE PASARON A CONSORCIO

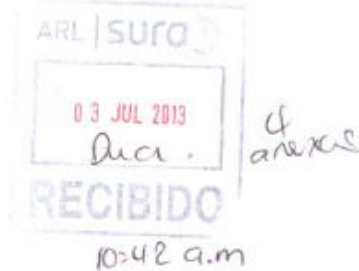
<b>NOMBRE</b>	<b>CONTRATO</b>	<b>CARGO</b>	<b>FECHA DE INICIO</b>	<b>OBRA O PROYECTO</b>	<b>SITUACION ACTUAL</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
<b>ACUNA SUAREZ LUIS FERNANDO</b> 	Antiguamente <b>OBRA O LABOR.</b> , actualmente labora pero no se encuentra aún el nuevo contrato	AYUDANTE ELECTRICISTA, TECNICO ENERGIA	Inicio con el proyecto TORRE MARDEL el 19/09/2008 y termino el 09/02/2013 a traves de acta de mutuo acuerdo.	CONTRATO TORRE DE MARDEL.	<u>Hace parte de la etapa de transicion consorcio EME Y EICON Consorcio mantenimiento o alumbrado publico 2013</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se liquido el contrato TORRE MARDEL SATISFACTORIAMENTE.</li> <li>En este momento no aparece algun otro contrato</li> </ul>
<b>BAYONA BAUTISTA JUAN ALBERTO</b> 	Antiguamente trabajó por <b>OBRA O LABOR.</b> Contrato modificado el 30 de septiembre de 2006 se paso del 06-02 al contrato 071-06	TECNICO SENIOR ENERGIA	Laboró anteriormente de 27/01/2006 a 15/09/2012 Ya se encuentra liquidado	MANTENIMIENTO O ALUMBRADO PUBLICO	<u>Hace parte de la etapa de transicion consorcio EME Y EICON</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se liquido el contrato EME Y ALCALDIA DE B/MANGA .</li> <li>Actualmente no figura un nuevo contrato.</li> </ul>
<b>CAMPOS BAUTISTA JUAN CARLOS</b>	Antiguamente trabajo <b>OBRA O LABOR.</b> Contrato modificado el 30 de	TECNICO SENIOR ENERGIA	Anteriorment e laboró de 22/06/2005 a 15/09/2012, ya se encuentra	CONTRATO NO 030-2005 MANTENIMIENTO O ALUMBRADO PÚBLICO PARQUES	<u>Hace parte de la etapa de transicion consorcio EME Y EICON</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La liquidación tiene fecha de 01/01/2006 a 15/09/2012. No concuerda con la fecha de inicio del contrato.</li> </ul>

	septiembre de 2006 se paso del 06-01 al 071-06		liquidado			<ul style="list-style-type: none"> <li>Actualmente no figura un nuevo contrato.</li> </ul>
<b>HURTADO SANCHEZ JOSE FABRICIANO</b> 	Antiguamente trabajo <b>OBRA O LABOR.</b> Contrato modificado el 30 de septiembre de 2006 se paso del 05-14 al 071-06	ANTIGUAMENT E CONDUCTOR, ACTUALMENTE TÉCNICO ENERGÍA	Anteriorment e laboró de 16/08/2005 hasta 15/09/2012 . Ya se encuentra liquidado	CTO 030-2005 DE ALCALDÍA DE B/MANGA.	<b><u>Hace parte de la etapa de transicion consorcio EME Y EICON</u></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La liquidación tiene fecha de 16/08/2005 hasta 15/09/2012.</li> <li>Actualmente no figura un nuevo contrato.</li> </ul>
<b>HURTADO SANCHEZ SERGIO ANTONIO</b> 	Anteriormente <b>OBRA O LABOR</b> con la O.M. de Alumbrado Público SCHREDER.	ANTIGUAMENT E CONDUCTOR, ACTUALMENTE TÉCNICO ENERGÍA	Anteriorment e laboró desde 04/12/2008 hasta 15/09/2012, ya se encuentra liquidado	LA O.M. DE ALUMBRADO PÚBLICO SCHREDER	<b><u>Hace parte de la etapa de transicion consorcio EME Y EICON</u></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La liquidación tiene fecha de 04/12/2008 a 15/09/2012.</li> <li>Actualmente no figura un nuevo contrato.</li> </ul>

<p><b>MANCERA FLORIDO FREDDY ANDRES</b></p> 	<p>Anteriormente <b><u>OBRA O LABOR</u></b> mantenimiento o alumbrado público Sector 3No232, <b>Actualmente no se encuentra contrato</b></p>	<p>AUXILIAR DE PROYECTOS ELÉCTRICOS, TÉCNICO ENERGÍA</p>	<p>Anteriorment e laboró de 02/06/2011 hasta 15/09/2012,y a se encuentra liquidado.</p>	<p>MANTENIMIENT O SECTORIZADO DE ALUMBRADO PUBLICO, SECTOR 3 No 232</p>	<p><b><u>Hace parte de la etapa de transicion consorcio EME Y EICON</u></b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La liquidación tiene fecha de 02/06/2011 a 15/09/2012.</li> <li>• Actualmente no figura un nuevo contrato.</li> </ul>
---	--	--	---	---	---	--

## Anexo C. Derecho de Petición

Señores:  
**SURA ARL**  
Cr 29 # 45-94, Oficina 701  
Bucaramanga, Santander  
E.S.D



**REFERENCIA:** Derecho de Petición.

**GONZALO JAIMES MUÑOZ**, identificado con cedula de ciudadanía N° 13.835.697 de Bucaramanga, en mi calidad de representante legal de la empresa **EME INGENIERIA S.A.**; por medio del presente me permito interponer derecho de petición contemplado en el artículo 23 de la constitución política de Colombia, de acuerdo a los siguientes:

### HECHOS

**PRIMERO:** Soy el Presidente de la empresa **EME INGENIERIA S.A.** ubicada en la Avenida La Rosita 18 – 80 Of. 201, Bucaramanga, Santander.

**SEGUNDO:** Desde el mes de Abril de 2011 los trabajadores de mi empresa han sido afiliados a ARL SURA cumpliendo los requisitos del Código Sustantivo del Trabajo.

**TERCERO:** Debido a la naturaleza de la empresa y su razón social los trabajadores vinculados a EME INGENIERIA S.A. se encuentran afiliados en las diferentes categorías de riesgos y a los diferentes centros de trabajo existentes en la empresa.

**CUARTO:** EME INGENIERIA S.A. es una empresa comprometida y responsable con sus trabajadores en todos sus ámbitos profesionales y sociales.

### PETICION

Dadas las anteriores circunstancias me permito solicitar la siguiente información:

- 1) Una vez el trabajador de EME INGENIERIA S.A. es afiliado a SURA ARL ¿bajo qué términos, condiciones, regulación legal o contrato está sometida esta afiliación?
- 2) ¿Cuál es el concepto o la definición del CENTRO DE TRABAJO?
- 3) Al momento de la ocurrencia de un accidente laboral ¿Qué criterios se tienen en cuenta para decidir si ARL SURA tiene o no cobertura sobre este siniestro?
- 4) ¿Qué relevancia tiene el contrato laboral del trabajador para SURA ARL al momento de brindar cobertura en la ocurrencia de un accidente laboral?
- 5) En el evento en que el trabajador este asegurado bajo determinada categoría de riesgo, pero se encuentre actualmente laborando en un CENTRO DE TRABAJO

diferente al de su vinculación inicial, ¿estará SURA ARL obligada a responder o brindar cobertura sobre el accidente de trabajo que llegue a ocurrir en este lugar?

- 6) ¿Qué tipo de novedades debe reportar el empleador a ARL SURA para que opere la cobertura de RIESGOS LABORALES del trabajador?
- 7) ¿En qué evento o condiciones SURA ARL no brindaría cobertura o no se haría responsable de un accidente laboral que sufra un trabajador?

Lo anterior en base a los siguientes:

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA; ARTÍCULO 23:** "Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades por motivos de Interés general o particular y a obtener pronta resolución. El legislador podrá reglamentar su ejercicio ante organizaciones privadas para garantizar los derechos fundamentales".

**LEY 1437 DE 2011; ARTICULO 5:** "Toda persona podrá hacer peticiones respetuosas a las autoridades, verbalmente o por escrito, a través de cualquier medio".

**LEY 1448 de 2011 ARTICULOS 155 y 156.**

**DECRETO 4800 de 2011 ARTICULO 37.**

#### ANEXOS

- Fotocopia de la Cedula de ciudadanía de GONZALO JAIMES MUÑOZ.
- Certificado de existencia y representación de EME INGENIERIA S.A.

#### NOTIFICACIONES

Avenida la Rosita # 18-80, Oficina 201, Bucaramanga, Santander, Colombia.

Teléfono (7) 6 30 64 40

Atentamente,



**eme.**  
ingeniería S.A.

**GONZALO JAIMEZ MUÑOZ**  
C.C N° 13.835.697 de Bucaramanga.

## Anexo D. Respuesta a Derecho de Petición

Otros documentos



Bucaramanga, 23 de Julio de 2013

CE201342003703.  
Ct 094122400

Señor  
**GONZALO JAIMEZ MUÑOZ**  
Representante Legal  
**EME INGENIERIA S.A**  
Avenida la Rosita # 18 -80 oficina 201  
Teléfono 6306440  
Bucaramanga

Asunto: Respuesta a derecho de petición

Damos respuesta al derecho de petición recibido en nuestras oficinas de ARP Sura el día 03 de Julio de 2013 donde solicitan información así:

**Numeral 1. Una vez el trabajador de EME INGENIERIA S.A es afiliado a ARL SURA ¿Bajo qué términos, condiciones, regulación legal o contrato es sometida esta afiliación?**

Antes de dar respuesta es preciso clarificar que:

La relación jurídica que existe entre las Administradoras de Riesgos Laborales y los empleadores que se afilian a estas, es una relación regida por un contrato de seguro obligatorio en el cual el tomador es la empresa; la aseguradora, la Administradoras de Riesgos Laborales; y los beneficiarios y asegurados, los trabajadores o sus causahabientes. De este contrato se desprenden las obligaciones y derechos de cada una de los anteriores sujetos del contrato, así como las definiciones de los riesgos o amparos; el monto de la prima o porcentaje de cotización entre otros regulados dentro de la ley 1562, 1295 y modificatorias, las cual comprenden el Sistema General de Riesgos Laborales.

En este sentido los términos, condiciones y la regulación legal del contrato de seguro obligatorio de riesgos laborales se encuentra en el Sistema General de Riesgos Laborales, el cual al desarrollar un imperativo constitucional, genera como consecuencia que sus normas sean de orden público volviendo ineficaz cualquier estipulación en contrario hecha por las partes en el contrato de afiliación o seguro de Riesgos Laborales.

De esta manera, se tiene que respecto al incumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato de afiliación del seguro obligatorio de Riesgos Labórales, regulado por el Sistema General de riesgos laborales, tanto las Administradoras de Riesgos Laborales como los empleadores estarían eventualmente incurso en dos clases de responsabilidad: la primera, responsabilidad administrativa, la cual es sancionable de oficio o a petición, por alguno de los actores del sistema,

por el Ministerio del Trabajo; y segundo, responsabilidad civil contractual, la cual en caso de un eventual litigio, se ventilaría ante la jurisdicción laboral.

Ahora bien, en cuanto a la afiliación entre el trabajador, mediante su empleador, a la Administrador a de Riesgos Laborales, se predica que aquella es el acto jurídico mediante el cual el trabajador empieza a tener la calidad de asegurado y beneficiario de las prestaciones económicas y asistenciales, en cabeza de la Administradoras de Riesgos Laborales, por riesgos o siniestros que afecten al trabajador, siempre y cuando se pueda predicar que su origen es laboral.

## Numeral 2. ¿Cuál es el concepto o la definición del CENTRO DE TRABAJO?

Centro de trabajo

De acuerdo con el Decreto 1530 del 26 de agosto de 1996, se entiende por centro de trabajo toda edificación o área a cielo abierto en el que laboran los trabajadores, destinada a una actividad económica en una empresa determinada. Cuando una empresa tenga más de un centro de trabajo, los trabajadores de uno o más de ellos podrán clasificarse en una clase de riesgo diferente, siempre que se cumplan algunas condiciones.

Condiciones que debe cumplir un centro de trabajo:

1. Debe existir una clara diferenciación de las actividades desarrolladas en cada uno de ellos.
2. Las edificaciones y/o áreas a cielo abierto de los centros de trabajo deben ser independientes entre sí, de tal modo que los trabajadores de otras áreas no laboren parcial o totalmente en la misma edificación o área a cielo abierto.
3. Los factores de riesgo determinados por la actividad económica del centro de trabajo no deben implicar exposición directa o indirecta para los trabajadores del otro u otros centros de trabajo, ni viceversa.

## Numeral 3. Al momento de la ocurrencia de un accidente laboral ¿Qué criterios se tiene en cuenta para decidir si ARL SURA tiene o no cobertura sobre este siniestro?

Los criterios que se tiene para que una ARL SURA asuma las prestaciones originadas por un evento, ya sea un accidente de trabajo o una enfermedad laboral, sufrido por el trabajador de una empresa son dos :

1. Que el trabajador cuente con afiliación o cobertura con ARL SURA, esto es que el empleado debe haber sido afiliado por parte del empleador, en tiempo previo al accidente, al Sistema General de Riesgos Laborales, mediante la presentación de novedad de afiliación ARL SURA.

De esta manera el artículo 1ro de la ley la ley 776 de 2002 establece que:

**ARTÍCULO 1o. DERECHO A LAS PRESTACIONES.** *Todo afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales que, en los términos de la presente ley o del Decreto-ley 1295 de 1994, sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, o como consecuencia de ellos se incapacite, se invalide o muera, tendrá derecho a que este Sistema General le preste los servicios asistenciales y le*

reconozca las prestaciones económicas a los que se refieren el Decreto-ley 1295 de 1994 y la presente ley.

De esta manera, si el trabajador no fue afiliado por su empleador Al Sistema General de Riesgos Laborales, y se presenta un accidente de trabajo o enfermedad profesional, ARL SURA no está obligada a asumir las prestaciones correspondientes y es el empleador el que deberá asumir los riesgos y consecuentemente las prestaciones derivas de estos.

Así el artículo 4 y 90 del Sistema general de Riesgos Laborales, decreto 1295 de 1994 establece que:

"Artículo 4 Literal e) El empleador que no afilie a sus trabajadores al Sistema General de Riesgos Profesionales, además de las sanciones legales, será responsable de las prestaciones que se otorgan en este decreto.

(.....)

Artículo 90 Num.1 El incumplimiento de la afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales, le acarreará a los empleadores y responsables de la cotización, además de las sanciones previstas por el Código Sustantivo del Trabajo, la legislación laboral vigente y la ley 100 de 1993, o normas que la modifiquen, incorporen o reglamenten, la obligación de reconocer y pagar al trabajador las prestaciones consagradas en el presente Decreto.

La no afiliación y el no pago de dos o más períodos mensuales de cotizaciones, le acarreará al empleador multas sucesivas mensuales de hasta quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes."

Ahora bien, respecto a la vigencia de la cobertura en riesgos laborales específicamente respecto a accidentes de trabajo se debe tener en cuenta que en caso de accidente laboral, este tiene que haberse producido durante la vigencia de afiliación o cobertura de ARL SURA. En este sentido si un accidente de trabajo ocurre durante la vigencia de una ARL diferente a SURA y posteriormente el trabajador es desafiliado de esta, y afiliado a una ARL SURA, las prestaciones asistenciales y económicas estarán en cabeza de la primera. De esta manera se entiende el parágrafo 3 del artículo 1 de la ley antes anotada, el cual señala:

"PARÁGRAFO 2o. Las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, serán reconocidas y pagadas por la administradora en la cual se encuentre afiliado el trabajador en el momento de ocurrir el accidente o, en el caso de la enfermedad profesional, al momento de requerir la prestación.

(...)

La Administradora de Riesgos Profesionales en la cual se hubiere presentado un accidente de trabajo, deberá responder íntegramente por las prestaciones derivados de este evento, tanto en el momento inicial como frente a sus secuelas, independientemente de que el trabajador se encuentre o no afiliado a esa administradora."

Respecto a enfermedades laborales, la reglas para definir la cobertura de tal riesgo, están establecidas en los incisos siguientes de la norma anterior:

*"Cuando se presente una enfermedad profesional, la administradora de riesgos profesionales que asume las prestaciones, podrá repetir proporcionalmente por el valor pagado con sujeción y, en la misma proporción al tiempo de exposición al riesgo que haya tenido el afiliado en las diferentes administradoras, entidades o a su empleador de haber tenido períodos sin cobertura.*

*Para enfermedad profesional en el caso de que el trabajador se encuentre desvinculado del Sistema de Riesgos Profesionales, y la enfermedad sea calificada como profesional, deberá asumir las prestaciones la última administradora de riesgos a la cual estuvo vinculado, siempre y cuando el origen de la enfermedad pueda imputarse al período en el que estuvo cubierto por ese Sistema."*

2. **Que el evento que sufra el trabajador sea de origen profesional:** de esta manera, ARL SURA empezará a brindar las prestaciones derivadas de un evento siempre y cuando este sea de origen laboral, el cual se certifica mediante el dictamen de calificación emitido ya sea por la Entidad Promotora de Salud del trabajador en primera instancia, la cual es también la llamada a atender asistencialmente, en un primer momento, al trabajador; por ARL SURA en segunda instancia; o por la Juntas de Calificación de Invalidez. Se resalta que el dictamen que califica el origen profesional de un evento solo queda en firme en el evento en que no se interpongan recursos contra él o que estos queden resueltos.

Como consecuencia de lo anterior, el artículo 12 del decreto 1295 de 1994 establece que todo enfermedad, accidente patología o muerte se considera de origen común hasta tanto no se haya calificado o clasificado como de origen profesional:

"*Toda enfermedad o patología, accidente o muerte, que no hayan sido clasificados o calificados como de origen profesional, se consideran de origen común.*

La calificación del origen del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional será calificado, en primera instancia por la institución prestadora de servicios de salud que atiende al afiliado.

El médico o la comisión laboral de la entidad administradora de riesgos profesionales determinara el origen, en segunda instancia.

Cuando surjan discrepancias en el origen, estas serán resueltas por una junta integrada por representantes de las entidades administradoras, de salud y de riesgos profesionales.

De persistir el desacuerdo, se seguirá el procedimiento previsto para las juntas de calificación de invalidez definido en los artículos 41 y siguientes de la ley 100 de 1993 y sus reglamentos."

Por otra parte, las entidades llamadas a calificar o clasificar el origen del evento, ya sea enfermedad, patología, accidente o muerte, deben tener en cuenta, al momento de definir el origen, que aquel evento al menos cumpla uno de los siguientes criterios:

- a. Si es un presunto accidente de trabajo:
  - a. Que fuera ocasionado por causa del trabajo
  - b. Que fuera ocasionado con ocasión del trabajo
  - c. Que se produzca durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas trabajo.
  - d. Que se produzca durante el traslado del trabajador a su residencia o lugar de trabajo, siempre y cuando el medio de transporte sea proporcionado por el empleador
  - e. Que se produzca durante la función sindical
  - f. Que se produzca por la ejecución de actividades recreativas deportivas o culturales, cuando se actúa por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria, en caso de empresas de servicios temporales.
- b. Si es una enfermedad laboral:
  - a. Si se produce como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador
  - b. Si se produce como consecuencia del medio en el cual está el trabajador sometido a trabajar bien sea determinado por agentes químicos, físicos o biológicos
  - c. Si están dentro de las enfermedades que el Gobierno Nacional determina como laborales

**NUMERAL 4. ¿Qué relevancia tiene el contrato laboral del trabajador para ARL SURA al momento de brindar cobertura en la ocurrencia de un accidente laboral?**

El tipo de contrato no tiene relevancia al momento de ARL SURA de brindar la cobertura mediante las prestaciones asistenciales y económicas generadas con ocasión de un evento de origen profesional, de esta manera, no importa si el trabajador es un empleado de nómina, con contrato laboral; un servidor público vinculado mediante una relación legal y reglamentaria, o un contratista vinculado mediante contrato comercial de prestación de servicios, todos ellos serán sujetos de cobertura del sistema de riesgos laborales si cumple la condición de que el evento sea un evento de origen laboral y estén afiliados al sistema.

Ahora bien, si bien todos los trabajadores tendrán cobertura sin importar su forma de contratación, cada forma de contratación tiene unas reglas específicas con relación a su vinculación y cotización, así:

1. Los trabajadores vinculados con contrato de trabajo o mediante relación legal y reglamentaria, no son los obligados a aportar al sistema el porcentaje de cotización, ya que corresponde a su empleador hacerlo
2. Los trabajadores independiente, si bien el contratante es el obligado a afiliarlo, deben realizar el aporte completo con sus recursos

**Numeral 5. En el evento en que el trabajador este asegurado bajo determinada categoría de riesgo, pero se encuentre actualmente laborando en un CENTRO DE TRABAJO diferente al de su vinculación ¿ Estará ARL SURA obligada a responder o brindar cobertura sobre el accidente de trabajo que llegue a ocurrir en este lugar?**

ARL SURA estará obligada a responder por los eventos que se presenten en relación a un afiliado, siempre que éste cumpla con el requisito de ser de origen profesional, sin importar que trabajador esté clasificado por la empresa en un riesgo menor al verdadero en el cual realiza su trabajo.

Sin embargo, esto no obsta para que ARL SURA cumpla con su obligación de presentar la solicitud ante el ministerio del trabajo para que investigue y sancione a la empresa por dicha omisión al tenor del artículo 29 de del decreto 1295 de 1994 el cual estipula que:

**“Artículo 29. Modificación de la clasificación.**

La clasificación que ha servido de base para la afiliación puede modificarse por la entidad administradora de riesgos profesionales. Para ello, las entidades administradoras de riesgos profesionales podrán verificar las informaciones de los empleadores, en cualquier tiempo, o efectuar visitas a los lugares de trabajo.

Quando la entidad administradora de riesgos profesionales determine con posterioridad a la afiliación que esta no corresponde a la clasificación real, procederá a modificar la clasificación y la correspondiente cotización, de lo cual dará aviso al interesado y a la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para lo de su competencia, sin detrimento de lo contemplado en el artículo 91 de este Decreto.”

Del mismo modo, el artículo 90 del decreto referido, estipula que el incumplimiento por parte del empleador de su obligación de referir a la Administradora de Riesgos Laborales el verdadero riesgo de sus empleados, acarreará una sanción pecuniaria que será eventualmente impuesta por el Ministerio del trabajo.

Así, se transcribe el artículo en mención:

**“Artículo 91. Sanciones. Modificado por el art. 115, Decreto Ley 2150 de 1995.**

Le corresponde al Ministro de Trabajo y Seguridad Social, a través del Director Técnico de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, imponer las siguientes sanciones, frente a las cuales no opera el recurso de apelación. La competencia aquí prevista puede asumirla el Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

(...)

3. Cuando la inscripción del trabajador no corresponda a su base de cotización real, o el empleador no haya informado sus cambios posteriores dando lugar a que se disminuyan las prestaciones económicas del trabajador, el empleador deberá pagar al trabajador la diferencia en el valor de la prestación que le hubiera correspondido, sin perjuicio de las sanciones a que hubiese lugar.

4. En los casos previstos en el literal anterior o cuando el empleador no informe sobre el traslado de un afiliado a un lugar diferente de trabajo, y esta omisión implique una cotización mayor al Sistema, la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previa solicitud motivada de la entidad administradora correspondiente, podrá imponer al empleador una multa de hasta quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes, para cada caso."

**Numeral 6. ¿Qué tipo de novedades debe reportar el empleador a ARL SURA para que opere la coberturas de RIESGOS LABORALES del trabajador?**

La novedad que debe reportar el empleador para que ARL SURA brinde cobertura por los eventos de origen laboral, ya sea enfermedad o accidente de trabajo, presentados por un trabajador, es la novedad de afiliación. En este sentido, la afiliación *sine qua non* para que ARL SURA brinde las prestaciones asistenciales y económicas en un eventual accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Respecto a las demás novedades enumeradas en el artículo 19 inciso 1ro del decreto 1772 de 1994, no son necesarias para que entre en vigencia la cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales, sin embargo, el incumplimiento de reportarlas es causal de sanción por parte del Ministerio del trabajo, tal como lo estipula el artículo 91 del decreto 1295 de 1994 en su numeral 5to.

"5. La no presentación o extemporaneidad del informe del accidente de trabajo o de enfermedad profesional o el incumplimiento por parte del empleador de las demás obligaciones establecidas en este Decreto, la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, podrá imponer multas de hasta doscientos (200) salarios mínimos legales mensuales."

**Numeral 7 ¿En qué evento o condiciones ARL SURA no brindara cobertura o no se haría responsable de un accidente de trabajo que sufra un trabajador?**

ARL SURA no brindara cobertura en relación a un accidente o enfermedad profesional de un trabajador cuando éste:

1. No esté afiliado al régimen General de Riesgos laboral mediante ARL SURA.
2. Cuando el evento sea anterior a la fecha de afiliación a ARL SURA, sin perjuicio de las reglas especiales para los eventos de enfermedades profesionales.

Ahora bien, respecto a los casos en donde el empleador se encuentre en mora en el pago de las cotizaciones de sus empleados, no generará la desafiliación automática del afiliado/trabajador, es decir, ARL SURA brindará la cobertura a los eventos que ocurran sin importar la mora del empleador, mediante el reconocimiento de las prestaciones económicas y la prestación de servicios médico-asistenciales; Sin embargo, el empleador en mora de aportar las cotizaciones al sistema general de riesgos laborales será responsable de los gastos en que incurra ARL SURA en relación a las prestaciones asistenciales otorgadas, así como del pago de las cotizaciones en mora con sus respectivos intereses y el pago de las prestaciones económicas.

En este sentido se entiende que ARL SURA tiene la facultad legal para en estos casos realizar el recobro por los valores antes referenciados al empleador moroso, los cuales se harán mediante la presentación de liquidación de estos al empleador, la cual prestara mérito ejecutivo.

Ley 1562 de 2012

**Artículo 7°. Efectos por el no pago de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales.** La mora en el pago de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales durante la vigencia de la relación laboral y del contrato de prestación de servicios, no genera la desafiliación automática de los afiliados trabajadores.

En el evento en que el empleador y/o contratista se encuentre en mora de efectuar sus aportes al Sistema General de Riesgos Laborales, será responsable de los gastos en que incurra la Entidad Administradora de Riesgos Laborales por causa de las prestaciones asistenciales otorgadas, así como del pago de los aportes en mora con sus respectivos intereses y el pago de las prestaciones económicas a que hubiere lugar.

La liquidación, debidamente soportada, que realicen las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales por concepto de Prestaciones otorgadas, cotizaciones adeudadas e intereses por mora, prestará mérito ejecutivo.

Se entiende que la empresa afiliada está en mora cuando no ha cumplido con su obligación de pagar los aportes correspondientes dentro del término estipulado en las normas legales vigentes. Para tal efecto, la Entidad Administradora de Riesgos Laborales respectiva, deberá enviar a la última dirección conocida de la empresa o del contratista afiliado una comunicación por correo certificado en un plazo no mayor a un (1) mes después del no pago de los aportes. La comunicación constituirá a la empresa o contratista afiliado en mora. Copia de esta comunicación deberá enviarse al representante de los Trabajadores en Comité Paritario de Salud Ocupacional (Copaso).

Si pasados dos (2) meses desde la fecha de registro de la comunicación continúa la mora, la Administradora de Riesgos Laborales dará aviso a la Empresa y a la Dirección Territorial correspondiente del Ministerio del Trabajo para los efectos pertinentes.

La administradora deberá llevar el consecutivo de registro de radicación de los anteriores avisos, así mismo la empresa reportada en mora no podrá presentarse a procesos de contratación estatal.

De la misma manera, la mora en los aportes al sistema general de riesgos generales generará la eventual multa por parte del Ministerio del Trabajo en los términos del artículo 91 del decreto 1295 de 1994

**“Artículo 91. Sanciones.**

Le corresponde al Ministro de Trabajo y Seguridad Social, a través del Director Técnico de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, imponer las siguientes sanciones, frente a las cuales no opera el recurso de apelación. La competencia aquí prevista puede asumirla el Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

Inciso.

a) Para el empleador.

La no afiliación y el no pago de dos o más períodos mensuales de cotizaciones, le acarrearán al empleador multas sucesivas mensuales de hasta quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes."

Parágrafo 1°. Cuando la Entidad Administradora de Riesgos Laborales, una vez agotados todos los medios necesarios para efectos de recuperar las sumas adeudadas al Sistema General de Riesgos Laborales, compruebe que ha sido cancelado el registro mercantil por liquidación definitiva o se ha dado un cierre definitivo del empleador y obren en su poder las pruebas pertinentes, de conformidad con las normas vigentes sobre la materia, podrá dar por terminada la afiliación de la empresa, mas no podrá desconocer las prestaciones asistenciales y económicas de los trabajadores de dicha empresa, a que haya lugar de acuerdo a la normatividad vigente como consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedad laboral ocurridos en vigencia de la afiliación.

Parágrafo 2°. Sin perjuicio, de la responsabilidad del empleador de asumir los riesgos laborales de sus trabajadores en caso de mora en el pago de las primas o cotizaciones obligatorias y de la que atañe al propio contratista, corresponde a todas las entidades administradoras de riesgos laborales adelantar las acciones de cobro, previa constitución de la empresa, empleador o contratista en mora y el requerimiento escrito donde se consagre el valor adeudado y el número de trabajadores afectados.

Para tal efecto, la liquidación mediante la cual la administradora de riesgos laborales determine el valor adeudado, prestará mérito ejecutivo.

Parágrafo 3°. La Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales, UGPP, realizará seguimiento y control sobre las acciones de determinación, cobro, cobro persuasivo y recaudo que deban realizar las Administradoras de Riesgos Laborales.

Parágrafo 4°. Los Ministerios del Trabajo y Salud reglamentarán la posibilidad de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y demás parafiscales de alguno o algunos sectores de manera anticipada.

Esperamos haber suministrado la información necesaria y quedamos prestos a atender cualquier solicitud adicional al respecto.

Cordialmente,

  
**SANDRA MILENA LINDARTE RIATIGA**  
 Analista de Operaciones Seguridad Social  
 Suramericana Bucaramanga

Anexo E. Contrato Albarracín Sánchez Carlos Andrés

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DE DURACIÓN POR LA OBRA O LABOR CONTRATADA**

Nombre del Empleador:	<b>EME INGENIERIA S.A.</b>
Nit. No.:	<b>890.207.976-2</b>
Representante Legal:	<b>GONZALO JAIMES MUÑOZ</b>
Identificación:	<b>13.835.697 de Bucaramanga</b>
Nombre del Empleado(a):	<b>CARLOS ANDRES ALBARRACIN SANCHEZ</b>
Identificación:	<b>1.095.916.262 de Girón</b>
Cargo a desempeñar:	<b>AUXILIAR TECNICO</b>
Sitio de trabajo:	<b>Bucaramanga</b>
Obra o labor:	<b>CONSTRUCCION DE INFRAESTRUCTURA, MANTENIMIENTO Y ELABORACIÓN DE EMPALMES DE FIBRA OPTICA PARA LAS REDES DE LA CIUDAD DE BUCARAMANGA.</b>
Salario:	<b>\$950.000</b>
Auxilio de transporte:	<b>\$70.500</b>
Auxilio de vivienda:	<b>\$100.000</b>
Disponibilidad:	<b>\$60.000</b>
Fecha de inicio:	<b>01/10/2013</b>

---

Entre los suscritos a saber: Por una parte **EME INGENIERIA S.A.**, sociedad legalmente constituida, identificada con el Nit. No. 890.207.976-2, Representada Legalmente por el señor **GONZALO JAIMES MUÑOZ**, mayor de edad, vecino y residente en la ciudad de Bucaramanga, identificado con la cedula de Ciudadanía No. 13.835.697 de Bucaramanga, quien para efectos del presente Contrato se denominará **EL EMPLEADOR**; y por la otra **CARLOS ANDRES ALBARRACIN SANCHEZ**, mayor de edad, vecino y residente en la ciudad de Bucaramanga, identificado con la cedula de ciudadanía No. 1.095.916.262 de Girón, quien se denominará **EL EMPLEADO(A)**, hemos decidido celebrar el presente **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DE DURACIÓN POR LA OBRA O LABOR CONTRATADA**, el cual se regirá por la Legislación Laboral de Colombia y en especial por las siguientes cláusulas: **CLÁUSULA PRIMERA: OBJETO.-** **EL EMPLEADOR** contrata los servicios profesionales del **EMPLEADO(A)** para la CONSTRUCCION DE INFRAESTRUCTURA, MANTENIMIENTO Y ELABORACIÓN DE EMPALMES DE FIBRA OPTICA PARA LAS REDES DE LA CIUDAD DE BUCARAMANGA y este se obliga: A) Poner al servicio del **EMPLEADOR** toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes, B) A no prestar directa, ni indirectamente servicios laborarles a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato y C) A cumplir con el manual de funciones que para tal efecto le hace entrega **EL EMPLEADOR** y que hace parte integral de este contrato, D) Aceptar la reubicación que le ordene la empresa, en atención a las necesidades de ésta, tomando como base el hecho de que todo el trabajador debe estar capacitado para realizar

labores análogas dentro de la actividad empresarial. E) procurar que su actividad sea armónica con la de sus demás compañeros de trabajo teniendo en cuenta que toda actividad productiva es el resultado del esfuerzo conjunto de muchas otras personas.

**CLÁUSULA SEGUNDA: SALARIO.-** **EL EMPLEADOR** pagará al **EMPLEADO(A)** por la prestación de sus servicios mensualmente la suma de **NOVECIENTOS CINCUENTA MIL PESOS MCTE** (\$950.000), pagaderos cada mes vencido. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. Se aclara y se conviene que en los casos en los que **EL EMPLEADO(A)** devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración ordinaria y el 17.5% restante esta designado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos que tratan los Capítulos I y II del Título VII del Código Sustantivo de Trabajo. **PARAGRAFO:** Las partes expresamente acuerdan que lo que recibe el **EMPLEADO(A)** o llegue a recibir en el futuro, adicional a su salario ordinario, ya sean beneficios o auxilios habituales u ocasionales, tales como alimentación, habitación o vestuario, bonificaciones ocasionales o cualquier otra que reciba durante la vigencia del contrato de trabajo, en dinero o en especie, no constituye salario.

**CLÁUSULA TERCERA: LUGAR.-** **EL EMPLEADO(A)** desarrollará sus funciones en las dependencias o el lugar que la empresa determine. Cualquier modificación del lugar de trabajo, que signifique cambio de ciudad, se hará conforme al Código Sustantivo de Trabajo.

**CLÁUSULA CUARTA:** Las partes podrán convenir que el trabajo se preste en lugar distinto al inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración del **EMPLEADO(A)**, o impliquen perjuicios para él. Los gastos que se originen con el traslado serán cubiertos por el empleador de conformidad con el numeral 8º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. **EL EMPLEADO(A)** se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del **EMPLEADO(A)** y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del **EMPLEADO(A)**, de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1º de la Ley 50 de 1990.

**CLÁUSULA QUINTA: FUNCIONES.-** **EL EMPLEADOR** contrata al **EMPLEADO(A)** para desempeñarse como AUXILIAR TECNICO obligándose a apoyar en la ejecución y contribución del desarrollo de la obra (instalaciones internas, regatas, instalación de bandejas, etc...) en los proyectos o actividades asignadas dentro de cualquier dirección de Eme Ingeniería de acuerdo a los productos y servicios de la organización y de acuerdo a las actividades establecidas en el cargo. Realizar la señalización al lugar de trabajo antes de iniciar cualquier actividad que amerite cerramiento del área. . Las partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente las disposiciones legales que regulan las relaciones entre la empresa y sus empleados, en especial las del contrato de trabajo para el oficio que se suscribe, fuera de las obligaciones consignadas en el reglamento interno de trabajo y de higiene y seguridad industrial de la empresa.

**CLÁUSULA SEXTA: ELEMENTOS DE TRABAJO.-** Corresponde al **EMPLEADOR** suministrar los elementos necesarios para el normal desempeño de las funciones del cargo contratado.

**CLÁUSULA SEPTIMA: OBLIGACIONES DEL EMPLEADO(A).**- En relación con la actividad propia del **EMPLEADO(A)**, este la ejecutará dentro de las siguientes modalidades que implican claras obligaciones para el mismo **EMPLEADO(A)** así: 1.) Observar rigurosamente las normas que le fije la empresa, para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva, salvo autorización expresa de la empresa, de todas aquellas informaciones que lleguen a sus conocimientos, en razón de su trabajo, y que sean por

naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por si mismo las funciones asignadas en el anexo No. 1 que hace parte integral del presente contrato y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa o por quienes la representan, y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Programar diariamente su trabajo y asistir puntualmente a las reuniones que efectúe la empresa. A las cuales hubiere sido citado. 7.) Observar completa armonía y comprensión con los clientes, con sus superiores y compañeros de trabajo, en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor. 8.) Cumplir permanentemente con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) Avisar oportunamente y por escrito a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 10.) No laborar por cuenta propia o a otro empleador en el mismo oficio, mientras esté vigente este contrato. 11.) Cumplir cabalmente los principios y parámetros plasmados dentro del Reglamento Interno de Trabajo. 12.) Abstenerse de comercializar, sin autorización del empresario, las creaciones, invenciones y diseños de propiedad del **EMPLEADOR**. 13.) Usar constante y obligatoriamente los elementos de protección personal suministrados por el EMPLEADOR. 14.) Cuidar los implementos de trabajo que son entregados por el EMPLEADOR según conste en acta de entrega de inventario que formara parte del presente contrato. **CLÁUSULA OCTAVA: TÉRMINO DEL CONTRATO.** - El presente contrato tendrá un término de duración por la obra o labor contratada, que comenzará a regir a la firma del presente contrato, pero podrá darse por terminado por cualquiera de las partes, cumpliendo con las exigencias legales al respecto. **CLÁUSULA NOVENA: PERIODO DE PRUEBA.-** Acuerdan las partes fijar como periodo de prueba los primeros **DOS (02) MESES** de labores. Durante este periodo las partes pueden dar por terminado unilateralmente el contrato. Este periodo de prueba solo es para el contrato inicial y no se aplica en las prorrogas. **CLÁUSULA DECIMA: JUSTAS CAUSAS PARA DESPEDIR.** - Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el presente contrato por cualquiera de las partes, el incumplimiento a las obligaciones y prohibiciones que se expresan en los artículos 57 y siguientes del Código sustantivo del Trabajo. Además del incumplimiento o violación a las normas previamente establecidas por **EL EMPLEADOR** o sus representantes, además para todos los efectos legales las partes convienen en pactar como faltas graves las siguientes:

- 1) La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones, deberes y prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, aún por la primera vez.
- 2) La no asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente a juicio del empleador, aún por la primera vez.
- 3) La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas a servicio de terceros sin autorización del empleador, aún por la primera vez.
- 4) La revelación de secretos y datos reservados de la empresa, aún por la primera vez.
- 5) Las desavenencias con sus compañeros de trabajo, aún por la primera vez.
- 6) El hecho de que el trabajador llegue embriagado o en estado de alicoramiento al trabajo o que ingiera bebidas embriagantes en el sitio donde debe desempeñar sus labores, aun por la primera vez.
- 7) El hecho que el trabajador abandone el sitio de trabajo o el lugar donde deba cumplir con sus funciones sin el permiso de sus superiores, aun por la primera vez.

- 8) La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo, o más, sin excusa suficiente a juicio del empleador, salvo fuerza mayor o caso fortuito, aún por la primera vez.
- 9) No aceptar el cambio de turno o lugar de trabajo sin razones validas expuestas por el empleador, aún por la primera vez.
- 10) Amenazar a sus compañeros de trabajo, superiores y/o clientes dentro o fuera del sitio de trabajo, aún por la primera vez.
- 11) El usar, vender, distribuir y/o portar drogas alucinógenas o estupefacientes en el sitio de trabajo, aún por la primera vez.
- 12) El utilizar el nombre de LA EMPRESA para obtener cualquier tipo de provecho para si, para sus parientes o allegados, aún por la primera vez.
- 13) El calumniar o injuriar a sus compañeros de trabajo, superiores o los familiares de estos, o a los clientes de LA EMPRESA, dentro o fuera de ésta, aún por la primera vez.
- 14) El pelear de palabra o de obra dentro o fuera del sitio de trabajo con sus compañeros de trabajo o superiores, clientes de LA EMPRESA, aún por la primera vez.
- 15) Irrespetar de palabra o de obra dentro o fuera de LA EMPRESA a sus compañeros de trabajo y/o superiores, y/o clientes de ésta, aún por la primera vez.
- 16) Cualquier información falsa suministrada a LA EMPRESA, aún por la primera vez.
- 17) Cualquier respuesta grosera dada al Supervisor, a los Directivos, a los Jefes, a los propietarios o socios de LA EMPRESA o a los compañeros de trabajo, o a los clientes de ésta, aún por la primera vez.
- 18) Cualquier daño que cause a sus materiales de trabajo por mal operación o manejo, aún por la primera vez.
- 19) No presentar los reportes de trabajo en el momento indicado por LA EMPRESA, aún por la primera vez.
- 20) Suspender la labor sin autorización, aún por la primera vez.
- 21) No cumplir con la labor programada, aún por la primera vez.
- 22) No tomar las medidas de seguridad exigidas en LA EMPRESA, aún por la primera vez.
- 23) El hacer caso omiso a las llamadas de atención por ineficiencia en la labor, aún por la primera vez.
- 24) Entorpecer las tareas de sus compañeros, aún por la primera vez.
- 25) La no entrega oportuna de las tareas asignadas, aún por la primera vez.
- 26) Extraer información de LA EMPRESA (clientes, productos, trabajos etc.) para ser utilizada en provecho personal o de la competencia, aún por la primera vez.
- 27) Realizar rifas o negocios personales dentro de LA EMPRESA, aún por la primera vez.
- 28) La pérdida de herramientas o implementos de trabajo dados a su cargo y bajo su responsabilidad y cuidado, aún por la primera vez.
- 29) Cualquier violación de las cláusulas, obligaciones y prohibiciones establecidas en este contrato, aún por la primera vez.
- 30) Cualquier violación a las obligaciones, ordenes, instrucciones o prohibiciones establecidas en el reglamento interno de trabajo, y en demás comunicaciones, circulares, memos etc., expedidos por la empresa.

**CLÁUSULA DECIMA PRIMERA: TRABAJO EXTRA, EN DOMINICALES Y FESTIVOS.** - Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse el descanso, se remunerará conforme a la Ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo el empleador o sus representantes deben autorizarlo previamente 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 o sus representantes. El empleador, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente, como queda dicho. **CLÁUSULA DECIMA SEGUNDA: HORARIO.** - **EL EMPLEADO(A)** se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas jornada ordinaria de la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, 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. Así mismo, **EL EMPLEADOR y EL EMPLEADO(A)** podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (06) días a la semana con un (01) día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el Domingo. En este el número de horas de trabajo diario podrá repartir se de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser mínimo de cuatro (04) horas continuas y hasta Diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. **CLÁUSULA DECIMA TERCERA:** Las partes acuerdan que el Reglamento Interno de trabajo de EME INGENIERIA S.A., hace parte integral de este contrato y **EL EMPLEADO(A)** deberá cumplir con sus mandamientos, so pena de incumplir el presente contrato de trabajo, configurándose así, justa causa para el despido. **CLAUSULA DECIMA CUARTA: AFILIACIÓN Y PAGO A SEGURIDAD SOCIAL Y CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR.**- Es obligación del **EMPLEADOR** afiliar al **EMPLEADO(A)** a la seguridad social como es salud, pensión y riesgos profesionales, autorizando el **EMPLEADO(A)** el descuento en su salario, los valores que le corresponda aportan, en la proporción establecida por la ley. **CLÁUSULA DECIMA QUINTA:** Las invenciones o descubrimientos realizados por **EL EMPLEADO(A)** contratado para investigar pertenecen al **EMPLEADOR**, de conformidad con el artículo 539 del Código de Comercio, así como el artículo 20 y concordantes de la ley 23 de 1982 sobre derechos de autor. En cualquier otro caso el invento pertenece al **EMPLEADO(A)**, salvo cuando éste no haya sido contratado para investigar y realice la invención mediante datos o medios conocidos o utilizados en razón de la labor desempeñada, evento en el cual **EL EMPLEADO(A)**, tendrá derecho a una compensación que se fijará de acuerdo con el monto del salario, la importancia del invento o descubrimiento, el beneficio que reporte al empleador u otros factores similares. **CLÁUSULA DECIMA SEXTA: CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD.**- **EL EMPLEADO(A)**, laborará exclusivamente para el **EMPLEADOR** y se abstendrá de realizar trabajos para la competencia. **CLÁUSULA DECIMA SEPTIMA: MODIFICACIONES.** - Cualquier modificación al presente contrato debe efectuarse por escrito y anexarse a este documento. **CLÁUSULA DECIMA OCTAVA: EFECTOS.** - El presente contrato reemplaza y deja sin efecto cualquier otro contrato verbal o escrito, que se hubiera celebrado entre las partes con anterioridad. **CLÁUSULA DECIMA**

**NOVENA:** Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en concordancia con el Código Sustantivo del Trabajo, cuyo objeto definido en su artículo 1º, es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y empleados, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. **CLAUSULA VIGESIMA: EL TRABAJADOR** desde ahora mediante este escrito y en forma expresa AUTORIZA al **EMPLEADOR** para que de su salario, prestaciones sociales e indemnizaciones, le descuente, las sumas de dinero que llegare a adecuarle por concepto de avances y/o anticipos de salario. **CLAUSULA VIGESIMA PRIMERA: EL TRABAJADOR** entiende y pacta que en desarrollo de este contrato deberá ser PROLIVALENTE Y MULTIFUNCIONAL por lo tanto se compromete a realizar todos los oficios propios de AUXILIAR TECNICO y demás casos en los cuales la empresa considere necesario que realice las actividades anexas a los mismos y todas aquellas que le sean propias y complementarias. **CLAUSULA VIGESIMA SEGUNDA: CONFIDENCIALIDAD.-** EL TRABAJADOR se compromete a cumplir a cabalidad la confidencialidad sobre la "Información Confidencial" que es toda aquella información o datos que, sin importar su forma de presentación se revela a "EL TRABAJADOR" (denominada Parte Receptora) por parte de El EMPLEADOR (que se denomina la "Parte Emisora") ya sea antes o después de la fecha en que se suscribe el presente contrato. De igual manera se considera como información confidencial, toda la información y los datos generados por la Parte receptora o sus representantes, que Contengan, refleje o se derive de la información o datos suministrados por la parte emisora, incluyendo, Sin limitación alguna lo siguiente; información técnica o no técnica, lo cual incluye patentes, derechos de autor, secretos comerciales, información patentada, métodos, ideas, conceptos, diseños, inventos, procedimientos, procesos, programas software, documentos privados de un software y las formulas relacionadas con los productos del pasado, presente y futuro, incluyendo los servicios que la parte Emisora, realice como investigación, trabajo experimental, desarrollo, detalles del diseño, especificaciones e ingeniería, estados financieros, predicciones, planes (ya sean empresariales, estratégicos, de mercadeo y otros), listados de clientes potenciales, datos respecto a las ventas, análisis de las ventas, equipo y otros activos, precios, costos, fuentes de suministro, métodos de fijación de precios, aspectos laborales y de personal, investigación de mercadeos y relaciones ya sea que se consideren "Confidenciales o Patentadas". La confidencialidad y el compromiso de no revelar la información contenida en el presente contrato finalizara cuando la parte Receptora compruebe que la información considerada como Confidencial: a) Era de dominio público en el momento en que fue comunicada a la parte receptora por la parte emisora. b) Se convirtió en información de dominio publico una vez fue comunicada a la parte receptora, sin que en este hecho haya participado la parte Receptora. c) Se encontraba en posesión de la parte Receptora sin que existiese sobre esta información compromiso alguno de confidencialidad en el momento en que la parte emisora la comunicó a la parte receptora. d) Fue comunicada de manera correcta a la parte receptora sin que existiese la obligación de confidencialidad una vez que la información fue transmitida a la parte receptora. **CLAUSULA VIGESIMA TERCERA: COMPROMISOS DE CONFIDENCIALIDAD.-** La parte receptora o sus representantes se compromete a utilizar la información confidencial únicamente con el propósito de desarrollar las labores encomendadas, que dicha información tendrá un carácter estricto de confidencialidad y que esta parte o sus representantes no divulgara parte alguna de esta información confidencial a ninguna persona, firma o entidad durante el tiempo que dure el presente contrato. La parte Receptora se compromete a

transmitir la información confidencial únicamente a aquellos representantes que necesitan conocer la información confidencial. **CLAUSULA VIGESIMA CUARTA: RESPONSABILIDAD ANTE LA CONFIDENCIALIDAD.**- En cualquier caso la parte Receptora será responsable por la divulgación de información efectuada que viola las condiciones del presente acuerdo. Además, cada parte o sus representantes se comprometen a no divulgar a ninguna persona, sin que cuente con una autorización escrita de otra parte para hacerlo, que tiene acceso a información confidencial, o a detalles relacionados con las negociaciones, o ningún otro dato, termino o condición aquí especificada. En el caso en que la Parte Emisora, reciba una orden para que revele toda o parte de la información confidencial en esta contendrá todos los pasos que deberá ejecutar. En el caso que exista violación o haya intención de violar la confidencialidad, la parte afectada puede iniciar demanda ante la jurisdicción ordinaria y tendrá derecho a recuperar los perjuicios que le fueron ocasionados.

Se firma por las partes, al primer (1) día del mes de octubre de dos mil trece (2013).

Rep. Legal **GONZALO JAIMES MUÑOZ**  
**EME INGENIERIA S.A.**  
EMPLEADOR

**CARLOS ANDRES ALBARRACIN SANCHEZ**  
C.C. No. **1.095.916.262** de Girón  
EMPLEADO

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DE DURACIÓN POR LA OBRA O LABOR CONTRATADA**

Nombre del Empleador:	<b>EME INGENIERIA S.A.</b>
Nit. No.:	<b>890.207.976-2</b>
Representante Legal:	<b>GONZALO JAIMES MUÑOZ</b>
Identificación:	<b>13.835.697 de Bucaramanga</b>
Nombre del Empleado(a):	<b>ANDRES LEONARDO GOMEZ PINEDA</b>
Identificación:	<b>1.098.626.418</b>
Cargo a desempeñar:	<b>TECNOLOGO TELECOMUNICACIONES</b>
Sitio de trabajo:	<b>Bucaramanga</b>
Obra o labor:	<b>CONSTRUCCION DE INFRAESTRUCTURA, MANTENIMIENTO Y ELABORACIÓN DE EMPALMES DE FIBRA OPTICA PARA LAS REDES DE LA CIUDAD DE BUCARAMANGA.</b>
Salario:	<b>\$1.200.000</b>
Disponibilidad:	<b>\$100.000</b>
Rodamiento:	<b>\$60.000</b>
Fecha de inicio:	<b>01/10/2013</b>

---

Entre los suscritos a saber: Por una parte **EME INGENIERIA S.A.**, sociedad legalmente constituida, identificada con el Nit. No. 890.207.976-2, Representada Legalmente por el señor **GONZALO JAIMES MUÑOZ**, mayor de edad, vecino y residente en la ciudad de Bucaramanga, identificado con la cedula de Ciudadanía No. 13.835.697 de Bucaramanga, quien para efectos del presente Contrato se denominará **EL EMPLEADOR**; y por la otra **ANDRES LEONARDO GOMEZ PINEDA**, mayor de edad, vecino y residente en la ciudad de Bucaramanga, identificado con la cedula de ciudadanía No. 1.098.626.418, quien se denominará **EL EMPLEADO(A)**, hemos decidido celebrar el presente **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DE DURACIÓN POR LA OBRA O LABOR CONTRATADA**, el cual se regirá por la Legislación Laboral de Colombia y en especial por las siguientes cláusulas: **CLÁUSULA PRIMERA: OBJETO.-** **EL EMPLEADOR** contrata los servicios profesionales del **EMPLEADO(A)** para (obra) y este se obliga: A) Poner al servicio del **EMPLEADOR** toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes, B) A no prestar directa, ni indirectamente servicios laborarles a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato y C) A cumplir con el manual de funciones que para tal efecto le hace entrega **EL EMPLEADOR** y que hace parte integral de este contrato, D) Aceptar la reubicación que le ordene la empresa, en atención a las necesidades de ésta, tomando como base el hecho de que todo el trabajador debe estar capacitado para realizar labores análogas dentro de la actividad empresarial. E) procurar que su actividad sea armónica con la de sus demás compañeros de trabajo teniendo en cuenta

que toda actividad productiva es el resultado del esfuerzo conjunto de muchas otras personas. **CLÁUSULA SEGUNDA: SALARIO.-** **EL EMPLEADOR** pagará al **EMPLEADO(A)** por la prestación de sus servicios mensualmente la suma de **UN MILLON DOSCIENTOS MIL PESOS MCTE** (\$1.200.000), pagaderos cada mes vencido. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. Se aclara y se conviene que en los casos en los que **EL EMPLEADO(A)** devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración ordinaria y el 17.5% restante esta designado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos que tratan los Capítulos I y II del Título VII del Código Sustantivo de Trabajo. **PARAGRAFO:** Las partes expresamente acuerdan que lo que recibe el **EMPLEADO(A)** o llegue a recibir en el futuro, adicional a su salario ordinario, ya sean beneficios o auxilios habituales u ocasionales, tales como alimentación, habitación o vestuario, bonificaciones ocasionales o cualquier otra que reciba durante la vigencia del contrato de trabajo, en dinero o en especie, no constituye salario. **CLÁUSULA TERCERA: LUGAR.-** **EL EMPLEADO(A)** desarrollará sus funciones en las dependencias o el lugar que la empresa determine. Cualquier modificación del lugar de trabajo, que signifique cambio de ciudad, se hará conforme al Código Sustantivo de Trabajo. **CLÁUSULA CUARTA:** Las partes podrán convenir que el trabajo se preste en lugar distinto al inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración del **EMPLEADO(A)**, o impliquen perjuicios para él. Los gastos que se originen con el traslado serán cubiertos por el empleador de conformidad con el numeral 8º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. **EL EMPLEADO(A)** se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del **EMPLEADO(A)** y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del **EMPLEADO(A)**, de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1º de la Ley 50 de 1990. **CLÁUSULA QUINTA: FUNCIONES.-** **EL EMPLEADOR** contrata al **EMPLEADO(A)** para desempeñarse como **TECNOLOGO EN TELECOMUNICACIONES** desempeñándose como supervisor de la ejecución y el desarrollo de la obra en el proyecto asignado dentro del área de Telecomunicaciones. Supervisar en el personal la realización de la señalización en los lugares de trabajo antes de iniciar cualquier actividad que amerite cerramiento del área. Las partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente las disposiciones legales que regulan las relaciones entre la empresa y sus empleados, en especial las del contrato de trabajo para el oficio que se suscribe, fuera de las obligaciones consignadas en el reglamento interno de trabajo y de higiene y seguridad industrial de la empresa. **CLÁUSULA SEXTA: ELEMENTOS DE TRABAJO.-** Corresponde al **EMPLEADOR** suministrar los elementos necesarios para el normal desempeño de las funciones del cargo contratado. **CLÁUSULA SEPTIMA: OBLIGACIONES DEL EMPLEADO(A).**- En relación con la actividad propia del **EMPLEADO(A)**, este la ejecutará dentro de las siguientes modalidades que implican claras obligaciones para el mismo **EMPLEADO(A)** así: 1.) Observar rigurosamente las normas que le fije la empresa, para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva, salvo autorización expresa de la empresa, de todas aquellas informaciones que lleguen a sus conocimientos, en razón de su trabajo, y que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por si mismo las funciones asignadas en el anexo No. 1 que hace parte integral del presente contrato y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa o por quienes la representan, y

cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Programar diariamente su trabajo y asistir puntualmente a las reuniones que efectúe la empresa. A las cuales hubiere sido citado. 7.) Observar completa armonía y comprensión con los clientes, con sus superiores y compañeros de trabajo, en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor. 8.) Cumplir permanentemente con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) Avisar oportunamente y por escrito a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 10.) No laborar por cuenta propia o a otro empleador en el mismo oficio, mientras esté vigente este contrato. 11.) Cumplir cabalmente los principios y parámetros plasmados dentro del Reglamento Interno de Trabajo. 12.) Abstenerse de comercializar, sin autorización del empresario, las creaciones, invenciones y diseños de propiedad del **EMPLEADOR**. 13.) Usar constante y obligatoriamente los elementos de protección personal suministrados por el EMPLEADOR. 14.) Cuidar los implementos de trabajo que son entregados por el EMPLEADOR según conste en acta de entrega de inventario que formara parte del presente contrato. **CLÁUSULA OCTAVA: TÉRMINO DEL CONTRATO.** - El presente contrato tendrá un término de duración por la obra o labor contratada, que comenzará a regir a la firma del presente contrato, pero podrá darse por terminado por cualquiera de las partes, cumpliendo con las exigencias legales al respecto. **CLÁUSULA NOVENA: PERIODO DE PRUEBA.-** Acuerdan las partes fijar como periodo de prueba los primeros **DOS (02) MESES** de labores. Durante este periodo las partes pueden dar por terminado unilateralmente el contrato. Este periodo de prueba solo es para el contrato inicial y no se aplica en las prorrogas. **CLÁUSULA DECIMA: JUSTAS CAUSAS PARA DESPEDIR.** - Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el presente contrato por cualquiera de las partes, el incumplimiento a las obligaciones y prohibiciones que se expresan en los artículos 57 y siguientes del Código sustantivo del Trabajo. Además del incumplimiento o violación a las normas previamente establecidas por **EL EMPLEADOR** o sus representantes, además para todos los efectos legales las partes convienen en pactar como faltas graves las siguientes:

- 1) La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones, deberes y prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, aún por la primera vez.
- 2) La no asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente a juicio del empleador, aún por la primera vez.
- 3) La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas a servicio de terceros sin autorización del empleador, aún por la primera vez.
- 4) La revelación de secretos y datos reservados de la empresa, aún por la primera vez.
- 5) Las desavenencias con sus compañeros de trabajo, aún por la primera vez.
- 6) El hecho de que el trabajador llegue embriagado o en estado de alicoramiento al trabajo o que ingiera bebidas embriagantes en el sitio donde debe desempeñar sus labores, aun por la primera vez.
- 7) El hecho que el trabajador abandone el sitio de trabajo o el lugar donde deba cumplir con sus funciones sin el permiso de sus superiores, aun por la primera vez.
- 8) La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo, o más, sin excusa suficiente a juicio del empleador, salvo fuerza mayor o caso fortuito, aún por la primera vez.

- 9) No aceptar el cambio de turno o lugar de trabajo sin razones validas expuestas por el empleador, aún por la primera vez.
- 10) Amenazar a sus compañeros de trabajo, superiores y/o clientes dentro o fuera del sitio de trabajo, aún por la primera vez.
- 11) El usar, vender, distribuir y/o portar drogas alucinógenas o estupefacientes en el sitio de trabajo, aún por la primera vez.
- 12) El utilizar el nombre de LA EMPRESA para obtener cualquier tipo de provecho para si, para sus parientes o allegados, aún por la primera vez.
- 13) El calumniar o injuriar a sus compañeros de trabajo, superiores o los familiares de estos, o a los clientes de LA EMPRESA, dentro o fuera de ésta, aún por la primera vez.
- 14) El pelear de palabra o de obra dentro o fuera del sitio de trabajo con sus compañeros de trabajo o superiores, clientes de LA EMPRESA, aún por la primera vez.
- 15) Irrespetar de palabra o de obra dentro o fuera de LA EMPRESA a sus compañeros de trabajo y/o superiores, y/o clientes de ésta, aún por la primera vez.
- 16) Cualquier información falsa suministrada a LA EMPRESA, aún por la primera vez.
- 17) Cualquier respuesta grosera dada al Supervisor, a los Directivos, a los Jefes, a los propietarios o socios de LA EMPRESA o a los compañeros de trabajo, o a los clientes de ésta, aún por la primera vez.
- 18) Cualquier daño que cause a sus materiales de trabajo por mal operación o manejo, aún por la primera vez.
- 19) No presentar los reportes de trabajo en el momento indicado por LA EMPRESA, aún por la primera vez.
- 20) Suspender la labor sin autorización, aún por la primera vez.
- 21) No cumplir con la labor programada, aún por la primera vez.
- 22) No tomar las medidas de seguridad exigidas en LA EMPRESA, aún por la primera vez.
- 23) El hacer caso omiso a las llamadas de atención por ineficiencia en la labor, aún por la primera vez.
- 24) Entorpecer las tareas de sus compañeros, aún por la primera vez.
- 25) La no entrega oportuna de las tareas asignadas, aún por la primera vez.
- 26) Extraer información de LA EMPRESA (clientes, productos, trabajos etc.) para ser utilizada en provecho personal o de la competencia, aún por la primera vez.
- 27) Realizar rifas o negocios personales dentro de LA EMPRESA, aún por la primera vez.
- 28) La pérdida de herramientas o implementos de trabajo dados a su cargo y bajo su responsabilidad y cuidado, aún por la primera vez.
- 29) Cualquier violación de las cláusulas, obligaciones y prohibiciones establecidas en este contrato, aún por la primera vez.
- 30) Cualquier violación a las obligaciones, ordenes, instrucciones o prohibiciones establecidas en el reglamento interno de trabajo, y en demás comunicaciones, circulares, memos etc., expedidos por la empresa.

**CLÁUSULA DECIMA PRIMERA: TRABAJO EXTRA, EN DOMINICALES Y FESTIVOS.** - Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse el descanso, se remunerará conforme a la Ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el

reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo el empleador o sus representantes deben autorizarlo previamente 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 o sus representantes. El empleador, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente, como queda dicho. **CLÁUSULA DECIMA SEGUNDA: HORARIO.** - **EL EMPLEADO(A)** se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas jornada ordinaria de la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, 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. Así mismo, **EL EMPLEADOR** y **EL EMPLEADO(A)** podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (06) días a la semana con un (01) día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el Domingo. En este el número de horas de trabajo diario podrá repartir se de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser mínimo de cuatro (04) horas continuas y hasta Diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. **CLÁUSULA DECIMA TERCERA:** Las partes acuerdan que el Reglamento Interno de trabajo de EME INGENIERIA S.A., hace parte integral de este contrato y **EL EMPLEADO(A)** deberá cumplir con sus mandamientos, so pena de incumplir el presente contrato de trabajo, configurándose así, justa causa para el despido. **CLAUSULA DECIMA CUARTA: AFILIACIÓN Y PAGO A SEGURIDAD SOCIAL Y CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR.**- Es obligación del **EMPLEADOR** afiliar al **EMPLEADO(A)** a la seguridad social como es salud, pensión y riesgos profesionales, autorizando el **EMPLEADO(A)** el descuento en su salario, los valores que le corresponda aportan, en la proporción establecida por la ley. **CLÁUSULA DECIMA QUINTA:** Las invenciones o descubrimientos realizados por **EL EMPLEADO(A)** contratado para investigar pertenecen al **EMPLEADOR**, de conformidad con el artículo 539 del Código de Comercio, así como el artículo 20 y concordantes de la ley 23 de 1982 sobre derechos de autor. En cualquier otro caso el invento pertenece al **EMPLEADO(A)**, salvo cuando éste no haya sido contratado para investigar y realice la invención mediante datos o medios conocidos o utilizados en razón de la labor desempeñada, evento en el cual **EL EMPLEADO(A)**, tendrá derecho a una compensación que se fijará de acuerdo con el monto del salario, la importancia del invento o descubrimiento, el beneficio que reporte al empleador u otros factores similares. **CLÁUSULA DECIMA SEXTA: CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD.**- **EL EMPLEADO(A)**, laborará exclusivamente para el **EMPLEADOR** y se abstendrá de realizar trabajos para la competencia. **CLÁUSULA DECIMA SEPTIMA: MODIFICACIONES.** - Cualquier modificación al presente contrato debe efectuarse por escrito y anexarse a este documento. **CLÁUSULA DECIMA OCTAVA: EFECTOS.** - El presente contrato reemplaza y deja sin efecto cualquier otro contrato verbal o escrito, que se hubiera celebrado entre las partes con anterioridad. **CLÁUSULA DECIMA NOVENA:** Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en concordancia con el Código Sustantivo del Trabajo, cuyo objeto definido en su artículo 1º, es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y empleados, dentro de un espíritu de coordinación

económica y equilibrio social. **CLAUSULA VIGESIMA: EL TRABAJADOR** desde ahora mediante este escrito y en forma expresa AUTORIZA al **EMPLEADOR** para que de su salario, prestaciones sociales e indemnizaciones, le descuente, las sumas de dinero que llegare a adecuarle por concepto de avances y/o anticipos de salario. **CLAUSULA VIGESIMA PRIMERA: EI TRABAJADOR** entiende y pacta que en desarrollo de este contrato deberá ser **PROLIVALENTE Y MULTIFUNCIONAL** por lo tanto se compromete a realizar todos los oficios propios de **TECNOLOGO EN TELECOMUNICACIONES** y demás casos en los cuales la empresa considere necesario que realice las actividades anexas a los mismos y todas aquellas que le sean propias y complementarias. **CLAUSULA VIGESIMA SEGUNDA: CONFIDENCIALIDAD.-** EL TRABAJADOR se compromete a cumplir a cabalidad la confidencialidad sobre la "Información Confidencial" que es toda aquella información o datos que, sin importar su forma de presentación se revela a "EL TRABAJADOR" (denominada Parte Receptora) por parte de El EMPLEADOR (que se denomina la "Parte Emisora") ya sea antes o después de la fecha en que se suscribe el presente contrato. De igual manera se considera como información confidencial, toda la información y los datos generados por la Parte receptora o sus representantes, que Contengan, refleje o se derive de la información o datos suministrados por la parte emisora, incluyendo, Sin limitación alguna lo siguiente; información técnica o no técnica, lo cual incluye patentes, derechos de autor, secretos comerciales, información patentada, métodos, ideas, conceptos, diseños, inventos, procedimientos, procesos, programas software, documentos privados de un software y las formulas relacionadas con los productos del pasado, presente y futuro, incluyendo los servicios que la parte Emisora, realice como investigación, trabajo experimental, desarrollo, detalles del diseño, especificaciones e ingeniería, estados financieros, predicciones, planes (ya sean empresariales, estratégicos, de mercadeo y otros), listados de clientes potenciales, datos respecto a las ventas, análisis de las ventas, equipo y otros activos, precios, costos, fuentes de suministro, métodos de fijación de precios, aspectos laborales y de personal, investigación de mercadeos y relaciones ya sea que se consideren "Confidenciales o Patentadas". La confidencialidad y el compromiso de no revelar la información contenida en el presente contrato finalizara cuando la parte Receptora compruebe que la información considerada como Confidencial: a) Era de dominio público en el momento en que fue comunicada a la parte receptora por la parte emisora. b) Se convirtió en información de dominio publico una vez fue comunicada a la parte receptora, sin que en este hecho haya participado la parte Receptora. c) Se encontraba en posesión de la parte Receptora sin que existiese sobre esta información compromiso alguno de confidencialidad en el momento en que la parte emisora la comunicó a la parte receptora. d) Fue comunicada de manera correcta a la parte receptora sin que existiese la obligación de confidencialidad una vez que la información fue transmitida a la parte receptora. **CLAUSULA VIGESIMA TERCERA: COMPROMISOS DE CONFIDENCIALIDAD.-** La parte receptora o sus representantes se compromete a utilizar la información confidencial únicamente con el propósito de desarrollar las labores encomendadas, que dicha información tendrá un carácter estricto de confidencialidad y que esta parte o sus representantes no divulgara parte alguna de esta información confidencial a ninguna persona, firma o entidad durante el tiempo que dure el presente contrato. La parte Receptora se compromete a transmitir la información confidencial únicamente a aquellos representantes que necesitan conocer la información confidencial. **CLAUSULA VIGESIMA CUARTA: RESPONSABILIDAD ANTE LA CONFIDENCIALIDAD.-** En cualquier caso la parte Receptora será responsable por la divulgación de

información efectuada que viola las condiciones del presente acuerdo. Además, cada parte o sus representantes se comprometen a no divulgar a ninguna persona, sin que cuente con una autorización escrita de otra parte para hacerlo, que tiene acceso a información confidencial, o a detalles relacionados con las negociaciones, o ningún otro dato, termino o condición aquí especificada. En el caso en que la Parte Emisora, reciba una orden para que revele toda o parte de la información confidencial en esta contendrá todos los pasos que deberá ejecutar. En el caso que exista violación o haya intención de violar la confidencialidad, la parte afectada puede iniciar demanda ante la jurisdicción ordinaria y tendrá derecho a recuperar los perjuicios que le fueron ocasionados.

Se firma por las partes, al primer (1) día del mes de Octubre de dos mil trece (2013).

Rep. Legal **GONZALO JAIMES MUÑOZ**  
**EME INGENIERIA S.A.**  
EMPLEADOR

**ANDRES LEONARDO GOMEZ PINEDA**  
C.C. No. **1.098.626.418**  
EMPLEADO

Anexo G. Contrato Cesar Augusto Rodríguez V.

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DE DURACIÓN POR LA OBRA O LABOR CONTRATADA**

Nombre del Empleador:	<b>EME INGENIERIA S.A.</b>
Nit. No.:	<b>890.207.976-2</b>
Representante Legal:	<b>GONZALO JAIMES MUÑOZ</b>
Identificación:	<b>13.835.697 de Bucaramanga</b>
Nombre del Empleado(a):	<b>CESAR AUGUSTO RODRIGUEZ VILLAMIZAR</b>
Identificación:	<b>91.351.374 de Piedecuesta</b>
Cargo a desempeñar:	<b>AUXILIAR TECNICO</b>
Sitio de trabajo:	<b>Bucaramanga</b>
Obra o labor:	<b>CONSTRUCCION DE INFRAESTRUCTURA, MANTENIMIENTO Y ELABORACIÓN DE EMPALMES DE FIBRA OPTICA PARA LAS REDES DE LA CIUDAD DE BUCARAMANGA.</b>
Salario:	<b>\$1.200.000.</b>
Auxilio de transporte:	<b>NINGUNO</b>
Auxilio de vivienda:	<b>\$100.000</b>
Disponibilidad:	<b>\$60.000</b>
Fecha de inicio:	<b>01/10/2013</b>

---

Entre los suscritos a saber: Por una parte **EME INGENIERIA S.A.**, sociedad legalmente constituida, identificada con el Nit. No. 890.207.976-2, Representada Legalmente por el señor **GONZALO JAIMES MUÑOZ**, mayor de edad, vecino y residente en la ciudad de Bucaramanga, identificado con la cedula de Ciudadanía No. 13.835.697 de Bucaramanga, quien para efectos del presente Contrato se denominará **EL EMPLEADOR**; y por la otra **CESAR AUGUSTO RODRIGUEZ VILLAMIZAR**, mayor de edad, vecino y residente en la ciudad de Bucaramanga, identificado con la cedula de ciudadanía No. 91.531.374 de Bucaramanga, quien se denominará **EL EMPLEADO(A)**, hemos decidido celebrar el presente **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DE DURACIÓN POR LA OBRA O LABOR CONTRATADA**, el cual se regirá por la Legislación Laboral de Colombia y en especial por las siguientes cláusulas: **CLÁUSULA PRIMERA: OBJETO.-** **EL EMPLEADOR** contrata los servicios profesionales del **EMPLEADO(A)** para la CONSTRUCCION DE INFRAESTRUCTURA, MANTENIMIENTO Y ELABORACIÓN DE EMPALMES DE FIBRA OPTICA PARA LAS REDES DE LA CIUDAD DE BUCARAMANGA. y este se obliga: A) Poner al servicio del **EMPLEADOR** toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes, B) A no prestar directa, ni indirectamente servicios laborarles a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato y C) A cumplir con el manual de funciones que para tal efecto le hace entrega **EL EMPLEADOR** y que hace parte integral de este contrato, D) Aceptar la reubicación que le ordene la empresa, en atención a las necesidades de ésta, tomando como base el hecho de que todo el trabajador debe estar capacitado para realizar labores análogas dentro de la actividad empresarial. E) procurar que su actividad sea

armónica con la de sus demás compañeros de trabajo teniendo en cuenta que toda actividad productiva es el resultado del esfuerzo conjunto de muchas otras personas.

**CLÁUSULA SEGUNDA: SALARIO.-** El EMPLEADOR pagará al EMPLEADO(A) por la prestación de sus servicios mensualmente la suma de **UN MILLON DOSCIENTOS MIL PESOS MCTE** (\$1.200.000), pagaderos cada mes vencido. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL EMPLEADO(A) devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración ordinaria y el 17.5% restante esta designado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos que tratan los Capítulos I y II del Título VII del Código Sustantivo de Trabajo.

**PARAGRAFO:** Las partes expresamente acuerdan que lo que recibe el EMPLEADO(A) o llegue a recibir en el futuro, adicional a su salario ordinario, ya sean beneficios o auxilios habituales u ocasionales, tales como alimentación, habitación o vestuario, bonificaciones ocasionales o cualquier otra que reciba durante la vigencia del contrato de trabajo, en dinero o en especie, no constituye salario.

**CLÁUSULA TERCERA: LUGAR.-** El EMPLEADO(A) desarrollará sus funciones en las dependencias o el lugar que la empresa determine. Cualquier modificación del lugar de trabajo, que signifique cambio de ciudad, se hará conforme al Código Sustantivo de Trabajo.

**CLÁUSULA CUARTA:** Las partes podrán convenir que el trabajo se preste en lugar distinto al inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración del EMPLEADO(A), o impliquen perjuicios para él. Los gastos que se originen con el traslado serán cubiertos por el empleador de conformidad con el numeral 8º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

**EL EMPLEADO(A)** se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del EMPLEADO(A) y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del EMPLEADO(A), de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1º de la Ley 50 de 1990.

**CLÁUSULA QUINTA: FUNCIONES.-** El EMPLEADOR contrata al EMPLEADO(A) para desempeñarse como AUXILIAR TECNICO obligándose este a responder y cumplir con las actividades diarias asignadas a desarrollar en la obra. Responsable del seguimiento y cuidado de los materiales asignados y sus cantidades. Realizar la señalización al lugar de trabajo antes de iniciar cualquier actividad que amerite cerramiento del área. Manejar el vehículo asignado, responder por su estado, hacer inspección pre operacional diariamente. Informar cualquier novedad que le ocurra al vehículo. Las partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente las disposiciones legales que regulan las relaciones entre la empresa y sus empleados, en especial las del contrato de trabajo para el oficio que se suscribe, fuera de las obligaciones consignadas en el reglamento interno de trabajo y de higiene y seguridad industrial de la empresa.

**CLÁUSULA SEXTA: ELEMENTOS DE TRABAJO.-** Corresponde al EMPLEADOR suministrar los elementos necesarios para el normal desempeño de las funciones del cargo contratado.

**CLÁUSULA SEPTIMA: OBLIGACIONES DEL EMPLEADO(A).**- En relación con la actividad propia del EMPLEADO(A), este la ejecutará dentro de las siguientes modalidades que implican claras obligaciones para el mismo EMPLEADO(A) así: 1.) Observar rigurosamente las normas que le fije la empresa, para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva, salvo autorización expresa de la empresa, de todas aquellas informaciones que lleguen a sus conocimientos, en razón de su trabajo, y que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por si mismo las funciones asignadas en el anexo No. 1 que hace parte integral del presente contrato y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa o por quienes la representan, y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus

actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Programar diariamente su trabajo y asistir puntualmente a las reuniones que efectúe la empresa. A las cuales hubiere sido citado. 7.) Observar completa armonía y comprensión con los clientes, con sus superiores y compañeros de trabajo, en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor. 8.) Cumplir permanentemente con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) Avisar oportunamente y por escrito a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 10.) No laborar por cuenta propia o a otro empleador en el mismo oficio, mientras esté vigente este contrato. 11.) Cumplir cabalmente los principios y parámetros plasmados dentro del Reglamento Interno de Trabajo. 12.) Abstenerse de comercializar, sin autorización del empresario, las creaciones, invenciones y diseños de propiedad del **EMPLEADOR**. 13.) Usar constante y obligatoriamente los elementos de protección personal suministrados por el EMPLEADOR. 14.) Cuidar los implementos de trabajo que son entregados por el EMPLEADOR según conste en acta de entrega de inventario que formara parte del presente contrato. **CLÁUSULA OCTAVA: TÉRMINO DEL CONTRATO.** - El presente contrato tendrá un término de duración por la obra o labor contratada, que comenzará a regir a la firma del presente contrato, pero podrá darse por terminado por cualquiera de las partes, cumpliendo con las exigencias legales al respecto. **CLÁUSULA NOVENA: PERIODO DE PRUEBA.-** Acuerdan las partes fijar como periodo de prueba los primeros **DOS (02) MESES** de labores. Durante este periodo las partes pueden dar por terminado unilateralmente el contrato. Este periodo de prueba solo es para el contrato inicial y no se aplica en las prorrogas. **CLÁUSULA DECIMA: JUSTAS CAUSAS PARA DESPEDIR.** - Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el presente contrato por cualquiera de las partes, el incumplimiento a las obligaciones y prohibiciones que se expresan en los artículos 57 y siguientes del Código sustantivo del Trabajo. Además del incumplimiento o violación a las normas previamente establecidas por **EL EMPLEADOR** o sus representantes, además para todos los efectos legales las partes convienen en pactar como faltas graves las siguientes:

- 1) La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones, deberes y prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, aún por la primera vez.
- 2) La no asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente a juicio del empleador, aún por la primera vez.
- 3) La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas a servicio de terceros sin autorización del empleador, aún por la primera vez.
- 4) La revelación de secretos y datos reservados de la empresa, aún por la primera vez.
- 5) Las desavenencias con sus compañeros de trabajo, aún por la primera vez.
- 6) El hecho de que el trabajador llegue embriagado o en estado de alicoramiento al trabajo o que ingiera bebidas embriagantes en el sitio donde debe desempeñar sus labores, aun por la primera vez.
- 7) El hecho que el trabajador abandone el sitio de trabajo o el lugar donde deba cumplir con sus funciones sin el permiso de sus superiores, aun por la primera vez.
- 8) La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo, o más, sin excusa suficiente a juicio del empleador, salvo fuerza mayor o caso fortuito, aún por la primera vez.
- 9) No aceptar el cambio de turno o lugar de trabajo sin razones validas expuestas por el empleador, aún por la primera vez.
- 10) Amenazar a sus compañeros de trabajo, superiores y/o clientes dentro o fuera del sitio de trabajo, aún por la primera vez.

- 11) El usar, vender, distribuir y/o portar drogas alucinógenas o estupefacientes en el sitio de trabajo, aún por la primera vez.
- 12) El utilizar el nombre de LA EMPRESA para obtener cualquier tipo de provecho para si, para sus parientes o allegados, aún por la primera vez.
- 13) El calumniar o injuriar a sus compañeros de trabajo, superiores o los familiares de estos, o a los clientes de LA EMPRESA, dentro o fuera de ésta, aún por la primera vez.
- 14) El pelear de palabra o de obra dentro o fuera del sitio de trabajo con sus compañeros de trabajo o superiores, clientes de LA EMPRESA, aún por la primera vez.
- 15) Irrespetar de palabra o de obra dentro o fuera de LA EMPRESA a sus compañeros de trabajo y/o superiores, y/o clientes de ésta, aún por la primera vez.
- 16) Cualquier información falsa suministrada a LA EMPRESA, aún por la primera vez.
- 17) Cualquier respuesta grosera dada al Supervisor, a los Directivos, a los Jefes, a los propietarios o socios de LA EMPRESA o a los compañeros de trabajo, o a los clientes de ésta, aún por la primera vez.
- 18) Cualquier daño que cause a sus materiales de trabajo por mal operación o manejo, aún por la primera vez.
- 19) No presentar los reportes de trabajo en el momento indicado por LA EMPRESA, aún por la primera vez.
- 20) Suspender la labor sin autorización, aún por la primera vez.
- 21) No cumplir con la labor programada, aún por la primera vez.
- 22) No tomar las medidas de seguridad exigidas en LA EMPRESA, aún por la primera vez.
- 23) El hacer caso omiso a las llamadas de atención por ineficiencia en la labor, aún por la primera vez.
- 24) Entorpecer las tareas de sus compañeros, aún por la primera vez.
- 25) La no entrega oportuna de las tareas asignadas, aún por la primera vez.
- 26) Extraer información de LA EMPRESA (clientes, productos, trabajos etc.) para ser utilizada en provecho personal o de la competencia, aún por la primera vez.
- 27) Realizar rifas o negocios personales dentro de LA EMPRESA, aún por la primera vez.
- 28) La pérdida de herramientas o implementos de trabajo dados a su cargo y bajo su responsabilidad y cuidado, aún por la primera vez.
- 29) Cualquier violación de las cláusulas, obligaciones y prohibiciones establecidas en este contrato, aún por la primera vez.
- 30) Cualquier violación a las obligaciones, ordenes, instrucciones o prohibiciones establecidas en el reglamento interno de trabajo, y en demás comunicaciones, circulares, memos etc., expedidos por la empresa.

**CLÁUSULA DECIMA PRIMERA: TRABAJO EXTRA, EN DOMINICALES Y FESTIVOS.** - Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse el descanso, se remunerará conforme a la Ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo el empleador o sus representantes deben autorizarlo previamente 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 o sus

representantes. El empleador, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente, como queda dicho. **CLÁUSULA DECIMA SEGUNDA: HORARIO.** - **EL EMPLEADO(A)** se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas jornada ordinaria de la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, 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. Así mismo, **EL EMPLEADOR** y **EL EMPLEADO(A)** podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (06) días a la semana con un (01) día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el Domingo. En este el número de horas de trabajo diario podrá repartir se de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser mínimo de cuatro (04) horas continuas y hasta Diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. **CLÁUSULA DECIMA TERCERA:** Las partes acuerdan que el Reglamento Interno de trabajo de EME INGENIERIA S.A., hace parte integral de este contrato y **EL EMPLEADO(A)** deberá cumplir con sus mandamientos, so pena de incumplir el presente contrato de trabajo, configurándose así, justa causa para el despido. **CLAUSULA DECIMA CUARTA: AFILIACIÓN Y PAGO A SEGURIDAD SOCIAL Y CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR.**- Es obligación del **EMPLEADOR** afiliar al **EMPLEADO(A)** a la seguridad social como es salud, pensión y riesgos profesionales, autorizando el **EMPLEADO(A)** el descuento en su salario, los valores que le corresponda aportan, en la proporción establecida por la ley. **CLÁUSULA DECIMA QUINTA:** Las invenciones o descubrimientos realizados por **EL EMPLEADO(A)** contratado para investigar pertenecen al **EMPLEADOR**, de conformidad con el artículo 539 del Código de Comercio, así como el artículo 20 y concordantes de la ley 23 de 1982 sobre derechos de autor. En cualquier otro caso el invento pertenece al **EMPLEADO(A)**, salvo cuando éste no haya sido contratado para investigar y realice la invención mediante datos o medios conocidos o utilizados en razón de la labor desempeñada, evento en el cual **EL EMPLEADO(A)**, tendrá derecho a una compensación que se fijará de acuerdo con el monto del salario, la importancia del invento o descubrimiento, el beneficio que reporte al empleador u otros factores similares. **CLÁUSULA DECIMA SEXTA: CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD.**- **EL EMPLEADO(A)**, laborará exclusivamente para el **EMPLEADOR** y se abstendrá de realizar trabajos para la competencia. **CLÁUSULA DECIMA SEPTIMA: MODIFICACIONES.** - Cualquier modificación al presente contrato debe efectuarse por escrito y anexarse a este documento. **CLÁUSULA DECIMA OCTAVA: EFECTOS.** - El presente contrato reemplaza y deja sin efecto cualquier otro contrato verbal o escrito, que se hubiera celebrado entre las partes con anterioridad. **CLÁUSULA DECIMA NOVENA:** Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en concordancia con el Código Sustantivo del Trabajo, cuyo objeto definido en su artículo 1º, es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y empleados, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. **CLAUSULA VIGESIMA: EL TRABAJADOR** desde ahora mediante este escrito y en forma expresa AUTORIZA al **EMPLEADOR** para que de su salario, prestaciones sociales e indemnizaciones, le descuenta, las sumas de dinero que llegare a adeucarle por concepto de avances y/o anticipos de salario. **CLAUSULA**

**VIGESIMA PRIMERA: EI TRABAJADOR** entiende y pacta que en desarrollo de este contrato deberá ser PROLIVALENTE Y MULTIFUNCIONAL por lo tanto se compromete a realizar todos los oficios propios de AUXILIAR TECNICO y demás casos en los cuales la empresa considere necesario que realice las actividades anexas a los mismos y todas aquellas que le sean propias y complementarias. **CLAUSULA VIGESIMA SEGUNDA: CONFIDENCIALIDAD.-** EL TRABAJADOR se compromete a cumplir a cabalidad la confidencialidad sobre la "Información Confidencial" que es toda aquella información o datos que, sin importar su forma de presentación se revela a "EL TRABAJADOR" (denominada Parte Receptora) por parte de El EMPLEADOR (que se denomina la "Parte Emisora") ya sea antes o después de la fecha en que se suscribe el presente contrato. De igual manera se considera como información confidencial, toda la información y los datos generados por la Parte receptora o sus representantes, que Contengan, refleje o se derive de la información o datos suministrados por la parte emisora, incluyendo, Sin limitación alguna lo siguiente; información técnica o no técnica, lo cual incluye patentes, derechos de autor, secretos comerciales, información patentada, métodos, ideas, conceptos, diseños, inventos, procedimientos, procesos, programas software, documentos privados de un software y las formulas relacionadas con los productos del pasado, presente y futuro, incluyendo los servicios que la parte Emisora, realice como investigación, trabajo experimental, desarrollo, detalles del diseño, especificaciones e ingeniería, estados financieros, predicciones, planes (ya sean empresariales, estratégicos, de mercadeo y otros), listados de clientes potenciales, datos respecto a las ventas, análisis de las ventas, equipo y otros activos, precios, costos, fuentes de suministro, métodos de fijación de precios, aspectos laborales y de personal, investigación de mercadeos y relaciones ya sea que se consideren "Confidenciales o Patentadas". La confidencialidad y el compromiso de no revelar la información contenida en el presente contrato finalizara cuando la parte Receptora compruebe que la información considerada como Confidencial: a) Era de dominio público en el momento en que fue comunicada a la parte receptora por la parte emisora. b) Se convirtió en información de dominio publico una vez fue comunicada a la parte receptora, sin que en este hecho haya participado la parte Receptora. c) Se encontraba en posesión de la parte Receptora sin que existiese sobre esta información compromiso alguno de confidencialidad en el momento en que la parte emisora la comunicó a la parte receptora. d) Fue comunicada de manera correcta a la parte receptora sin que existiese la obligación de confidencialidad una vez que la información fue transmitida a la parte receptora. **CLAUSULA VIGESIMA TERCERA: COMPROMISOS DE CONFIDENCIALIDAD.-** La parte receptora o sus representantes se compromete a utilizar la información confidencial únicamente con el propósito de desarrollar las labores encomendadas, que dicha información tendrá un carácter estricto de confidencialidad y que esta parte o sus representantes no divulgara parte alguna de esta información confidencial a ninguna persona, firma o entidad durante el tiempo que dure el presente contrato. La parte Receptora se compromete a transmitir la información confidencial únicamente a aquellos representantes que necesitan conocer la información confidencial. **CLAUSULA VIGESIMA CUARTA: RESPONSABILIDAD ANTE LA CONFIDENCIALIDAD.-** En cualquier caso la parte Receptora será responsable por la divulgación de información efectuada que viola las condiciones del presente acuerdo. Además, cada parte o sus representantes se comprometen a no divulgar a ninguna persona, sin que cuente con una autorización escrita de otra parte para hacerlo, que tiene acceso a información confidencial, o a detalles relacionados con las negociaciones, o ningún otro dato,

termino o condición aquí especificada. En el caso en que la Parte Emisora, reciba una orden para que revele toda o parte de la información confidencial en esta contendrá todos los pasos que deberá ejecutar. En el caso que exista violación o haya intención de violar la confidencialidad, la parte afectada puede iniciar demanda ante la jurisdicción ordinaria y tendrá derecho a recuperar los perjuicios que le fueron ocasionados.

Se firma por las partes, al primer (1) día del mes Octubre de dos mil trece (2013).

Rep. Legal **GONZALO JAIMES MUÑOZ**  
**EME INGENIERIA S.A.**  
EMPLEADOR

**CESAR AUGUSTO RODRIGUEZ VILLAMIZAR**  
**C.C. No. 91.351.374 de Piedecuesta**  
EMPLEADO

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DE DURACIÓN POR LA OBRA O LABOR CONTRATADA**

Nombre del Empleador:	<b>EME INGENIERIA S.A.</b>
Nit. No.:	<b>890.207.976-2</b>
Representante Legal:	<b>GONZALO JAIMES MUÑOZ</b>
Identificación:	<b>13.835.697 de Bucaramanga</b>
Nombre del Empleado(a):	<b>DIEGO ARMANDO GAONA LOPEZ</b>
Identificación:	<b>91.353.386</b>
Cargo a desempeñar:	<b>TECNOLOGO TELECOMUNICACIONES</b>
Sitio de trabajo:	<b>Bucaramanga</b>
Obra o labor:	<b>CONSTRUCCION DE INFRAESTRUCTURA, MANTENIMIENTO Y ELABORACIÓN DE EMPALMES DE FIBRA OPTICA PARA LAS REDES DE LA CIUDAD DE BUCARAMANGA.</b>
Salario:	<b>\$1.100.000</b>
Auxilio de transporte:	<b>\$70.500</b>
Rodamiento:	<b>\$100.000</b>
Fecha de inicio:	<b>01/10/2013</b>

---

Entre los suscritos a saber: Por una parte **EME INGENIERIA S.A.**, sociedad legalmente constituida, identificada con el Nit. No. 890.207.976-2, Representada Legalmente por el señor **GONZALO JAIMES MUÑOZ**, mayor de edad, vecino y residente en la ciudad de Bucaramanga, identificado con la cedula de Ciudadanía No. 13.835.697 de Bucaramanga, quien para efectos del presente Contrato se denominará **EL EMPLEADOR**; y por la otra **DIEGO ARMANDO GAONA LOPEZ**, mayor de edad, vecina y residente en la ciudad de Bucaramanga, identificado con la cedula de ciudadanía No. 91.353.386, quien se denominará **EL EMPLEADO(A)**, hemos decidido celebrar el presente **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DE DURACIÓN POR LA OBRA O LABOR CONTRATADA**, el cual se regirá por la Legislación Laboral de Colombia y en especial por las siguientes cláusulas: **CLÁUSULA PRIMERA: OBJETO.-** **EL EMPLEADOR** contrata los servicios profesionales del **EMPLEADO(A)** para la CONSTRUCCION DE INFRAESTRUCTURA, MANTENIMIENTO Y ELABORACIÓN DE EMPALMES DE FIBRA OPTICA PARA LAS REDES DE LA CIUDAD DE BUCARAMANGA y este se obliga: A) Poner al servicio del **EMPLEADOR** toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes, B) A no prestar directa, ni indirectamente servicios laborarles a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato y C) A cumplir con el manual de funciones que para tal efecto le hace entrega **EL EMPLEADOR** y que hace parte integral de este contrato, D) Aceptar la reubicación que le ordene la empresa, en atención a las necesidades de ésta, tomando como base el hecho de que todo el trabajador debe estar capacitado para realizar labores análogas

dentro de la actividad empresarial. E) procurar que su actividad sea armónica con la de sus demás compañeros de trabajo teniendo en cuenta que toda actividad productiva es el resultado del esfuerzo conjunto de muchas otras personas. **CLÁUSULA SEGUNDA: SALARIO.-** EL EMPLEADOR pagará al EMPLEADO(A) por la prestación de sus servicios mensualmente la suma de **UN MILLON CIEN MIL PESOS MCTE** (\$1.100.000), pagaderos cada mes vencido. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL EMPLEADO(A) devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración ordinaria y el 17.5% restante esta designado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos que tratan los Capítulos I y II del Título VII del Código Sustantivo de Trabajo. **PARAGRAFO:** Las partes expresamente acuerdan que lo que recibe el EMPLEADO(A) o llegue a recibir en el futuro, adicional a su salario ordinario, ya sean beneficios o auxilios habituales u ocasionales, tales como alimentación, habitación o vestuario, bonificaciones ocasionales o cualquier otra que reciba durante la vigencia del contrato de trabajo, en dinero o en especie, no constituye salario. **CLÁUSULA TERCERA: LUGAR.-** EL EMPLEADO(A) desarrollará sus funciones en las dependencias o el lugar que la empresa determine. Cualquier modificación del lugar de trabajo, que signifique cambio de ciudad, se hará conforme al Código Sustantivo de Trabajo. **CLÁUSULA CUARTA:** Las partes podrán convenir que el trabajo se preste en lugar distinto al inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración del EMPLEADO(A), o impliquen perjuicios para él. Los gastos que se originen con el traslado serán cubiertos por el empleador de conformidad con el numeral 8º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. EL EMPLEADO(A) se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del EMPLEADO(A) y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del EMPLEADO(A), de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1º de la Ley 50 de 1990. **CLÁUSULA QUINTA: FUNCIONES.-** EL EMPLEADOR contrata al EMPLEADO(A) para desempeñarse como **TECNOLOGO EN TELECOMUNICACIONES** siendo responsable de las factibilidades que se generen en el proyecto. Realización de los estudios de sitio de acuerdo a las especificaciones del cliente, dadas por medio del jefe inmediato. Desarrollar las actividades administrativas que se generen del estudio de sitio como planos, informes, correos electrónicos, etc... Las partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente las disposiciones legales que regulan las relaciones entre la empresa y sus empleados, en especial las del contrato de trabajo para el oficio que se suscribe, fuera de las obligaciones consignadas en el reglamento interno de trabajo y de higiene y seguridad industrial de la empresa. **CLÁUSULA SEXTA: ELEMENTOS DE TRABAJO.-** Corresponde al EMPLEADOR suministrar los elementos necesarios para el normal desempeño de las funciones del cargo contratado. **CLÁUSULA SEPTIMA: OBLIGACIONES DEL EMPLEADO(A).**- En relación con la actividad propia del EMPLEADO(A), este la ejecutará dentro de las siguientes modalidades que implican claras obligaciones para el mismo EMPLEADO(A) así: 1.) Observar rigurosamente las normas que le fije la empresa, para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva, salvo autorización expresa de la empresa, de todas aquellas informaciones que lleguen a sus conocimientos, en razón de su trabajo, y que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por si mismo las funciones asignadas en el anexo No. 1 que hace parte integral del presente contrato y cumplir estrictamente las

instrucciones que le sean dadas por la empresa o por quienes la representan, y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Programar diariamente su trabajo y asistir puntualmente a las reuniones que efectúe la empresa. A las cuales hubiere sido citado. 7.) Observar completa armonía y comprensión con los clientes, con sus superiores y compañeros de trabajo, en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor. 8.) Cumplir permanentemente con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) Avisar oportunamente y por escrito a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 10.) No laborar por cuenta propia o a otro empleador en el mismo oficio, mientras esté vigente este contrato. 11.) Cumplir cabalmente los principios y parámetros plasmados dentro del Reglamento Interno de Trabajo. 12.) Abstenerse de comercializar, sin autorización del empresario, las creaciones, invenciones y diseños de propiedad del **EMPLEADOR**. 13.) Usar constante y obligatoriamente los elementos de protección personal suministrados por el EMPLEADOR. 14.) Cuidar los implementos de trabajo que son entregados por el EMPLEADOR según conste en acta de entrega de inventario que formara parte del presente contrato. **CLÁUSULA OCTAVA: TÉRMINO DEL CONTRATO.** - El presente contrato tendrá un término de duración por la obra o labor contratada, que comenzará a regir a la firma del presente contrato, pero podrá darse por terminado por cualquiera de las partes, cumpliendo con las exigencias legales al respecto. **CLÁUSULA NOVENA: PERIODO DE PRUEBA.-** Acuerdan las partes fijar como periodo de prueba los primeros **DOS (02) MESES** de labores. Durante este periodo las partes pueden dar por terminado unilateralmente el contrato. Este periodo de prueba solo es para el contrato inicial y no se aplica en las prorrogas. **CLÁUSULA DECIMA: JUSTAS CAUSAS PARA DESPEDIR.** - Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el presente contrato por cualquiera de las partes, el incumplimiento a las obligaciones y prohibiciones que se expresan en los artículos 57 y siguientes del Código sustantivo del Trabajo. Además del incumplimiento o violación a las normas previamente establecidas por **EL EMPLEADOR** o sus representantes, además para todos los efectos legales las partes convienen en pactar como faltas graves las siguientes:

- 1) La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones, deberes y prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, aún por la primera vez.
- 2) La no asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente a juicio del empleador, aún por la primera vez.
- 3) La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas a servicio de terceros sin autorización del empleador, aún por la primera vez.
- 4) La revelación de secretos y datos reservados de la empresa, aún por la primera vez.
- 5) Las desavenencias con sus compañeros de trabajo, aún por la primera vez.
- 6) El hecho de que el trabajador llegue embriagado o en estado de alicoramiento al trabajo o que ingiera bebidas embriagantes en el sitio donde debe desempeñar sus labores, aun por la primera vez.
- 7) El hecho que el trabajador abandone el sitio de trabajo o el lugar donde deba cumplir con sus funciones sin el permiso de sus superiores, aun por la primera vez.
- 8) La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo, o más, sin excusa suficiente a juicio del empleador, salvo fuerza mayor o caso fortuito,

- aún por la primera vez.
- 9) No aceptar el cambio de turno o lugar de trabajo sin razones validas expuestas por el empleador, aún por la primera vez.
  - 10) Amenazar a sus compañeros de trabajo, superiores y/o clientes dentro o fuera del sitio de trabajo, aún por la primera vez.
  - 11) El usar, vender, distribuir y/o portar drogas alucinógenas o estupefacientes en el sitio de trabajo, aún por la primera vez.
  - 12) El utilizar el nombre de LA EMPRESA para obtener cualquier tipo de provecho para sí, para sus parientes o allegados, aún por la primera vez.
  - 13) El calumniar o injuriar a sus compañeros de trabajo, superiores o los familiares de estos, o a los clientes de LA EMPRESA, dentro o fuera de ésta, aún por la primera vez.
  - 14) El pelear de palabra o de obra dentro o fuera del sitio de trabajo con sus compañeros de trabajo o superiores, clientes de LA EMPRESA, aún por la primera vez.
  - 15) Irrespetar de palabra o de obra dentro o fuera de LA EMPRESA a sus compañeros de trabajo y/o superiores, y/o clientes de ésta, aún por la primera vez.
  - 16) Cualquier información falsa suministrada a LA EMPRESA, aún por la primera vez.
  - 17) Cualquier respuesta grosera dada al Supervisor, a los Directivos, a los Jefes, a los propietarios o socios de LA EMPRESA o a los compañeros de trabajo, o a los clientes de ésta, aún por la primera vez.
  - 18) Cualquier daño que cause a sus materiales de trabajo por mal operación o manejo, aún por la primera vez.
  - 19) No presentar los reportes de trabajo en el momento indicado por LA EMPRESA, aún por la primera vez.
  - 20) Suspender la labor sin autorización, aún por la primera vez.
  - 21) No cumplir con la labor programada, aún por la primera vez.
  - 22) No tomar las medidas de seguridad exigidas en LA EMPRESA, aún por la primera vez.
  - 23) El hacer caso omiso a las llamadas de atención por ineficiencia en la labor, aún por la primera vez.
  - 24) Entorpecer las tareas de sus compañeros, aún por la primera vez.
  - 25) La no entrega oportuna de las tareas asignadas, aún por la primera vez.
  - 26) Extraer información de LA EMPRESA (clientes, productos, trabajos etc.) para ser utilizada en provecho personal o de la competencia, aún por la primera vez.
  - 27) Realizar rifas o negocios personales dentro de LA EMPRESA, aún por la primera vez.
  - 28) La pérdida de herramientas o implementos de trabajo dados a su cargo y bajo su responsabilidad y cuidado, aún por la primera vez.
  - 29) Cualquier violación de las cláusulas, obligaciones y prohibiciones establecidas en este contrato, aún por la primera vez.
  - 30) Cualquier violación a las obligaciones, ordenes, instrucciones o prohibiciones establecidas en el reglamento interno de trabajo, y en demás comunicaciones, circulares, memos etc., expedidos por la empresa.

**CLÁUSULA DECIMA PRIMERA: TRABAJO EXTRA, EN DOMINICALES Y FESTIVOS.** - Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse el descanso, se remunerará

conforme a la Ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo el empleador o sus representantes deben autorizarlo previamente 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 o sus representantes. El empleador, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente, como queda dicho. **CLÁUSULA DECIMA SEGUNDA: HORARIO.** - **EL EMPLEADO(A)** se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer ésto ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas jornada ordinaria de la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, 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. Así mismo, **EL EMPLEADOR** y **EL EMPLEADO(A)** podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (06) días a la semana con un (01) día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el Domingo. En este el número de horas de trabajo diario podrá repartir se de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser mínimo de cuatro (04) horas continuas y hasta Diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. **CLÁUSULA DECIMA TERCERA:** Las partes acuerdan que el Reglamento Interno de trabajo de EME INGENIERIA S.A., hace parte integral de este contrato y **EL EMPLEADO(A)** deberá cumplir con sus mandamientos, so pena de incumplir el presente contrato de trabajo, configurándose así, justa causa para el despido. **CLAUSULA DECIMA CUARTA: AFILIACIÓN Y PAGO A SEGURIDAD SOCIAL Y CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR.**- Es obligación del **EMPLEADOR** afiliar al **EMPLEADO(A)** a la seguridad social como es salud, pensión y riesgos profesionales, autorizando el **EMPLEADO(A)** el descuento en su salario, los valores que le corresponda aportan, en la proporción establecida por la ley. **CLÁUSULA DECIMA QUINTA:** Las invenciones o descubrimientos realizados por **EL EMPLEADO(A)** contratado para investigar pertenecen al **EMPLEADOR**, de conformidad con el artículo 539 del Código de Comercio, así como el artículo 20 y concordantes de la ley 23 de 1982 sobre derechos de autor. En cualquier otro caso el invento pertenece al **EMPLEADO(A)**, salvo cuando éste no haya sido contratado para investigar y realice la invención mediante datos o medios conocidos o utilizados en razón de la labor desempeñada, evento en el cual **EL EMPLEADO(A)**, tendrá derecho a una compensación que se fijará de acuerdo con el monto del salario, la importancia del invento o descubrimiento, el beneficio que reporte al empleador u otros factores similares. **CLÁUSULA DECIMA SEXTA: CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD.**- **EL EMPLEADO(A)**, laborará exclusivamente para el **EMPLEADOR** y se abstendrá de realizar trabajos para la competencia. **CLÁUSULA DECIMA SEPTIMA: MODIFICACIONES.** - Cualquier modificación al presente contrato debe efectuarse por escrito y anexarse a este documento. **CLÁUSULA DECIMA OCTAVA: EFECTOS.** - El presente contrato reemplaza y deja sin efecto cualquier otro contrato verbal o escrito, que se hubiera celebrado entre las partes con anterioridad. **CLÁUSULA DECIMA NOVENA:** Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en concordancia con el Código Sustantivo del Trabajo, cuyo objeto definido en su artículo 1º, es lograr la justicia en

las relaciones entre empleadores y empleados, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. **CLAUSULA VIGESIMA: EL TRABAJADOR** desde ahora mediante este escrito y en forma expresa AUTORIZA al **EMPLEADOR** para que de su salario, prestaciones sociales e indemnizaciones, le descuente, las sumas de dinero que llegare a adeucarle por concepto de avances y/o anticipos de salario. **CLAUSULA VIGESIMA PRIMERA: EI TRABAJADOR** entiende y pacta que en desarrollo de este contrato deberá ser **PROLIVALENTE Y MULTIFUNCIONAL** por lo tanto se compromete a realizar todos los oficios propios de **TECNOLOGO EN TELECOMUNICACIONES** y demás casos en los cuales la empresa considere necesario que realice las actividades anexas a los mismos y todas aquellas que le sean propias y complementarias. **CLAUSULA VIGESIMA SEGUNDA: CONFIDENCIALIDAD.-** EL TRABAJADOR se compromete a cumplir a cabalidad la confidencialidad sobre la "Información Confidencial" que es toda aquella información o datos que, sin importar su forma de presentación se revela a "EL TRABAJADOR" (denominada Parte Receptora) por parte de El EMPLEADOR (que se denomina la "Parte Emisora") ya sea antes o después de la fecha en que se suscribe el presente contrato. De igual manera se considera como información confidencial, toda la información y los datos generados por la Parte receptora o sus representantes, que Contengan, refleje o se derive de la información o datos suministrados por la parte emisora, incluyendo, Sin limitación alguna lo siguiente; información técnica o no técnica, lo cual incluye patentes, derechos de autor, secretos comerciales, información patentada, métodos, ideas, conceptos, diseños, inventos, procedimientos, procesos, programas software, documentos privados de un software y las formulas relacionadas con los productos del pasado, presente y futuro, incluyendo los servicios que la parte Emisora, realice como investigación, trabajo experimental, desarrollo, detalles del diseño, especificaciones e ingeniería, estados financieros, predicciones, planes (ya sean empresariales, estratégicos, de mercadeo y otros), listados de clientes potenciales, datos respecto a las ventas, análisis de las ventas, equipo y otros activos, precios, costos, fuentes de suministro, métodos de fijación de precios, aspectos laborales y de personal, investigación de mercadeos y relaciones ya sea que se consideren "Confidenciales o Patentadas". La confidencialidad y el compromiso de no revelar la información contenida en el presente contrato finalizara cuando la parte Receptora compruebe que la información considerada como Confidencial: a) Era de dominio público en el momento en que fue comunicada a la parte receptora por la parte emisora. b) Se convirtió en información de dominio publico una vez fue comunicada a la parte receptora, sin que en este hecho haya participado la parte Receptora. c) Se encontraba en posesión de la parte Receptora sin que existiese sobre esta información compromiso alguno de confidencialidad en el momento en que la parte emisora la comunicó a la parte receptora. d) Fue comunicada de manera correcta a la parte receptora sin que existiese la obligación de confidencialidad una vez que la información fue transmitida a la parte receptora. **CLAUSULA VIGESIMA TERCERA: COMPROMISOS DE CONFIDENCIALIDAD.-** La parte receptora o sus representantes se compromete a utilizar la información confidencial únicamente con el propósito de desarrollar las labores encomendadas, que dicha información tendrá un carácter estricto de confidencialidad y que esta parte o sus representantes no divulgara parte alguna de esta información confidencial a ninguna persona, firma o entidad durante el tiempo que dure el presente contrato. La parte Receptora se compromete a transmitir la información confidencial únicamente a aquellos representantes que necesitan conocer la información confidencial. **CLAUSULA VIGESIMA CUARTA: RESPONSABILIDAD ANTE LA CONFIDENCIALIDAD.-** En

cualquier caso la parte Receptora será responsable por la divulgación de información efectuada que viola las condiciones del presente acuerdo. Además, cada parte o sus representantes se comprometen a no divulgar a ninguna persona, sin que cuente con una autorización escrita de otra parte para hacerlo, que tiene acceso a información confidencial, o a detalles relacionados con las negociaciones, o ningún otro dato, termino o condición aquí especificada. En el caso en que la Parte Emisora, reciba una orden para que revele toda o parte de la información confidencial en esta contendrá todos los pasos que deberá ejecutar. En el caso que exista violación o haya intención de violar la confidencialidad, la parte afectada puede iniciar demanda ante la jurisdicción ordinaria y tendrá derecho a recuperar los perjuicios que le fueron ocasionados.

Se firma por las partes, al primer (1) día del mes de octubre de dos mil trece (2013).

Rep. Legal **GONZALO JAIMES MUÑOZ**  
**EME INGENIERIA S.A.**  
EMPLEADOR

**DIEGO ARMANDO GAONA LOPEZ**  
C.C. No. **91.353.386**  
EMPLEADO

Anexo I. Contrato Jeffrey Demian

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DE DURACIÓN POR LA OBRA O LABOR CONTRATADA**

Nombre del Empleador:	<b>EME INGENIERIA S.A.</b>
Nit. No.:	<b>890.207.976-2</b>
Representante Legal:	<b>GONZALO JAIMES MUÑOZ</b>
Identificación:	<b>13.835.697 de Bucaramanga</b>
Nombre del Empleado(a):	<b>JEFFREY DEMIAN ALONSO CARRILLO LIZCANO</b>
Identificación:	<b>1.098.734.165 de Bucaramanga</b>
Cargo a desempeñar:	<b>AUXILIAR TECNICO</b>
Sitio de trabajo:	<b>Bucaramanga</b>
Obra o labor:	<b>CONSTRUCCION DE INFRAESTRUCTURA, MANTENIMIENTO Y ELABORACIÓN DE EMPALMES DE FIBRA OPTICA PARA LAS REDES DE LA CIUDAD DE BUCARAMANGA.</b>
Salario:	<b>\$750.000</b>
Auxilio de transporte:	<b>\$70.500</b>
<b>Disponibilidad:</b>	<b>\$60.000</b>
Fecha de inicio:	<b>01/10/2013</b>

---

Entre los suscritos a saber: Por una parte **EME INGENIERIA S.A.**, sociedad legalmente constituida, identificada con el Nit. No. 890.207.976-2, Representada Legalmente por el señor **GONZALO JAIMES MUÑOZ**, mayor de edad, vecino y residente en la ciudad de Bucaramanga, identificado con la cedula de Ciudadanía No. 13.835.697 de Bucaramanga, quien para efectos del presente Contrato se denominará **EL EMPLEADOR**; y por la otra **JEFFREY DEMIAN ALONSO CARRILLO LIZCANO**, mayor de edad, vecino y residente en la ciudad de Bucaramanga, identificada con la cedula de ciudadanía No. 1.098.734.165 de Bucaramanga, quien se denominará **EL EMPLEADO(A)**, hemos decidido celebrar el presente **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DE DURACIÓN POR LA OBRA O LABOR CONTRATADA**, el cual se regirá por la Legislación Laboral de Colombia y en especial por las siguientes cláusulas: **CLÁUSULA PRIMERA: OBJETO.- EI EMPLEADOR** contrata los servicios profesionales del **EMPLEADO(A)** para CONSTRUCCION DE INFRAESTRUCTURA, MANTENIMIENTO Y ELABORACIÓN DE EMPALMES DE FIBRA OPTICA PARA LAS REDES DE LA CIUDAD DE BUCARAMANGA y este se obliga: A) Poner al servicio del **EMPLEADOR** toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes, B) A no prestar directa, ni indirectamente servicios laborarles a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato y C) A cumplir con el manual de funciones que para tal efecto le hace entrega **EL EMPLEADOR** y que hace parte integral de este contrato, D) Aceptar la reubicación que le ordene la empresa, en atención a las necesidades de ésta, tomando como base el hecho de que todo el trabajador debe estar capacitado para realizar

labores análogas dentro de la actividad empresarial. E) procurar que su actividad sea armónica con la de sus demás compañeros de trabajo teniendo en cuenta que toda actividad productiva es el resultado del esfuerzo conjunto de muchas otras personas.

**CLÁUSULA SEGUNDA: SALARIO.-** **EL EMPLEADOR** pagará al **EMPLEADO(A)** por la prestación de sus servicios mensualmente la suma **SETECIENTOS CINCUENTA MIL PESOS MCTE** (\$750.000), pagaderos cada mes vencido. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. Se aclara y se conviene que en los casos en los que **EL EMPLEADO(A)** devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración ordinaria y el 17.5% restante esta designado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos que tratan los Capítulos I y II del Título VII del Código Sustantivo de Trabajo. **PARAGRAFO:** Las partes expresamente acuerdan que lo que recibe el **EMPLEADO(A)** o llegue a recibir en el futuro, adicional a su salario ordinario, ya sean beneficios o auxilios habituales u ocasionales, tales como alimentación, habitación o vestuario, bonificaciones ocasionales o cualquier otra que reciba durante la vigencia del contrato de trabajo, en dinero o en especie, no constituye salario.

**CLÁUSULA TERCERA: LUGAR.-** **EL EMPLEADO(A)** desarrollará sus funciones en las dependencias o el lugar que la empresa determine. Cualquier modificación del lugar de trabajo, que signifique cambio de ciudad, se hará conforme al Código Sustantivo de Trabajo.

**CLÁUSULA CUARTA:** Las partes podrán convenir que el trabajo se preste en lugar distinto al inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración del **EMPLEADO(A)**, o impliquen perjuicios para él. Los gastos que se originen con el traslado serán cubiertos por el empleador de conformidad con el numeral 8º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. **EL EMPLEADO(A)** se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del **EMPLEADO(A)** y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del **EMPLEADO(A)**, de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1º de la Ley 50 de 1990.

**CLÁUSULA QUINTA: FUNCIONES.-** **EL EMPLEADOR** contrata al **EMPLEADO(A)** para desempeñarse como **AUXILIAR TECNICO** obligándose a apoyar en la ejecución y contribución del desarrollo de la obra (instalaciones internas, regatas, instalación de bandejas, etc...) en los proyectos o actividades asignadas dentro de cualquier dirección de Eme Ingeniería de acuerdo a los productos y servicios de la organización y de acuerdo a las actividades establecidas en el cargo. Realizar la señalización al lugar de trabajo antes de iniciar cualquier actividad que amerite cerramiento del área. Las partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente las disposiciones legales que regulan las relaciones entre la empresa y sus empleados, en especial las del contrato de trabajo para el oficio que se suscribe, fuera de las obligaciones consignadas en el reglamento interno de trabajo y de higiene y seguridad industrial de la empresa.

**CLÁUSULA SEXTA: ELEMENTOS DE TRABAJO.-** Corresponde al **EMPLEADOR** suministrar los elementos necesarios para el normal desempeño de las funciones del cargo contratado.

**CLÁUSULA SEPTIMA: OBLIGACIONES DEL EMPLEADO(A).**- En relación con la actividad propia del **EMPLEADO(A)**, este la ejecutará dentro de las siguientes modalidades que implican claras obligaciones para el mismo **EMPLEADO(A)** así: 1.) Observar rigurosamente las normas que le fije la empresa, para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva, salvo autorización expresa de la empresa, de todas aquellas informaciones que lleguen a sus conocimientos, en razón

de su trabajo, y que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por si mismo las funciones asignadas en el anexo No. 1 que hace parte integral del presente contrato y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa o por quienes la representan, y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Programar diariamente su trabajo y asistir puntualmente a las reuniones que efectúe la empresa. A las cuales hubiere sido citado. 7.) Observar completa armonía y comprensión con los clientes, con sus superiores y compañeros de trabajo, en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor. 8.) Cumplir permanentemente con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) Avisar oportunamente y por escrito a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 10.) No laborar por cuenta propia o a otro empleador en el mismo oficio, mientras esté vigente este contrato. 11.) Cumplir cabalmente los principios y parámetros plasmados dentro del Reglamento Interno de Trabajo. 12.) Abstenerse de comercializar, sin autorización del empresario, las creaciones, invenciones y diseños de propiedad del **EMPLEADOR**. 13.) Usar constante y obligatoriamente los elementos de protección personal suministrados por el EMPLEADOR. 14.) Cuidar los implementos de trabajo que son entregados por el EMPLEADOR según conste en acta de entrega de inventario que formara parte del presente contrato. **CLÁUSULA OCTAVA: TÉRMINO DEL CONTRATO.** - El presente contrato tendrá un término de duración por la obra o labor contratada, que comenzará a regir a la firma del presente contrato, pero podrá darse por terminado por cualquiera de las partes, cumpliendo con las exigencias legales al respecto. **CLÁUSULA NOVENA: PERIODO DE PRUEBA.-** Acuerdan las partes fijar como periodo de prueba los primeros **DOS (02) MESES** de labores. Durante este periodo las partes pueden dar por terminado unilateralmente el contrato. Este periodo de prueba solo es para el contrato inicial y no se aplica en las prorrogas. **CLÁUSULA DECIMA: JUSTAS CAUSAS PARA DESPEDIR.** - Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el presente contrato por cualquiera de las partes, el incumplimiento a las obligaciones y prohibiciones que se expresan en los artículos 57 y siguientes del Código sustantivo del Trabajo. Además del incumplimiento o violación a las normas previamente establecidas por **EL EMPLEADOR** o sus representantes, además para todos los efectos legales las partes convienen en pactar como faltas graves las siguientes:

- 1) La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones, deberes y prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, aún por la primera vez.
- 2) La no asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente a juicio del empleador, aún por la primera vez.
- 3) La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas a servicio de terceros sin autorización del empleador, aún por la primera vez.
- 4) La revelación de secretos y datos reservados de la empresa, aún por la primera vez.
- 5) Las desavenencias con sus compañeros de trabajo, aún por la primera vez.
- 6) El hecho de que el trabajador llegue embriagado o en estado de alicoramiento al trabajo o que ingiera bebidas embriagantes en el sitio donde debe desempeñar sus labores, aun por la primera vez.
- 7) El hecho que el trabajador abandone el sitio de trabajo o el lugar donde deba cumplir con sus funciones sin el permiso de sus superiores, aun por la primera vez.

- vez.
- 8) La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo, o más, sin excusa suficiente a juicio del empleador, salvo fuerza mayor o caso fortuito, aún por la primera vez.
  - 9) No aceptar el cambio de turno o lugar de trabajo sin razones validas expuestas por el empleador, aún por la primera vez.
  - 10) Amenazar a sus compañeros de trabajo, superiores y/o clientes dentro o fuera del sitio de trabajo, aún por la primera vez.
  - 11) El usar, vender, distribuir y/o portar drogas alucinógenas o estupefacientes en el sitio de trabajo, aún por la primera vez.
  - 12) El utilizar el nombre de LA EMPRESA para obtener cualquier tipo de provecho para si, para sus parientes o allegados, aún por la primera vez.
  - 13) El calumniar o injuriar a sus compañeros de trabajo, superiores o los familiares de estos, o a los clientes de LA EMPRESA, dentro o fuera de ésta, aún por la primera vez.
  - 14) El pelear de palabra o de obra dentro o fuera del sitio de trabajo con sus compañeros de trabajo o superiores, clientes de LA EMPRESA, aún por la primera vez.
  - 15) Irrespetar de palabra o de obra dentro o fuera de LA EMPRESA a sus compañeros de trabajo y/o superiores, y/o clientes de ésta, aún por la primera vez.
  - 16) Cualquier información falsa suministrada a LA EMPRESA, aún por la primera vez.
  - 17) Cualquier respuesta grosera dada al Supervisor, a los Directivos, a los Jefes, a los propietarios o socios de LA EMPRESA o a los compañeros de trabajo, o a los clientes de ésta, aún por la primera vez.
  - 18) Cualquier daño que cause a sus materiales de trabajo por mal operación o manejo, aún por la primera vez.
  - 19) No presentar los reportes de trabajo en el momento indicado por LA EMPRESA, aún por la primera vez.
  - 20) Suspender la labor sin autorización, aún por la primera vez.
  - 21) No cumplir con la labor programada, aún por la primera vez.
  - 22) No tomar las medidas de seguridad exigidas en LA EMPRESA, aún por la primera vez.
  - 23) El hacer caso omiso a las llamadas de atención por ineficiencia en la labor, aún por la primera vez.
  - 24) Entorpecer las tareas de sus compañeros, aún por la primera vez.
  - 25) La no entrega oportuna de las tareas asignadas, aún por la primera vez.
  - 26) Extraer información de LA EMPRESA (clientes, productos, trabajos etc.) para ser utilizada en provecho personal o de la competencia, aún por la primera vez.
  - 27) Realizar rifas o negocios personales dentro de LA EMPRESA, aún por la primera vez.
  - 28) La pérdida de herramientas o implementos de trabajo dados a su cargo y bajo su responsabilidad y cuidado, aún por la primera vez.
  - 29) Cualquier violación de las cláusulas, obligaciones y prohibiciones establecidas en este contrato, aún por la primera vez.
  - 30) Cualquier violación a las obligaciones, ordenes, instrucciones o prohibiciones establecidas en el reglamento interno de trabajo, y en demás comunicaciones, circulares, memos etc., expedidos por la empresa.

**CLÁUSULA DECIMA PRIMERA: TRABAJO EXTRA, EN DOMINICALES Y FESTIVOS.** - Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse el descanso, se remunerará conforme a la Ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo el empleador o sus representantes deben autorizarlo previamente 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 o sus representantes. El empleador, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente, como queda dicho. **CLÁUSULA DECIMA SEGUNDA: HORARIO.** - **EL EMPLEADO(A)** se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas jornada ordinaria de la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, 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. Así mismo, **EL EMPLEADOR y EL EMPLEADO(A)** podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (06) días a la semana con un (01) día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el Domingo. En este el número de horas de trabajo diario podrá repartir se de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser mínimo de cuatro (04) horas continuas y hasta Diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. **CLÁUSULA DECIMA TERCERA:** Las partes acuerdan que el Reglamento Interno de trabajo de EME INGENIERIA S.A., hace parte integral de este contrato y **EL EMPLEADO(A)** deberá cumplir con sus mandamientos, so pena de incumplir el presente contrato de trabajo, configurándose así, justa causa para el despido. **CLAUSULA DECIMA CUARTA: AFILIACIÓN Y PAGO A SEGURIDAD SOCIAL Y CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR.**- Es obligación del **EMPLEADOR** afiliar al **EMPLEADO(A)** a la seguridad social como es salud, pensión y riesgos profesionales, autorizando el **EMPLEADO(A)** el descuento en su salario, los valores que le corresponda aportan, en la proporción establecida por la ley. **CLÁUSULA DECIMA QUINTA:** Las invenciones o descubrimientos realizados por **EL EMPLEADO(A)** contratado para investigar pertenecen al **EMPLEADOR**, de conformidad con el artículo 539 del Código de Comercio, así como el artículo 20 y concordantes de la ley 23 de 1982 sobre derechos de autor. En cualquier otro caso el invento pertenece al **EMPLEADO(A)**, salvo cuando éste no haya sido contratado para investigar y realice la invención mediante datos o medios conocidos o utilizados en razón de la labor desempeñada, evento en el cual **EL EMPLEADO(A)**, tendrá derecho a una compensación que se fijará de acuerdo con el monto del salario, la importancia del invento o descubrimiento, el beneficio que reporte al empleador u otros factores similares. **CLÁUSULA DECIMA SEXTA: CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD.**- **EL EMPLEADO(A)**, laborará exclusivamente para el **EMPLEADOR** y se abstendrá de realizar trabajos para la competencia. **CLÁUSULA DECIMA SEPTIMA: MODIFICACIONES.** - Cualquier modificación al presente contrato debe efectuarse por escrito y anexarse a este documento. **CLÁUSULA DECIMA OCTAVA: EFECTOS.** - El presente contrato reemplaza y deja sin efecto cualquier otro contrato verbal o escrito, que se hubiera celebrado entre las partes con anterioridad. **CLÁUSULA DECIMA**

**NOVENA:** Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en concordancia con el Código Sustantivo del Trabajo, cuyo objeto definido en su artículo 1º, es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y empleados, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. **CLAUSULA VIGESIMA: EL TRABAJADOR** desde ahora mediante este escrito y en forma expresa AUTORIZA al **EMPLEADOR** para que de su salario, prestaciones sociales e indemnizaciones, le descuente, las sumas de dinero que llegare a adecuarle por concepto de avances y/o anticipos de salario. **CLAUSULA VIGESIMA PRIMERA: EL TRABAJADOR** entiende y pacta que en desarrollo de este contrato deberá ser PROLIVALENTE Y MULTIFUNCIONAL por lo tanto se compromete a realizar todos los oficios propios de AUXILIAR TECNICO y demás casos en los cuales la empresa considere necesario que realice las actividades anexas a los mismos y todas aquellas que le sean propias y complementarias. **CLAUSULA VIGESIMA SEGUNDA: CONFIDENCIALIDAD.-** EL TRABAJADOR se compromete a cumplir a cabalidad la confidencialidad sobre la "Información Confidencial" que es toda aquella información o datos que, sin importar su forma de presentación se revela a "EL TRABAJADOR" (denominada Parte Receptora) por parte de El EMPLEADOR (que se denomina la "Parte Emisora") ya sea antes o después de la fecha en que se suscribe el presente contrato. De igual manera se considera como información confidencial, toda la información y los datos generados por la Parte receptora o sus representantes, que Contengan, refleje o se derive de la información o datos suministrados por la parte emisora, incluyendo, Sin limitación alguna lo siguiente; información técnica o no técnica, lo cual incluye patentes, derechos de autor, secretos comerciales, información patentada, métodos, ideas, conceptos, diseños, inventos, procedimientos, procesos, programas software, documentos privados de un software y las formulas relacionadas con los productos del pasado, presente y futuro, incluyendo los servicios que la parte Emisora, realice como investigación, trabajo experimental, desarrollo, detalles del diseño, especificaciones e ingeniería, estados financieros, predicciones, planes (ya sean empresariales, estratégicos, de mercadeo y otros), listados de clientes potenciales, datos respecto a las ventas, análisis de las ventas, equipo y otros activos, precios, costos, fuentes de suministro, métodos de fijación de precios, aspectos laborales y de personal, investigación de mercadeos y relaciones ya sea que se consideren "Confidenciales o Patentadas". La confidencialidad y el compromiso de no revelar la información contenida en el presente contrato finalizara cuando la parte Receptora compruebe que la información considerada como Confidencial: a) Era de dominio público en el momento en que fue comunicada a la parte receptora por la parte emisora. b) Se convirtió en información de dominio publico una vez fue comunicada a la parte receptora, sin que en este hecho haya participado la parte Receptora. c) Se encontraba en posesión de la parte Receptora sin que existiese sobre esta información compromiso alguno de confidencialidad en el momento en que la parte emisora la comunicó a la parte receptora. d) Fue comunicada de manera correcta a la parte receptora sin que existiese la obligación de confidencialidad una vez que la información fue transmitida a la parte receptora. **CLAUSULA VIGESIMA TERCERA: COMPROMISOS DE CONFIDENCIALIDAD.-** La parte receptora o sus representantes se compromete a utilizar la información confidencial únicamente con el propósito de desarrollar las labores encomendadas, que dicha información tendrá un carácter estricto de confidencialidad y que esta parte o sus representantes no divulgara parte alguna de esta información confidencial a ninguna persona, firma o entidad durante el tiempo que dure el presente contrato. La parte Receptora se compromete a

transmitir la información confidencial únicamente a aquellos representantes que necesitan conocer la información confidencial. **CLAUSULA VIGESIMA CUARTA: RESPONSABILIDAD ANTE LA CONFIDENCIALIDAD.**- En cualquier caso la parte Receptora será responsable por la divulgación de información efectuada que viola las condiciones del presente acuerdo. Además, cada parte o sus representantes se comprometen a no divulgar a ninguna persona, sin que cuente con una autorización escrita de otra parte para hacerlo, que tiene acceso a información confidencial, o a detalles relacionados con las negociaciones, o ningún otro dato, termino o condición aquí especificada. En el caso en que la Parte Emisora, reciba una orden para que revele toda o parte de la información confidencial en esta contendrá todos los pasos que deberá ejecutar. En el caso que exista violación o haya intención de violar la confidencialidad, la parte afectada puede iniciar demanda ante la jurisdicción ordinaria y tendrá derecho a recuperar los perjuicios que le fueron ocasionados.

Se firma por las partes, al primer (1) día del mes de Octubre de dos mil trece (2013).

Rep. Legal **GONZALO JAIMES MUÑOZ**  
**EME INGENIERIA S.A.**  
EMPLEADOR

**JEFFREY DEMIAN ALONSO CARRILLO LIZCANO**  
C.C. No. **13.835.697** de Bucaramanga  
EMPLEADO

Anexo J. Contrato John Eddison Espinoza R.

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DE DURACIÓN POR LA OBRA O LABOR CONTRATADA**

Nombre del Empleador:	<b>EME INGENIERIA S.A.</b>
Nit. No.:	<b>890.207.976-2</b>
Representante Legal:	<b>GONZALO JAIMES MUÑOZ</b>
Identificación:	<b>13.835.697 de Bucaramanga</b>
Nombre del Empleado(a):	<b>JHON EDDISON ESPINOZA RODRIGUEZ</b>
Identificación:	<b>1.101.340.105 de Vetas</b>
Cargo a desempeñar:	<b>TECNOLOGO TELECOMUNICACIONES</b>
Sitio de trabajo:	<b>Bucaramanga</b>
Salario:	<b>\$1.180.000</b>
Auxilio de transporte:	<b>NINGUNO</b>
Auxilio de vivienda:	<b>\$100.000</b>
Disponibilidad:	<b>\$60.000</b>
Fecha de inicio:	<b>01/10/2013</b>

---

Entre los suscritos a saber: Por una parte **EME INGENIERIA S.A.**, sociedad legalmente constituida, identificada con el Nit. No. 890.207.976-2, Representada Legalmente por el señor **GONZALO JAIMES MUÑOZ**, mayor de edad, vecino y residente en la ciudad de Bucaramanga, identificado con la cedula de Ciudadanía No. 13.835.697 de Bucaramanga, quien para efectos del presente Contrato se denominará **EL EMPLEADOR**; y por la otra **JHON EDDISON ESPINOZA RODRIGUEZ**, mayor de edad, vecino y residente en la ciudad de Bucaramanga, identificado con la cedula de ciudadanía No.1.101.340.105 de Vetas, quien se denominará **EL EMPLEADO(A)**, hemos decidido celebrar el presente **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DE DURACIÓN POR LA OBRA O LABOR CONTRATADA**, el cual se regirá por la Legislación Laboral de Colombia y en especial por las siguientes cláusulas: **CLÁUSULA PRIMERA: OBJETO.- EI EMPLEADOR** contrata los servicios profesionales del **EMPLEADO(A)** para CONSTRUCCION DE INFRAESTRUCTURA, MANTENIMIENTO Y ELABORACIÓN DE EMPALMES DE FIBRA OPTICA PARA LAS REDES DE LA CIUDAD DE BUCARAMANGA. y este se obliga: A) Poner al servicio del **EMPLEADOR** toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes, B) A no prestar directa, ni indirectamente servicios laborarles a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato y C) A cumplir con el manual de funciones que para tal efecto le hace entrega **EL EMPLEADOR** y que hace parte integral de este contrato, D) Aceptar la reubicación que le ordene la empresa, en atención a las necesidades de ésta, tomando como base el hecho de que todo el trabajador debe estar capacitado para realizar labores análogas dentro de la actividad empresarial. E) procurar que su actividad sea armónica con la de sus demás compañeros de trabajo teniendo en cuenta que toda actividad productiva es el resultado del esfuerzo conjunto de muchas otras personas. **CLÁUSULA SEGUNDA: SALARIO.- EI EMPLEADOR** pagará al **EMPLEADO(A)** por la prestación de sus servicios mensualmente la suma de **UN MILLON CIENTO**

**OCHENTA MIL PESOS MCTE** (\$1.180.000), pagaderos cada mes vencido. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL **EMPLEADO(A)** devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración ordinaria y el 17.5% restante esta designado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos que tratan los Capítulos I y II del Título VII del Código Sustantivo de Trabajo. **PARAGRAFO:** Las partes expresamente acuerdan que lo que recibe el **EMPLEADO(A)** o llegue a recibir en el futuro, adicional a su salario ordinario, ya sean beneficios o auxilios habituales u ocasionales, tales como alimentación, habitación o vestuario, bonificaciones ocasionales o cualquier otra que reciba durante la vigencia del contrato de trabajo, en dinero o en especie, no constituye salario. **CLÁUSULA TERCERA: LUGAR.- EI EMPLEADO(A)** desarrollará sus funciones en las dependencias o el lugar que la empresa determine. Cualquier modificación del lugar de trabajo, que signifique cambio de ciudad, se hará conforme al Código Sustantivo de Trabajo. **CLÁUSULA CUARTA:** Las partes podrán convenir que el trabajo se preste en lugar distinto al inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración del **EMPLEADO(A)**, o impliquen perjuicios para él. Los gastos que se originen con el traslado serán cubiertos por el empleador de conformidad con el numeral 8º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. **EL EMPLEADO(A)** se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del **EMPLEADO(A)** y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del **EMPLEADO(A)**, de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1º de la Ley 50 de 1990. **CLÁUSULA QUINTA: FUNCIONES.- EL EMPLEADOR** contrata al **EMPLEADO(A)** para desempeñarse como TECNÓLOGO EN TELECOMUNICACIONES y será responsable por la cuadrilla, y por la actividad que deben desarrollar en empalmería de acuerdo a las especificaciones del cliente, dadas por medio del jefe inmediato responsable del cuidado y seguimiento de materiales entregados para la ejecución de las actividades. Realizar la señalización al lugar de trabajo antes de iniciar cualquier actividad que amerite cerramiento del área. Manejar el vehículo asignado, responder por su estado, hacer inspección pre operacional diariamente. Informar cualquier novedad que le ocurra al vehículo. . Las partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente las disposiciones legales que regulan las relaciones entre la empresa y sus empleados, en especial las del contrato de trabajo para el oficio que se suscribe, fuera de las obligaciones consignadas en el reglamento interno de trabajo y de higiene y seguridad industrial de la empresa. **CLÁUSULA SEXTA: ELEMENTOS DE TRABAJO.-** Corresponde al **EMPLEADOR** suministrar los elementos necesarios para el normal desempeño de las funciones del cargo contratado. **CLÁUSULA SEPTIMA: OBLIGACIONES DEL EMPLEADO(A).**- En relación con la actividad propia del **EMPLEADO(A)**, este la ejecutará dentro de las siguientes modalidades que implican claras obligaciones para el mismo **EMPLEADO(A)** así: 1.) Observar rigurosamente las normas que le fije la empresa, para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva, salvo autorización expresa de la empresa, de todas aquellas informaciones que lleguen a sus conocimientos, en razón de su trabajo, y que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por si mismo las funciones asignadas en el anexo No. 1 que hace parte integral del presente contrato y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa o por quienes la representan, y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Programar diariamente su trabajo y asistir puntualmente a las

reuniones que efectúe la empresa. A las cuales hubiere sido citado. 7.) Observar completa armonía y comprensión con los clientes, con sus superiores y compañeros de trabajo, en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor. 8.) Cumplir permanentemente con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) Avisar oportunamente y por escrito a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 10.) No laborar por cuenta propia o a otro empleador en el mismo oficio, mientras esté vigente este contrato. 11.) Cumplir cabalmente los principios y parámetros plasmados dentro del Reglamento Interno de Trabajo. 12.) Abstenerse de comercializar, sin autorización del empresario, las creaciones, invenciones y diseños de propiedad del **EMPLEADOR**. 13.) Usar constante y obligatoriamente los elementos de protección personal suministrados por el EMPLEADOR. 14.) Cuidar los implementos de trabajo que son entregados por el EMPLEADOR según conste en acta de entrega de inventario que formara parte del presente contrato. **CLÁUSULA OCTAVA: TÉRMINO DEL CONTRATO.** - El presente contrato tendrá un término de duración por la obra o labor contratada, que comenzará a regir a la firma del presente contrato, pero podrá darse por terminado por cualquiera de las partes, cumpliendo con las exigencias legales al respecto. **CLÁUSULA NOVENA: PERIODO DE PRUEBA.-** Acuerdan las partes fijar como periodo de prueba los primeros **DOS (02) MESES** de labores. Durante este periodo las partes pueden dar por terminado unilateralmente el contrato. Este periodo de prueba solo es para el contrato inicial y no se aplica en las prorrogas. **CLÁUSULA DECIMA: JUSTAS CAUSAS PARA DESPEDIR.** - Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el presente contrato por cualquiera de las partes, el incumplimiento a las obligaciones y prohibiciones que se expresan en los artículos 57 y siguientes del Código sustantivo del Trabajo. Además del incumplimiento o violación a las normas previamente establecidas por **EL EMPLEADOR** o sus representantes, además para todos los efectos legales las partes convienen en pactar como faltas graves las siguientes:

- 1) La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones, deberes y prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, aún por la primera vez.
- 2) La no asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente a juicio del empleador, aún por la primera vez.
- 3) La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas a servicio de terceros sin autorización del empleador, aún por la primera vez.
- 4) La revelación de secretos y datos reservados de la empresa, aún por la primera vez.
- 5) Las desavenencias con sus compañeros de trabajo, aún por la primera vez.
- 6) El hecho de que el trabajador llegue embriagado o en estado de alicoramiento al trabajo o que ingiera bebidas embriagantes en el sitio donde debe desempeñar sus labores, aun por la primera vez.
- 7) El hecho que el trabajador abandone el sitio de trabajo o el lugar donde deba cumplir con sus funciones sin el permiso de sus superiores, aun por la primera vez.
- 8) La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo, o más, sin excusa suficiente a juicio del empleador, salvo fuerza mayor o caso fortuito, aún por la primera vez.
- 9) No aceptar el cambio de turno o lugar de trabajo sin razones validas expuestas por el empleador, aún por la primera vez.
- 10) Amenazar a sus compañeros de trabajo, superiores y/o clientes dentro o fuera del sitio de trabajo, aún por la primera vez.
- 11) El usar, vender, distribuir y/o portar drogas alucinógenas o estupefacientes en el sitio de trabajo, aún por la primera vez.

- 12) El utilizar el nombre de LA EMPRESA para obtener cualquier tipo de provecho para si, para sus parientes o allegados, aún por la primera vez.
- 13) El calumniar o injuriar a sus compañeros de trabajo, superiores o los familiares de estos, o a los clientes de LA EMPRESA, dentro o fuera de ésta, aún por la primera vez.
- 14) El pelear de palabra o de obra dentro o fuera del sitio de trabajo con sus compañeros de trabajo o superiores, clientes de LA EMPRESA, aún por la primera vez.
- 15) Irrespetar de palabra o de obra dentro o fuera de LA EMPRESA a sus compañeros de trabajo y/o superiores, y/o clientes de ésta, aún por la primera vez.
- 16) Cualquier información falsa suministrada a LA EMPRESA, aún por la primera vez.
- 17) Cualquier respuesta grosera dada al Supervisor, a los Directivos, a los Jefes, a los propietarios o socios de LA EMPRESA o a los compañeros de trabajo, o a los clientes de ésta, aún por la primera vez.
- 18) Cualquier daño que cause a sus materiales de trabajo por mal operación o manejo, aún por la primera vez.
- 19) No presentar los reportes de trabajo en el momento indicado por LA EMPRESA, aún por la primera vez.
- 20) Suspender la labor sin autorización, aún por la primera vez.
- 21) No cumplir con la labor programada, aún por la primera vez.
- 22) No tomar las medidas de seguridad exigidas en LA EMPRESA, aún por la primera vez.
- 23) El hacer caso omiso a las llamadas de atención por ineficiencia en la labor, aún por la primera vez.
- 24) Entorpecer las tareas de sus compañeros, aún por la primera vez.
- 25) La no entrega oportuna de las tareas asignadas, aún por la primera vez.
- 26) Extraer información de LA EMPRESA (clientes, productos, trabajos etc.) para ser utilizada en provecho personal o de la competencia, aún por la primera vez.
- 27) Realizar rifas o negocios personales dentro de LA EMPRESA, aún por la primera vez.
- 28) La pérdida de herramientas o implementos de trabajo dados a su cargo y bajo su responsabilidad y cuidado, aún por la primera vez.
- 29) Cualquier violación de las cláusulas, obligaciones y prohibiciones establecidas en este contrato, aún por la primera vez.
- 30) Cualquier violación a las obligaciones, ordenes, instrucciones o prohibiciones establecidas en el reglamento interno de trabajo, y en demás comunicaciones, circulares, memos etc., expedidos por la empresa.

**CLÁUSULA DECIMA PRIMERA: TRABAJO EXTRA, EN DOMINICALES Y FESTIVOS.** - Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse el descanso, se remunerará conforme a la Ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo el empleador o sus representantes deben autorizarlo previamente 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 o sus representantes. El empleador, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido

autorizado previamente o avisado inmediatamente, como queda dicho. **CLÁUSULA DECIMA SEGUNDA: HORARIO.** - **EL EMPLEADO(A)** se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas jornada ordinaria de la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, 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. Así mismo, **EL EMPLEADOR** y **EL EMPLEADO(A)** podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (06) días a la semana con un (01) día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el Domingo. En este el número de horas de trabajo diario podrá repartir se de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser mínimo de cuatro (04) horas continuas y hasta Diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. **CLÁUSULA DECIMA TERCERA:** Las partes acuerdan que el Reglamento Interno de trabajo de EME INGENIERIA S.A., hace parte integral de este contrato y **EL EMPLEADO(A)** deberá cumplir con sus mandamientos, so pena de incumplir el presente contrato de trabajo, configurándose así, justa causa para el despido. **CLAUSULA DECIMA CUARTA: AFILIACIÓN Y PAGO A SEGURIDAD SOCIAL Y CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR.**- Es obligación del **EMPLEADOR** afiliar al **EMPLEADO(A)** a la seguridad social como es salud, pensión y riesgos profesionales, autorizando el **EMPLEADO(A)** el descuento en su salario, los valores que le corresponda aportan, en la proporción establecida por la ley. **CLÁUSULA DECIMA QUINTA:** Las invenciones o descubrimientos realizados por **EL EMPLEADO(A)** contratado para investigar pertenecen al **EMPLEADOR**, de conformidad con el artículo 539 del Código de Comercio, así como el artículo 20 y concordantes de la ley 23 de 1982 sobre derechos de autor. En cualquier otro caso el invento pertenece al **EMPLEADO(A)**, salvo cuando éste no haya sido contratado para investigar y realice la invención mediante datos o medios conocidos o utilizados en razón de la labor desempeñada, evento en el cual **EL EMPLEADO(A)**, tendrá derecho a una compensación que se fijará de acuerdo con el monto del salario, la importancia del invento o descubrimiento, el beneficio que reporte al empleador u otros factores similares. **CLÁUSULA DECIMA SEXTA: CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD.**- **EL EMPLEADO(A)**, laborará exclusivamente para el **EMPLEADOR** y se abstendrá de realizar trabajos para la competencia. **CLÁUSULA DECIMA SEPTIMA: MODIFICACIONES.** - Cualquier modificación al presente contrato debe efectuarse por escrito y anexarse a este documento. **CLÁUSULA DECIMA OCTAVA: EFECTOS.** - El presente contrato reemplaza y deja sin efecto cualquier otro contrato verbal o escrito, que se hubiera celebrado entre las partes con anterioridad. **CLÁUSULA DECIMA NOVENA:** Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en concordancia con el Código Sustantivo del Trabajo, cuyo objeto definido en su artículo 1º, es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y empleados, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. **CLAUSULA VIGESIMA: EL TRABAJADOR** desde ahora mediante este escrito y en forma expresa AUTORIZA al **EMPLEADOR** para que de su salario, prestaciones sociales e indemnizaciones, le descuenta, las sumas de dinero que llegare a adeucarle por concepto de avances y/o anticipos de salario. **CLAUSULA VIGESIMA PRIMERA: EL TRABAJADOR** entiende y pacta que en desarrollo de este contrato deberá ser PROLIVALENTE Y MULTIFUNCIONAL por lo tanto se compromete a

realizar todos los oficios propios de TECNÓLOGO EN TELECOMUNICACIONES y demás casos en los cuales la empresa considere necesario que realice las actividades anexas a los mismos y todas aquellas que le sean propias y complementarias. **CLAUSULA VIGESIMA SEGUNDA: CONFIDENCIALIDAD.**- EL TRABAJADOR se compromete a cumplir a cabalidad la confidencialidad sobre la "Información Confidencial" que es toda aquella información o datos que, sin importar su forma de presentación se revela a "EL TRABAJADOR" (denominada Parte Receptora) por parte de El EMPLEADOR (que se denomina la "Parte Emisora") ya sea antes o después de la fecha en que se suscribe el presente contrato. De igual manera se considera como información confidencial, toda la información y los datos generados por la Parte receptora o sus representantes, que Contengan, refleje o se derive de la información o datos suministrados por la parte emisora, incluyendo, Sin limitación alguna lo siguiente; información técnica o no técnica, lo cual incluye patentes, derechos de autor, secretos comerciales, información patentada, métodos, ideas, conceptos, diseños, inventos, procedimientos, procesos, programas software, documentos privados de un software y las formulas relacionadas con los productos del pasado, presente y futuro, incluyendo los servicios que la parte Emisora, realice como investigación, trabajo experimental, desarrollo, detalles del diseño, especificaciones e ingeniería, estados financieros, predicciones, planes (ya sean empresariales, estratégicos, de mercadeo y otros), listados de clientes potenciales, datos respecto a las ventas, análisis de las ventas, equipo y otros activos, precios, costos, fuentes de suministro, métodos de fijación de precios, aspectos laborales y de personal, investigación de mercadeos y relaciones ya sea que se consideren "Confidenciales o Patentadas". La confidencialidad y el compromiso de no revelar la información contenida en el presente contrato finalizara cuando la parte Receptora compruebe que la información considerada como Confidencial: a) Era de dominio público en el momento en que fue comunicada a la parte receptora por la parte emisora. b) Se convirtió en información de dominio publico una vez fue comunicada a la parte receptora, sin que en este hecho haya participado la parte Receptora. c) Se encontraba en posesión de la parte Receptora sin que existiese sobre esta información compromiso alguno de confidencialidad en el momento en que la parte emisora la comunicó a la parte receptora. d) Fue comunicada de manera correcta a la parte receptora sin que existiese la obligación de confidencialidad una vez que la información fue transmitida a la parte receptora. **CLAUSULA VIGESIMA TERCERA: COMPROMISOS DE CONFIDENCIALIDAD.**- La parte receptora o sus representantes se compromete a utilizar la información confidencial únicamente con el propósito de desarrollar las labores encomendadas, que dicha información tendrá un carácter estricto de confidencialidad y que esta parte o sus representantes no divulgara parte alguna de esta información confidencial a ninguna persona, firma o entidad durante el tiempo que dure el presente contrato. La parte Receptora se compromete a transmitir la información confidencial únicamente a aquellos representantes que necesitan conocer la información confidencial. **CLAUSULA VIGESIMA CUARTA: RESPONSABILIDAD ANTE LA CONFIDENCIALIDAD.**- En cualquier caso la parte Receptora será responsable por la divulgación de información efectuada que viola las condiciones del presente acuerdo. Además, cada parte o sus representantes se comprometen a no divulgar a ninguna persona, sin que cuente con una autorización escrita de otra parte para hacerlo, que tiene acceso a información confidencial, o a detalles relacionados con las negociaciones, o ningún otro dato, termino o condición aquí especificada. En el caso en que la Parte Emisora, reciba una orden para que revele toda o parte de la información

confidencial en esta contendrá todos los pasos que deberá ejecutar. En el caso que exista violación o haya intención de violar la confidencialidad, la parte afectada puede iniciar demanda ante la jurisdicción ordinaria y tendrá derecho a recuperar los perjuicios que le fueron ocasionados.

Se firma por las partes, al primer (1) día del mes de Octubre de dos mil trece (2013).

Rep. Legal **GONZALO JAIMES MUÑOZ**  
**EME INGENIERIA S.A.**  
EMPLEADOR

**JHON EDISSON ESPINOZA RODRIGUEZ**  
C.C. No. **1.101.340.105 de Vetas**  
EMPLEADO

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO**

Nombre del Empleador:	<b>EME INGENIERIA S.A.</b>
Nit. No.:	<b>890.207.976-2</b>
Representante Legal:	<b>GONZALO JAIMES MUÑOZ</b>
Identificación:	<b>13.835.697 de Bucaramanga</b>
Nombre del Empleado(a):	<b>JHORDAN JAVIER SANCHEZ GUARIN</b>
Identificación:	<b>1.095.791.813 de Bucaramanga</b>
Cargo a desempeñar:	<b>TECNICO TELECOMUNICACIONES</b>
Sitio de trabajo:	<b>BUCARAMANGA</b>
Salario:	<b>\$1.180.000</b>
Auxilio de vivienda:	<b>\$100.000</b>
Disponibilidad:	<b>\$60.000</b>
Fecha de inicio:	<b>01/10/2013</b>

---

Entre los suscritos a saber: Por una parte **EME INGENIERIA S.A.**, sociedad legalmente constituida, identificada con el Nit. No. 890.207.976-2, Representada Legalmente por el señor **GONZALO JAIMES MUÑOZ**, mayor de edad, vecino y residente en la ciudad de Bucaramanga, identificado con la cedula de Ciudadanía No. 13.835.697 de Bucaramanga, quien para efectos del presente Contrato se denominará **EL EMPLEADOR**; y por la otra **JHORDAN JAVIER SANCHEZ GUARIN**, mayor de edad, vecino y residente en Bucaramanga, identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.095.791.813 de Floridablanca, quien se denominará **EL EMPLEADO(A)**, hemos decidido celebrar el presente **CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO**, el cual se regirá por la Legislación Laboral de Colombia y en especial por las siguientes cláusulas: **CLÁUSULA PRIMERA: OBJETO.- EI EMPLEADOR** contrata los servicios profesionales del **EMPLEADO(A)** y este se obliga: A) Poner al servicio del **EMPLEADOR** toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes, B) A no prestar directa, ni indirectamente servicios laborarles a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato y C) A cumplir con el manual de funciones que para tal efecto le hace entrega **EL EMPLEADOR** y que hace parte integral de este contrato, D) Aceptar la reubicación que le ordene la empresa, en atención a las necesidades de ésta, tomando como base el hecho de que todo el trabajador debe estar capacitado para realizar labores análogas dentro de la actividad empresarial. E) Procurar que su actividad sea armónica con la de sus demás compañeros de trabajo teniendo en cuenta que toda actividad productiva es el resultado del esfuerzo conjunto de muchas otras personas. **CLÁUSULA SEGUNDA: SALARIO.- EI EMPLEADOR** pagará al **EMPLEADO(A)** por la prestación de sus servicios mensualmente la suma de **UN MILLON CIENTO OCHENTA MIL PESOS MCTE (\$1.180.000)**, pagaderos quincenalmente. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO:** Las partes expresamente acuerdan que

lo que recibe el **EMPLEADO(A)** o llegue a recibir en el futuro, adicional a su salario ordinario, ya sean beneficios o auxilios habituales u ocasionales, tales como alimentación, habitación o vestuario, bonificaciones ocasionales o cualquier otra que reciba durante la vigencia del contrato de trabajo, en dinero o en especie, no constituye salario. **CLÁUSULA TERCERA: LUGAR.-** El **EMPLEADO(A)** desarrollará sus funciones en las dependencias o el lugar que la empresa determine. Cualquier modificación del lugar de trabajo, que signifique cambio de ciudad, se hará conforme al Código Sustantivo de Trabajo. **CLÁUSULA CUARTA:** Las partes podrán convenir que el trabajo se preste en lugar distinto al inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración del **EMPLEADO(A)**, o impliquen perjuicios para él. Los gastos que se originen con el traslado serán cubiertos por el empleador de conformidad con el numeral 8º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. **EL EMPLEADO(A)** se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del **EMPLEADO(A)** y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del **EMPLEADO(A)**, de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1º de la Ley 50 de 1990. **CLÁUSULA QUINTA: FUNCIONES.-** El **EMPLEADOR** contrata al **EMPLEADO(A)** para desempeñarse como **TECNICO EN TELECOMUNICACIONES**, desarrollando, entre otras, las siguientes funciones: desarrollar y ser responsable por actividades de empalmería asignadas de acuerdo a las especificaciones del cliente, dadas por medio del jefe inmediato. Responsable del cuidado y seguimiento de materiales entregados para la ejecución de las actividades. Ejecutar y contribuir con el desarrollo de las obras donde se le asigne. Realizar la señalización al lugar de trabajo antes de iniciar cualquier actividad que amerite cerramiento del área. Las partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente las disposiciones legales que regulan las relaciones entre la empresa y sus empleados, en especial las del contrato de trabajo para el oficio que se suscribe. **CLÁUSULA SEXTA: ELEMENTOS DE TRABAJO.-** Corresponde al **EMPLEADOR** suministrar los elementos necesarios para el normal desempeño de las funciones del cargo contratado. **CLÁUSULA SEPTIMA: OBLIGACIONES DEL EMPLEADO(A).**- En relación con la actividad propia del **EMPLEADO(A)**, este la ejecutará dentro de las siguientes modalidades que implican claras obligaciones para el mismo **EMPLEADO(A)** así: 1.) Observar rigurosamente las normas que le fije la empresa, para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva, salvo autorización expresa de la empresa, de todas aquellas informaciones que lleguen a sus conocimientos, en razón de su trabajo, y que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por si mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa o por quienes la representan, y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Programar diariamente su trabajo y asistir puntualmente a las reuniones que efectúe la empresa. A las cuales hubiere sido citado. 7.) Observar completa armonía y comprensión con los clientes, con sus superiores y compañeros de trabajo, en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor. 8.) Cumplir permanentemente con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) Avisar oportunamente y por escrito a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 10.) No laborar por cuenta propia o a otro empleador en el mismo oficio, mientras esté vigente este contrato. 11.) Abstenerse de comercializar,

sin autorización del empresario, las creaciones, invenciones y diseños de propiedad del **EMPLEADOR**. 12.) Usar constante y obligatoriamente los elementos de protección personal suministrados por el EMPLEADOR. 13.) Cuidar los implementos de trabajo que son entregados por el EMPLEADOR según conste en acta de entrega de inventario que formara parte del presente contrato. **CLÁUSULA OCTAVA: TÉRMINO DEL CONTRATO.** - El presente contrato tendrá un término de duración indefinida, que comenzará a regir a la firma del presente contrato, pero podrá darse por terminado por cualquiera de las partes, cumpliendo con las exigencias legales al respecto. **CLÁUSULA NOVENA: PERÍODO DE PRUEBA.-** Acuerdan las partes fijar como período de prueba los primeros **DOS (02) MESES**. Durante este período las partes pueden dar por terminado unilateralmente el contrato, pero vencido el mismo, la duración del contrato se torna indefinida, siempre que subsistan las causas que lo originaron y la materia del trabajo. **CLÁUSULA DÉCIMA: JUSTAS CAUSAS PARA DESPEDIR.-** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el presente contrato por cualquiera de las partes, el incumplimiento a las obligaciones y prohibiciones que se expresan en los artículos 57 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo. Además del incumplimiento o violación a las normas previamente establecidas por **EL EMPLEADOR** o sus representantes, además para todos los efectos legales las partes convienen en pactar como faltas graves las siguientes:

- 1) La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones, deberes y prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, aún por la primera vez.
- 2) La no asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente a juicio del empleador, aún por la primera vez.
- 3) La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas a servicio de terceros sin autorización del empleador, aún por la primera vez.
- 4) La revelación de secretos y datos reservados de la empresa, aún por la primera vez.
- 5) Las desavenencias con sus compañeros de trabajo, aún por la primera vez.
- 6) El hecho de que el trabajador llegue embriagado o en estado de alicoramiento al trabajo o que ingiera bebidas embriagantes en el sitio donde debe desempeñar sus labores, aun por la primera vez.
- 7) El hecho que el trabajador abandone el sitio de trabajo o el lugar donde deba cumplir con sus funciones sin el permiso de sus superiores, aun por la primera vez.
- 8) La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo, o más, sin excusa suficiente a juicio del empleador, salvo fuerza mayor o caso fortuito, aún por la primera vez.
- 9) No aceptar el cambio de turno o lugar de trabajo sin razones validas expuestas por el empleador, aún por la primera vez.
- 10) Amenazar a sus compañeros de trabajo, superiores y/o clientes dentro o fuera del sitio de trabajo, aún por la primera vez.
- 11) El usar, vender, distribuir y/o portar drogas alucinógenas o estupefacientes en el sitio de trabajo, aún por la primera vez.
- 12) El utilizar el nombre de LA EMPRESA para obtener cualquier tipo de provecho para si, para sus parientes o allegados, aún por la primera vez.
- 13) El calumniar o injuriar a sus compañeros de trabajo, superiores o los familiares

de estos, o a los clientes de LA EMPRESA, dentro o fuera de ésta, aún por la primera vez.

- 14) El pelear de palabra o de obra dentro o fuera del sitio de trabajo con sus compañeros de trabajo o superiores, clientes de LA EMPRESA, aún por la primera vez.
- 15) Irrespetar de palabra o de obra dentro o fuera de LA EMPRESA a sus compañeros de trabajo y/o superiores, y/o clientes de ésta, aún por la primera vez.
- 16) Cualquier información falsa suministrada a LA EMPRESA, aún por la primera vez.
- 17) Cualquier respuesta grosera dada al Supervisor, a los Directivos, a los Jefes, a los propietarios o socios de LA EMPRESA o a los compañeros de trabajo, o a los clientes de ésta, aún por la primera vez.
- 18) Cualquier daño que cause a sus materiales de trabajo por mal operación o manejo, aún por la primera vez.
- 19) No presentar los reportes de trabajo en el momento indicado por LA EMPRESA, aún por la primera vez.
- 20) Suspender la labor sin autorización, aún por la primera vez.
- 21) No cumplir con la labor programada, aún por la primera vez.
- 22) No tomar las medidas de seguridad exigidas en LA EMPRESA, aún por la primera vez.
- 23) El hacer caso omiso a las llamadas de atención por ineficiencia en la labor, aún por la primera vez.
- 24) Entorpecer las tareas de sus compañeros, aún por la primera vez.
- 25) La no entrega oportuna de las tareas asignadas, aún por la primera vez.
- 26) Extraer información de LA EMPRESA (clientes, productos, trabajos etc.) para ser utilizada en provecho personal o de la competencia, aún por la primera vez.
- 27) Realizar rifas o negocios personales dentro de LA EMPRESA, aún por la primera vez.
- 28) La pérdida de herramientas o implementos de trabajo dados a su cargo y bajo su responsabilidad y cuidado, aún por la primera vez.
- 29) Cualquier violación de las cláusulas, obligaciones y prohibiciones establecidas en este contrato, aún por la primera vez.
- 30) Cualquier violación a las obligaciones, ordenes, instrucciones o prohibiciones establecidas que conste en comunicaciones, circulares, memos etc., expedidos por la empresa.

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMERA:** Las partes acuerdan que el Reglamento Interno de Trabajo de EME INGENIERIA S.A., hace parte integral de este contrato y **EL EMPLEADO(A)** deberá cumplir con sus mandamientos, so pena de incumplir el presente contrato de trabajo, configurándose así, justa causa para el despido.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: TRABAJO EXTRA, EN DOMINICALES Y FESTIVOS.-** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse el descanso, se remunerará conforme a la Ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el

reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo el empleador o sus representantes deben autorizarlo previamente 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 o sus representantes. El empleador, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente, como queda dicho. **CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA: HORARIO.- EL EMPLEADO(A)** se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas jornada ordinaria de la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, 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. Así mismo, **EL EMPLEADOR y EL EMPLEADO(A)** podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (06) días a la semana con un (01) día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el Domingo. En este el número de horas de trabajo diario podrá repartir se de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser mínimo de cuatro (04) horas continuas y hasta Diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. **CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA: AFILIACIÓN Y PAGO A SEGURIDAD SOCIAL Y CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR.-** Es obligación del **EMPLEADOR** afiliarse al **EMPLEADO(A)** a la seguridad social como es salud, pensión y riesgos profesionales, autorizando **EL EMPLEADO(A)** el descuento en su salario, los valores que le corresponda aportar, en la proporción establecida por la ley. **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA:** Las invenciones o descubrimientos realizados por **EL EMPLEADO(A)** contratado para investigar pertenecen al **EMPLEADOR**, de conformidad con el artículo 539 del Código de Comercio, así como el artículo 20 y concordantes de la ley 23 de 1982 sobre derechos de autor. En cualquier otro caso el invento pertenece al **EMPLEADO(A)**, salvo cuando éste no haya sido contratado para investigar y realice la invención mediante datos o medios conocidos o utilizados en razón de la labor desempeñada, evento en el cual **EL EMPLEADO(A)**, tendrá derecho a una compensación que se fijará de acuerdo con el monto del salario, la importancia del invento o descubrimiento, el beneficio que reporte al empleador u otros factores similares. **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA: CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD.- EL EMPLEADO(A)**, laborará exclusivamente para **EL EMPLEADOR** y se abstendrá de realizar trabajos para la competencia. **CLÁUSULA DÉCIMA SÉPTIMA: EL TRABAJADOR** entiende y pacta que en desarrollo de este contrato deberá ser PROLIVALENTE Y MULTIFUNCIONAL por lo tanto se compromete a realizar todos los oficios propios para lo cual fue contratado y en aquellos casos en los cuales la empresa considere necesario realizando las actividades anexas a los mismos y todas aquellas que le sean propias y complementarias dejando expresa constancia que entiende ser contratado como operario de oficios varios. Por lo anterior el trabajador acepta los cambios y/o reestructuraciones que el empleador le dé a su cargo y a sus funciones así como también a su sitio de trabajo. **CLÁUSULA DÉCIMA OCTAVA: EL EMPLEADO(A)** desde ahora mediante este escrito y en forma expresa AUTORIZA al **EMPLEADOR** para que de su salario, prestaciones sociales e indemnizaciones, le descuenta, las sumas de dinero que llegare a adeudarle por concepto de avances y/o anticipos de salario. **CLÁUSULA DÉCIMA NOVENA: MODIFICACIONES.-** Cualquiera

modificación al presente contrato debe efectuarse por escrito y anexarse a este documento. **CLÁUSULA VIGÉSIMA: EFECTOS.-** El presente contrato reemplaza y deja sin efecto cualquier otro contrato verbal o escrito, que se hubiera celebrado entre las partes con anterioridad. **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMERA:** Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en concordancia con el Código Sustantivo del Trabajo, cuyo objeto definido en su artículo 1º, es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y empleados, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA: CONFIDENCIALIDAD.-** EL TRABAJADOR se compromete a cumplir a cabalidad la confidencialidad sobre la "Información Confidencial" que es toda aquella información o datos que, sin importar su forma de presentación se revela a "EL TRABAJADOR" (denominada Parte Receptora) por parte de El EMPLEADOR (que se denomina la "Parte Emisora") ya sea antes o después de la fecha en que se suscribe el presente contrato. De igual manera se considera como información confidencial, toda la información y los datos generados por la Parte receptora o sus representantes, que Contengan, refleje o se derive de la información o datos suministrados por la parte emisora, incluyendo, Sin limitación alguna lo siguiente; información técnica o no técnica, lo cual incluye patentes, derechos de autor, secretos comerciales, información patentada, métodos, ideas, conceptos, diseños, inventos, procedimientos, procesos, programas software, documentos privados de un software y las formulas relacionadas con los productos del pasado, presente y futuro, incluyendo los servicios que la parte Emisora, realice como investigación, trabajo experimental, desarrollo, detalles del diseño, especificaciones e ingeniería, estados financieros, predicciones, planes (ya sean empresariales, estratégicos, de mercadeo y otros), listados de clientes potenciales, datos respecto a las ventas, análisis de las ventas, equipo y otros activos, precios, costos, fuentes de suministro, métodos de fijación de precios, aspectos laborales y de personal, investigación de mercadeos y relaciones ya sea que se consideren "Confidenciales o Patentadas". La confidencialidad y el compromiso de no revelar la información contenida en el presente contrato finalizara cuando la parte Receptora compruebe que la información considerada como Confidencial: a) Era de dominio público en el momento en que fue comunicada a la parte receptora por la parte emisora. b) Se convirtió en información de dominio publico una vez fue comunicada a la parte receptora, sin que en este hecho haya participado la parte Receptora. c) Se encontraba en posesión de la parte Receptora sin que existiese sobre esta información compromiso alguno de confidencialidad en el momento en que la parte emisora la comunicó a la parte receptora. d) Fue comunicada de manera correcta a la parte receptora sin que existiese la obligación de confidencialidad una vez que la información fue transmitida a la parte receptora. **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCERA: COMPROMISOS DE CONFIDENCIALIDAD.-** La parte receptora o sus representantes se compromete a utilizar la información confidencial únicamente con el propósito de desarrollar las labores encomendadas, que dicha información tendrá un carácter estricto de confidencialidad y que esta parte o sus representantes no divulgara parte alguna de esta información confidencial a ninguna persona, firma o entidad durante el tiempo que dure el presente contrato. La parte Receptora se compromete a transmitir la información confidencial únicamente a aquellos representantes que necesitan conocer la información confidencial. **CLÁUSULA VIGÉSIMA CUARTA: RESPONSABILIDAD ANTE LA CONFIDENCIALIDAD.-** En cualquier caso la parte Receptora será responsable por la divulgación de información efectuada que viola las condiciones del presente acuerdo. Además, cada parte o sus representantes se

comprometen a no divulgar a ninguna persona, sin que cuente con una autorización escrita de otra parte para hacerlo, que tiene acceso a información confidencial, o a detalles relacionados con las negociaciones, o ningún otro dato, termino o condición aquí especificada. En el caso en que la Parte Emisora, reciba una orden para que revele toda o parte de la información confidencial en esta contendrá todos los pasos que deberá ejecutar. En el caso que exista violación o haya intención de violar la confidencialidad, la parte afectada puede iniciar demanda ante la jurisdicción ordinaria y tendrá derecho a recuperar los perjuicios que le fueron ocasionados.

Se firma por las partes, a los quince (15) días del mes de Julio de dos mil once (2011).

Rep. Legal **GONZALO JAIMES MUÑOZ**  
**EME INGENIERIA S.A.**  
EMPLEADOR

**JHORDAN JAVIER SANCHEZ GUARIN**  
C.C. No. 13.835.697 de Bucaramanga  
EMPLEADO

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO**

Nombre del Empleador:	<b>EME INGENIERIA S.A.</b>
Nit. No.:	<b>890.207.976-2</b>
Representante Legal:	<b>GONZALO JAIMES MUÑOZ</b>
Identificación:	<b>13.835.697 de Bucaramanga</b>
Nombre del Empleado(a):	<b>JOSE TAILUMA PERALTA MARQUEZ</b>
Identificación:	<b>13.538.241 de Lebrija</b>
Cargo a desempeñar:	<b>AUXILIAR TECNICO</b>
Sitio de trabajo:	<b>BUCARAMANGA</b>
Salario:	<b>\$750.000</b>
Auxilio de transporte:	<b>\$70.500</b>
Disponibilidad:	<b>\$60.000</b>
Fecha de inicio:	<b>01/10/2013</b>

---

Entre los suscritos a saber: Por una parte **EME INGENIERIA S.A.**, sociedad legalmente constituida, identificada con el Nit. No. 890.207.976-2, Representada Legalmente por el señor **GONZALO JAIMES MUÑOZ**, mayor de edad, vecino y residente en la ciudad de Bucaramanga, identificado con la cedula de Ciudadanía No. 13.835.697 de Bucaramanga, quien para efectos del presente Contrato se denominará **EL EMPLEADOR**; y por la otra **JOSE TAILUMA PERALTA MARQUEZ**, mayor de edad, vecino y residente en Bucaramanga, identificado con la cédula de ciudadanía No. 13.538.241 de Lebrija, quien se denominará **EL EMPLEADO(A)**, hemos decidido celebrar el presente **CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO INDEFINIDO**, el cual se regirá por la Legislación Laboral de Colombia y en especial por las siguientes cláusulas: **CLÁUSULA PRIMERA: OBJETO.- EI EMPLEADOR** contrata los servicios profesionales del **EMPLEADO(A)** y este se obliga: A) Poner al servicio del **EMPLEADOR** toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes, B) A no prestar directa, ni indirectamente servicios laborarles a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato y C) A cumplir con el manual de funciones que para tal efecto le hace entrega **EL EMPLEADOR** y que hace parte integral de este contrato, D) Aceptar la reubicación que le ordene la empresa, en atención a las necesidades de ésta, tomando como base el hecho de que todo el trabajador debe estar capacitado para realizar labores análogas dentro de la actividad empresarial. E) Procurar que su actividad sea armónica con la de sus demás compañeros de trabajo teniendo en cuenta que toda actividad productiva es el resultado del esfuerzo conjunto de muchas otras personas. **CLÁUSULA SEGUNDA: SALARIO.- EI EMPLEADOR** pagará al **EMPLEADO(A)** por la prestación de sus servicios mensualmente la suma de **SETECIENTOS CINCUENTA MIL PESOS MCTE (\$750.000)**, pagaderos quincenalmente. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO:** Las partes expresamente acuerdan que lo que recibe el **EMPLEADO(A)**

o llegue a recibir en el futuro, adicional a su salario ordinario, ya sean beneficios o auxilios habituales u ocasionales, tales como alimentación, habitación o vestuario, bonificaciones ocasionales o cualquier otra que reciba durante la vigencia del contrato de trabajo, en dinero o en especie, no constituye salario. **CLÁUSULA TERCERA: LUGAR.- EL EMPLEADO(A)** desarrollará sus funciones en las dependencias o el lugar que la empresa determine. Cualquier modificación del lugar de trabajo, que signifique cambio de ciudad, se hará conforme al Código Sustantivo de Trabajo. **CLÁUSULA CUARTA:** Las partes podrán convenir que el trabajo se preste en lugar distinto al inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración del **EMPLEADO(A)**, o impliquen perjuicios para él. Los gastos que se originen con el traslado serán cubiertos por el empleador de conformidad con el numeral 8º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. **EL EMPLEADO(A)** se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del **EMPLEADO(A)** y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del **EMPLEADO(A)**, de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1º de la Ley 50 de 1990. **CLÁUSULA QUINTA: FUNCIONES.- EL EMPLEADOR** contrata al **EMPLEADO(A)** para desempeñarse como **AUXILIAR TECNICO**, desarrollando, entre otras, las siguientes funciones: Vigilar de los equipos como empalmadoras, vehículo y herramientas de valor cuando se haga desplazamiento a los diferentes sitios dentro de la ciudad y su área metropolitana. Las partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente las disposiciones legales que regulan las relaciones entre la empresa y sus empleados, en especial las del contrato de trabajo para el oficio que se suscribe. **CLÁUSULA SEXTA: ELEMENTOS DE TRABAJO.-** Corresponde al **EMPLEADOR** suministrar los elementos necesarios para el normal desempeño de las funciones del cargo contratado. **CLÁUSULA SEPTIMA: OBLIGACIONES DEL EMPLEADO(A).**- En relación con la actividad propia del **EMPLEADO(A)**, este la ejecutará dentro de las siguientes modalidades que implican claras obligaciones para el mismo **EMPLEADO(A)** así: 1.) Observar rigurosamente las normas que le fije la empresa, para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva, salvo autorización expresa de la empresa, de todas aquellas informaciones que lleguen a sus conocimientos, en razón de su trabajo, y que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por si mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa o por quienes la representan, y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Programar diariamente su trabajo y asistir puntualmente a las reuniones que efectúe la empresa. A las cuales hubiere sido citado. 7.) Observar completa armonía y comprensión con los clientes, con sus superiores y compañeros de trabajo, en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor. 8.) Cumplir permanentemente con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) Avisar oportunamente y por escrito a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 10.) No laborar por cuenta propia o a otro empleador en el mismo oficio, mientras esté vigente este contrato. 11.) Abstenerse de comercializar, sin autorización del empresario, las creaciones, invenciones y diseños de propiedad del **EMPLEADOR**. 12.) Usar constante y obligatoriamente los elementos de protección personal suministrados por el **EMPLEADOR**. 13.) Cuidar los implementos de trabajo que son entregados por el **EMPLEADOR** según conste en acta de entrega de inventario que

formara parte del presente contrato. **CLÁUSULA OCTAVA: TÉRMINO DEL CONTRATO.** - El presente contrato tendrá un término de duración indefinida, que comenzará a regir a la firma del presente contrato, pero podrá darse por terminado por cualquiera de las partes, cumpliendo con las exigencias legales al respecto.

**CLÁUSULA NOVENA: PERÍODO DE PRUEBA.-** Acuerdan las partes fijar como período de prueba los primeros **DOS (02) MESES**. Durante este período las partes pueden dar por terminado unilateralmente el contrato, pero vencido el mismo, la duración del contrato se torna indefinida, siempre que subsistan las causas que lo originaron y la materia del trabajo. **CLÁUSULA DÉCIMA: JUSTAS CAUSAS PARA DESPEDIR.-** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el presente contrato por cualquiera de las partes, el incumplimiento a las obligaciones y prohibiciones que se expresan en los artículos 57 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo. Además del incumplimiento o violación a las normas previamente establecidas por **EL EMPLEADOR** o sus representantes, además para todos los efectos legales las partes convienen en pactar como faltas graves las siguientes:

- 1) La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones, deberes y prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, aún por la primera vez.
- 2) La no asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente a juicio del empleador, aún por la primera vez.
- 3) La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas a servicio de terceros sin autorización del empleador, aún por la primera vez.
- 4) La revelación de secretos y datos reservados de la empresa, aún por la primera vez.
- 5) Las desavenencias con sus compañeros de trabajo, aún por la primera vez.
- 6) El hecho de que el trabajador llegue embriagado o en estado de alicoramiento al trabajo o que ingiera bebidas embriagantes en el sitio donde debe desempeñar sus labores, aun por la primera vez.
- 7) El hecho que el trabajador abandone el sitio de trabajo o el lugar donde deba cumplir con sus funciones sin el permiso de sus superiores, aun por la primera vez.
- 8) La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo, o más, sin excusa suficiente a juicio del empleador, salvo fuerza mayor o caso fortuito, aún por la primera vez.
- 9) No aceptar el cambio de turno o lugar de trabajo sin razones validas expuestas por el empleador, aún por la primera vez.
- 10) Amenazar a sus compañeros de trabajo, superiores y/o clientes dentro o fuera del sitio de trabajo, aún por la primera vez.
- 11) El usar, vender, distribuir y/o portar drogas alucinógenas o estupefacientes en el sitio de trabajo, aún por la primera vez.
- 12) El utilizar el nombre de LA EMPRESA para obtener cualquier tipo de provecho para si, para sus parientes o allegados, aún por la primera vez.
- 13) El calumniar o injuriar a sus compañeros de trabajo, superiores o los familiares de estos, o a los clientes de LA EMPRESA, dentro o fuera de ésta, aún por la primera vez.
- 14) El pelear de palabra o de obra dentro o fuera del sitio de trabajo con sus compañeros de trabajo o superiores, clientes de LA EMPRESA, aún por la

- primera vez.
- 15) Irrespetar de palabra o de obra dentro o fuera de LA EMPRESA a sus compañeros de trabajo y/o superiores, y/o clientes de ésta, aún por la primera vez.
  - 16) Cualquier información falsa suministrada a LA EMPRESA, aún por la primera vez.
  - 17) Cualquier respuesta grosera dada al Supervisor, a los Directivos, a los Jefes, a los propietarios o socios de LA EMPRESA o a los compañeros de trabajo, o a los clientes de ésta, aún por la primera vez.
  - 18) Cualquier daño que cause a sus materiales de trabajo por mal operación o manejo, aún por la primera vez.
  - 19) No presentar los reportes de trabajo en el momento indicado por LA EMPRESA, aún por la primera vez.
  - 20) Suspender la labor sin autorización, aún por la primera vez.
  - 21) No cumplir con la labor programada, aún por la primera vez.
  - 22) No tomar las medidas de seguridad exigidas en LA EMPRESA, aún por la primera vez.
  - 23) El hacer caso omiso a las llamadas de atención por ineficiencia en la labor, aún por la primera vez.
  - 24) Entorpecer las tareas de sus compañeros, aún por la primera vez.
  - 25) La no entrega oportuna de las tareas asignadas, aún por la primera vez.
  - 26) Extraer información de LA EMPRESA (clientes, productos, trabajos etc.) para ser utilizada en provecho personal o de la competencia, aún por la primera vez.
  - 27) Realizar rifas o negocios personales dentro de LA EMPRESA, aún por la primera vez.
  - 28) La pérdida de herramientas o implementos de trabajo dados a su cargo y bajo su responsabilidad y cuidado, aún por la primera vez.
  - 29) Cualquier violación de las cláusulas, obligaciones y prohibiciones establecidas en este contrato, aún por la primera vez.
  - 30) Cualquier violación a las obligaciones, ordenes, instrucciones o prohibiciones establecidas que conste en comunicaciones, circulares, memos etc., expedidos por la empresa.

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMERA:** Las partes acuerdan que el Reglamento Interno de Trabajo de EME INGENIERIA S.A., hace parte integral de este contrato y **EL EMPLEADO(A)** deberá cumplir con sus mandamientos, so pena de incumplir el presente contrato de trabajo, configurándose así, justa causa para el despido.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: TRABAJO EXTRA, EN DOMINICALES Y FESTIVOS.-** Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse el descanso, se remunerará conforme a la Ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo el empleador o sus representantes deben autorizarlo previamente 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 o sus representantes. El empleador, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo

suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente, como queda dicho. **CLÁUSULA DÉCIMA TERCERA: HORARIO.- EL EMPLEADO(A)** se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas jornada ordinaria de la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, 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. Así mismo, **EL EMPLEADOR y EL EMPLEADO(A)** podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (06) días a la semana con un (01) día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el Domingo. En este el número de horas de trabajo diario podrá repartir se de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser mínimo de cuatro (04) horas continuas y hasta Diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. **CLÁUSULA DÉCIMA CUARTA: AFILIACIÓN Y PAGO A SEGURIDAD SOCIAL Y CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR.-** Es obligación del **EMPLEADOR** afiliar al **EMPLEADO(A)** a la seguridad social como es salud, pensión y riesgos profesionales, autorizando **EL EMPLEADO(A)** el descuento en su salario, los valores que le corresponda aportan, en la proporción establecida por la ley. **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA:** Las invenciones o descubrimientos realizados por **EL EMPLEADO(A)** contratado para investigar pertenecen al **EMPLEADOR**, de conformidad con el artículo 539 del Código de Comercio, así como el artículo 20 y concordantes de la ley 23 de 1982 sobre derechos de autor. En cualquier otro caso el invento pertenece al **EMPLEADO(A)**, salvo cuando éste no haya sido contratado para investigar y realice la invención mediante datos o medios conocidos o utilizados en razón de la labor desempeñada, evento en el cual **EL EMPLEADO(A)**, tendrá derecho a una compensación que se fijará de acuerdo con el monto del salario, la importancia del invento o descubrimiento, el beneficio que reporte al empleador u otros factores similares. **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA: CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD.- EL EMPLEADO(A)**, laborará exclusivamente para **EL EMPLEADOR** y se abstendrá de realizar trabajos para la competencia. **CLÁUSULA DÉCIMA SÉPTIMA: EL TRABAJADOR** entiende y pacta que en desarrollo de este contrato deberá ser PROLIVALENTE Y MULTIFUNCIONAL por lo tanto se compromete a realizar todos los oficios propios para lo cual fue contratado y en aquellos casos en los cuales la empresa considere necesario realizando las actividades anexas a los mismos y todas aquellas que le sean propias y complementarias dejando expresa constancia que entiende ser contratado como operario de oficios varios. Por lo anterior el trabajador acepta los cambios y/o reestructuraciones que el empleador le dé a su cargo y a sus funciones así como también a su sitio de trabajo. **CLÁUSULA DÉCIMA OCTAVA: EL EMPLEADO(A)** desde ahora mediante este escrito y en forma expresa AUTORIZA al **EMPLEADOR** para que de su salario, prestaciones sociales e indemnizaciones, le descuenta, las sumas de dinero que llegare a adeudarle por concepto de avances y/o anticipos de salario. **CLÁUSULA DÉCIMA NOVENA: MODIFICACIONES.-** Cualquier modificación al presente contrato debe efectuarse por escrito y anexarse a este documento. **CLÁUSULA VIGÉSIMA: EFECTOS.-** El presente contrato reemplaza y deja sin efecto cualquier otro contrato verbal o escrito, que se hubiera celebrado entre las partes con anterioridad. **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMERA:** Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado

de buena fe y en concordancia con el Código Sustantivo del Trabajo, cuyo objeto definido en su artículo 1º, es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y empleados, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA: CONFIDENCIALIDAD.-** EL TRABAJADOR se compromete a cumplir a cabalidad la confidencialidad sobre la "Información Confidencial" que es toda aquella información o datos que, sin importar su forma de presentación se revela a "EL TRABAJADOR" (denominada Parte Receptora) por parte de El EMPLEADOR (que se denomina la "Parte Emisora") ya sea antes o después de la fecha en que se suscribe el presente contrato. De igual manera se considera como información confidencial, toda la información y los datos generados por la Parte receptora o sus representantes, que Contengan, refleje o se derive de la información o datos suministrados por la parte emisora, incluyendo, Sin limitación alguna lo siguiente; información técnica o no técnica, lo cual incluye patentes, derechos de autor, secretos comerciales, información patentada, métodos, ideas, conceptos, diseños, inventos, procedimientos, procesos, programas software, documentos privados de un software y las formulas relacionadas con los productos del pasado, presente y futuro, incluyendo los servicios que la parte Emisora, realice como investigación, trabajo experimental, desarrollo, detalles del diseño, especificaciones e ingeniería, estados financieros, predicciones, planes (ya sean empresariales, estratégicos, de mercadeo y otros), listados de clientes potenciales, datos respecto a las ventas, análisis de las ventas, equipo y otros activos, precios, costos, fuentes de suministro, métodos de fijación de precios, aspectos laborales y de personal, investigación de mercadeos y relaciones ya sea que se consideren "Confidenciales o Patentadas". La confidencialidad y el compromiso de no revelar la información contenida en el presente contrato finalizara cuando la parte Receptora compruebe que la información considerada como Confidencial: a) Era de dominio público en el momento en que fue comunicada a la parte receptora por la parte emisora. b) Se convirtió en información de dominio publico una vez fue comunicada a la parte receptora, sin que en este hecho haya participado la parte Receptora. c) Se encontraba en posesión de la parte Receptora sin que existiese sobre esta información compromiso alguno de confidencialidad en el momento en que la parte emisora la comunicó a la parte receptora. d) Fue comunicada de manera correcta a la parte receptora sin que existiese la obligación de confidencialidad una vez que la información fue transmitida a la parte receptora.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCERA: COMPROMISOS DE CONFIDENCIALIDAD.-** La parte receptora o sus representantes se compromete a utilizar la información confidencial únicamente con el propósito de desarrollar las labores encomendadas, que dicha información tendrá un carácter estricto de confidencialidad y que esta parte o sus representantes no divulgara parte alguna de esta información confidencial a ninguna persona, firma o entidad durante el tiempo que dure el presente contrato. La parte Receptora se compromete a transmitir la información confidencial únicamente a aquellos representantes que necesitan conocer la información confidencial.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA CUARTA: RESPONSABILIDAD ANTE LA CONFIDENCIALIDAD.-** En cualquier caso la parte Receptora será responsable por la divulgación de información efectuada que viola las condiciones del presente acuerdo. Además, cada parte o sus representantes se comprometen a no divulgar a ninguna persona, sin que cuente con una autorización escrita de otra parte para hacerlo, que tiene acceso a información confidencial, o a detalles relacionados con las negociaciones, o ningún otro dato, termino o condición aquí especificada. En el caso en que la Parte Emisora, reciba una orden para que revele toda o parte de la información confidencial en esta

contendrá todos los pasos que deberá ejecutar. En el caso que exista violación o haya intención de violar la confidencialidad, la parte afectada puede iniciar demanda ante la jurisdicción ordinaria y tendrá derecho a recuperar los perjuicios que le fueron ocasionados.

Se firma por las partes, a los quince (15) días del mes de Julio de dos mil once (2011).

Rep. Legal **GONZALO JAIMES MUÑOZ**  
**EME INGENIERIA S.A.**  
EMPLEADOR

**JOSE TAILUMA PERALTA MARQUEZ**  
C.C. No. 13.538.241 de Lebrija  
EMPLEADO

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DE DURACIÓN POR LA OBRA O LABOR CONTRATADA**

Nombre del Empleador:	<b>EME INGENIERIA S.A.</b>
Nit. No.:	<b>890.207.976-2</b>
Representante Legal:	<b>GONZALO JAIMES MUÑOZ</b>
Identificación:	<b>13.835.697 de Bucaramanga</b>
Nombre del Empleado(a):	<b>GABRIEL ENRIQUE GARCIA OTERO</b>
Identificación:	<b>1.098.643.987 de Bucaramanga</b>
Cargo a desempeñar:	<b>PROFESIONAL TELECOMUNICACIONES</b>
Sitio de trabajo:	<b>Bucaramanga</b>
Obra o labor:	<b>CONSTRUCCION DE INFRAESTRUCTURA, MANTENIMIENTO Y ELABORACIÓN DE EMPALMES DE FIBRA OPTICA PARA LAS REDES DE LA CIUDAD DE BUCARAMANGA.</b>
Salario:	<b>\$1.300.000</b>
Auxilio de transporte:	<b>NINGUNO</b>
Auxilio de vivienda:	<b>\$300.000</b>
Fecha de inicio:	<b>01/10/2013</b>

---

Entre los suscritos a saber: Por una parte **EME INGENIERIA S.A.**, sociedad legalmente constituida, identificada con el Nit. No. 890.207.976-2, Representada Legalmente por el señor **GONZALO JAIMES MUÑOZ**, mayor de edad, vecino y residente en la ciudad de Bucaramanga, identificado con la cedula de Ciudadanía No. 13.835.697 de Bucaramanga, quien para efectos del presente Contrato se denominará **EL EMPLEADOR**; y por la otra **GABRIEL ENRIQUE GARCIA OTERO**, mayor de edad, vecino y residente en la ciudad de Bucaramanga, identificado con la cedula de ciudadanía No. 1.098.643.987 de Bucaramanga, quien se denominará **EL EMPLEADO(A)**, hemos decidido celebrar el presente **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DE DURACIÓN POR LA OBRA O LABOR CONTRATADA**, el cual se registrá por la Legislación Laboral de Colombia y en especial por las siguientes cláusulas: **CLÁUSULA PRIMERA: OBJETO.- EI EMPLEADOR** contrata los servicios profesionales del **EMPLEADO(A)** para CONSTRUCCION DE INFRAESTRUCTURA, MANTENIMIENTO Y ELABORACIÓN DE EMPALMES DE FIBRA OPTICA PARA LAS REDES DE LA CIUDAD DE BUCARAMANGA y este se obliga: A) Poner al servicio del **EMPLEADOR** toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes, B) A no prestar directa, ni indirectamente servicios laborarles a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato y C) A cumplir con el manual de funciones que para tal efecto le hace entrega **EL EMPLEADOR** y que hace parte integral de este contrato, D) Aceptar la reubicación que le ordene la empresa, en atención a las necesidades de ésta, tomando como base el hecho de que todo el trabajador debe estar capacitado para realizar

labores análogas dentro de la actividad empresarial. E) procurar que su actividad sea armónica con la de sus demás compañeros de trabajo teniendo en cuenta que toda actividad productiva es el resultado del esfuerzo conjunto de muchas otras personas.

**CLÁUSULA SEGUNDA: SALARIO.- EI EMPLEADOR** pagará al **EMPLEADO(A)** por la prestación de sus servicios mensualmente la suma de **UN MILLON TRESCIENTOS MIL PESOS MCTE** (\$1.300.000), pagaderos cada mes vencido. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL **EMPLEADO(A)** devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración ordinaria y el 17.5% restante esta designado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos que tratan los Capítulos I y II del Título VII del Código Sustantivo de Trabajo. **PARAGRAFO:** Las partes expresamente acuerdan que lo que recibe el **EMPLEADO(A)** o llegue a recibir en el futuro, adicional a su salario ordinario, ya sean beneficios o auxilios habituales u ocasionales, tales como alimentación, habitación o vestuario, bonificaciones ocasionales o cualquier otra que reciba durante la vigencia del contrato de trabajo, en dinero o en especie, no constituye salario. **CLÁUSULA TERCERA: LUGAR.- EI EMPLEADO(A)** desarrollará sus funciones en las dependencias o el lugar que la empresa determine. Cualquier modificación del lugar de trabajo, que signifique cambio de ciudad, se hará conforme al Código Sustantivo de Trabajo. **CLÁUSULA CUARTA:** Las partes podrán convenir que el trabajo se preste en lugar distinto al inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración del **EMPLEADO(A)**, o impliquen perjuicios para él. Los gastos que se originen con el traslado serán cubiertos por el empleador de conformidad con el numeral 8º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. **EL EMPLEADO(A)** se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del **EMPLEADO(A)** y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del **EMPLEADO(A)**, de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1º de la Ley 50 de 1990. **CLÁUSULA QUINTA: FUNCIONES.- EL EMPLEADOR** contrata al **EMPLEADO(A)** para desempeñarse como **PROFESIONAL EN TELECOMUNICACIONES** teniendo la función de coordinar, gestionar, desarrollar y llevar a cabo la ejecución del proyecto asignado dentro de la Dirección de Telecomunicaciones de acuerdo a los productos y servicios de la organización. Supervisar la ejecución de la obra en cada una de sus etapas. Responsable de la supervisión del personal asignado para el proyecto.. Las partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente las disposiciones legales que regulan las relaciones entre la empresa y sus empleados, en especial las del contrato de trabajo para el oficio que se suscribe, fuera de las obligaciones consignadas en el reglamento interno de trabajo y de higiene y seguridad industrial de la empresa. **CLÁUSULA SEXTA: ELEMENTOS DE TRABAJO.-** Corresponde al **EMPLEADOR** suministrar los elementos necesarios para el normal desempeño de las funciones del cargo contratado. **CLÁUSULA SEPTIMA: OBLIGACIONES DEL EMPLEADO(A).**- En relación con la actividad propia del **EMPLEADO(A)**, este la ejecutará dentro de las siguientes modalidades que implican claras obligaciones para el mismo **EMPLEADO(A)** así: 1.) Observar rigurosamente las normas que le fije la empresa, para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva, salvo autorización expresa de la empresa, de todas aquellas informaciones que lleguen a sus conocimientos, en razón de su trabajo, y que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por si mismo las

funciones asignadas en el anexo No. 1 que hace parte integral del presente contrato y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa o por quienes la representan, y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Programar diariamente su trabajo y asistir puntualmente a las reuniones que efectúe la empresa. A las cuales hubiere sido citado. 7.) Observar completa armonía y comprensión con los clientes, con sus superiores y compañeros de trabajo, en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor. 8.) Cumplir permanentemente con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) Avisar oportunamente y por escrito a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 10.) No laborar por cuenta propia o a otro empleador en el mismo oficio, mientras esté vigente este contrato. 11.) Cumplir cabalmente los principios y parámetros plasmados dentro del Reglamento Interno de Trabajo. 12.) Abstenerse de comercializar, sin autorización del empresario, las creaciones, invenciones y diseños de propiedad del **EMPLEADOR**. 13.) Usar constante y obligatoriamente los elementos de protección personal suministrados por el EMPLEADOR. 14.) Cuidar los implementos de trabajo que son entregados por el EMPLEADOR según conste en acta de entrega de inventario que formara parte del presente contrato. **CLÁUSULA OCTAVA: TÉRMINO DEL CONTRATO.** - El presente contrato tendrá un término de duración por la obra o labor contratada, que comenzará a regir a la firma del presente contrato, pero podrá darse por terminado por cualquiera de las partes, cumpliendo con las exigencias legales al respecto. **CLÁUSULA NOVENA: PERIODO DE PRUEBA.-** Acuerdan las partes fijar como periodo de prueba los primeros **DOS (02) MESES** de labores. Durante este periodo las partes pueden dar por terminado unilateralmente el contrato. Este periodo de prueba solo es para el contrato inicial y no se aplica en las prorrogas. **CLÁUSULA DECIMA: JUSTAS CAUSAS PARA DESPEDIR.** - Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el presente contrato por cualquiera de las partes, el incumplimiento a las obligaciones y prohibiciones que se expresan en los artículos 57 y siguientes del Código sustantivo del Trabajo. Además del incumplimiento o violación a las normas previamente establecidas por **EL EMPLEADOR** o sus representantes, además para todos los efectos legales las partes convienen en pactar como faltas graves las siguientes:

- 1) La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones, deberes y prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, aún por la primera vez.
- 2) La no asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente a juicio del empleador, aún por la primera vez.
- 3) La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas a servicio de terceros sin autorización del empleador, aún por la primera vez.
- 4) La revelación de secretos y datos reservados de la empresa, aún por la primera vez.
- 5) Las desavenencias con sus compañeros de trabajo, aún por la primera vez.
- 6) El hecho de que el trabajador llegue embriagado o en estado de alicoramiento al trabajo o que ingiera bebidas embriagantes en el sitio donde debe desempeñar sus labores, aun por la primera vez.
- 7) El hecho que el trabajador abandone el sitio de trabajo o el lugar donde deba cumplir con sus funciones sin el permiso de sus superiores, aun por la primera vez.

- 8) La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo, o más, sin excusa suficiente a juicio del empleador, salvo fuerza mayor o caso fortuito, aún por la primera vez.
- 9) No aceptar el cambio de turno o lugar de trabajo sin razones validas expuestas por el empleador, aún por la primera vez.
- 10) Amenazar a sus compañeros de trabajo, superiores y/o clientes dentro o fuera del sitio de trabajo, aún por la primera vez.
- 11) El usar, vender, distribuir y/o portar drogas alucinógenas o estupefacientes en el sitio de trabajo, aún por la primera vez.
- 12) El utilizar el nombre de LA EMPRESA para obtener cualquier tipo de provecho para si, para sus parientes o allegados, aún por la primera vez.
- 13) El calumniar o injuriar a sus compañeros de trabajo, superiores o los familiares de estos, o a los clientes de LA EMPRESA, dentro o fuera de ésta, aún por la primera vez.
- 14) El pelear de palabra o de obra dentro o fuera del sitio de trabajo con sus compañeros de trabajo o superiores, clientes de LA EMPRESA, aún por la primera vez.
- 15) Irrespetar de palabra o de obra dentro o fuera de LA EMPRESA a sus compañeros de trabajo y/o superiores, y/o clientes de ésta, aún por la primera vez.
- 16) Cualquier información falsa suministrada a LA EMPRESA, aún por la primera vez.
- 17) Cualquier respuesta grosera dada al Supervisor, a los Directivos, a los Jefes, a los propietarios o socios de LA EMPRESA o a los compañeros de trabajo, o a los clientes de ésta, aún por la primera vez.
- 18) Cualquier daño que cause a sus materiales de trabajo por mal operación o manejo, aún por la primera vez.
- 19) No presentar los reportes de trabajo en el momento indicado por LA EMPRESA, aún por la primera vez.
- 20) Suspender la labor sin autorización, aún por la primera vez.
- 21) No cumplir con la labor programada, aún por la primera vez.
- 22) No tomar las medidas de seguridad exigidas en LA EMPRESA, aún por la primera vez.
- 23) El hacer caso omiso a las llamadas de atención por ineficiencia en la labor, aún por la primera vez.
- 24) Entorpecer las tareas de sus compañeros, aún por la primera vez.
- 25) La no entrega oportuna de las tareas asignadas, aún por la primera vez.
- 26) Extraer información de LA EMPRESA (clientes, productos, trabajos etc.) para ser utilizada en provecho personal o de la competencia, aún por la primera vez.
- 27) Realizar rifas o negocios personales dentro de LA EMPRESA, aún por la primera vez.
- 28) La pérdida de herramientas o implementos de trabajo dados a su cargo y bajo su responsabilidad y cuidado, aún por la primera vez.
- 29) Cualquier violación de las cláusulas, obligaciones y prohibiciones establecidas en este contrato, aún por la primera vez.
- 30) Cualquier violación a las obligaciones, ordenes, instrucciones o prohibiciones establecidas en el reglamento interno de trabajo, y en demás comunicaciones, circulares, memos etc., expedidos por la empresa.

**CLÁUSULA DECIMA PRIMERA: TRABAJO EXTRA, EN DOMINICALES Y**

**FESTIVOS.** - Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse el descanso, se remunerará conforme a la Ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo el empleador o sus representantes deben autorizarlo previamente 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 o sus representantes. El empleador, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente, como queda dicho. **CLÁUSULA DECIMA SEGUNDA: HORARIO.** - **EL EMPLEADO(A)** se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas jornada ordinaria de la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, 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. Así mismo, **EL EMPLEADOR** y **EL EMPLEADO(A)** podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (06) días a la semana con un (01) día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el Domingo. En este el número de horas de trabajo diario podrá repartir se de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser mínimo de cuatro (04) horas continuas y hasta Diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. **CLÁUSULA DECIMA TERCERA:** Las partes acuerdan que el Reglamento Interno de trabajo de EME INGENIERIA S.A., hace parte integral de este contrato y **EL EMPLEADO(A)** deberá cumplir con sus mandamientos, so pena de incumplir el presente contrato de trabajo, configurándose así, justa causa para el despido. **CLAUSULA DECIMA CUARTA: AFILIACIÓN Y PAGO A SEGURIDAD SOCIAL Y CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR.**- Es obligación del **EMPLEADOR** afiliar al **EMPLEADO(A)** a la seguridad social como es salud, pensión y riesgos profesionales, autorizando el **EMPLEADO(A)** el descuento en su salario, los valores que le corresponda aportan, en la proporción establecida por la ley. **CLÁUSULA DECIMA QUINTA:** Las invenciones o descubrimientos realizados por **EL EMPLEADO(A)** contratado para investigar pertenecen al **EMPLEADOR**, de conformidad con el artículo 539 del Código de Comercio, así como el artículo 20 y concordantes de la ley 23 de 1982 sobre derechos de autor. En cualquier otro caso el invento pertenece al **EMPLEADO(A)**, salvo cuando éste no haya sido contratado para investigar y realice la invención mediante datos o medios conocidos o utilizados en razón de la labor desempeñada, evento en el cual **EL EMPLEADO(A)**, tendrá derecho a una compensación que se fijará de acuerdo con el monto del salario, la importancia del invento o descubrimiento, el beneficio que reporte al empleador u otros factores similares. **CLÁUSULA DECIMA SEXTA: CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD.**- **EL EMPLEADO(A)**, laborará exclusivamente para el **EMPLEADOR** y se abstendrá de realizar trabajos para la competencia. **CLÁUSULA DECIMA SEPTIMA: MODIFICACIONES.** - Cualquier modificación al presente contrato debe efectuarse por escrito y anexarse a este documento. **CLÁUSULA DECIMA OCTAVA: EFECTOS.** - El presente contrato reemplaza y deja sin efecto cualquier otro contrato verbal o escrito, que se hubiera celebrado entre las partes con anterioridad. **CLÁUSULA DECIMA NOVENA:** Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la

jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en concordancia con el Código Sustantivo del Trabajo, cuyo objeto definido en su artículo 1º, es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y empleados, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. **CLAUSULA VIGESIMA: EL TRABAJADOR** desde ahora mediante este escrito y en forma expresa AUTORIZA al **EMPLEADOR** para que de su salario, prestaciones sociales e indemnizaciones, le descuente, las sumas de dinero que llegare a adecuarle por concepto de avances y/o anticipos de salario. **CLAUSULA VIGESIMA PRIMERA: EL TRABAJADOR** entiende y pacta que en desarrollo de este contrato deberá ser **PROLIVALENTE Y MULTIFUNCIONAL** por lo tanto se compromete a realizar todos los oficios propios de **PROFESIONAL EN TELECOMUNICACIONES** y demás casos en los cuales la empresa considere necesario que realice las actividades anexas a los mismos y todas aquellas que le sean propias y complementarias. **CLAUSULA VIGESIMA SEGUNDA: CONFIDENCIALIDAD.-** EL TRABAJADOR se compromete a cumplir a cabalidad la confidencialidad sobre la "Información Confidencial" que es toda aquella información o datos que, sin importar su forma de presentación se revela a "EL TRABAJADOR" (denominada Parte Receptora) por parte de El EMPLEADOR (que se denomina la "Parte Emisora") ya sea antes o después de la fecha en que se suscribe el presente contrato. De igual manera se considera como información confidencial, toda la información y los datos generados por la Parte receptora o sus representantes, que Contengan, refleje o se derive de la información o datos suministrados por la parte emisora, incluyendo, Sin limitación alguna lo siguiente; información técnica o no técnica, lo cual incluye patentes, derechos de autor, secretos comerciales, información patentada, métodos, ideas, conceptos, diseños, inventos, procedimientos, procesos, programas software, documentos privados de un software y las formulas relacionadas con los productos del pasado, presente y futuro, incluyendo los servicios que la parte Emisora, realice como investigación, trabajo experimental, desarrollo, detalles del diseño, especificaciones e ingeniería, estados financieros, predicciones, planes (ya sean empresariales, estratégicos, de mercadeo y otros), listados de clientes potenciales, datos respecto a las ventas, análisis de las ventas, equipo y otros activos, precios, costos, fuentes de suministro, métodos de fijación de precios, aspectos laborales y de personal, investigación de mercadeos y relaciones ya sea que se consideren "Confidenciales o Patentadas". La confidencialidad y el compromiso de no revelar la información contenida en el presente contrato finalizara cuando la parte Receptora compruebe que la información considerada como Confidencial: a) Era de dominio público en el momento en que fue comunicada a la parte receptora por la parte emisora. b) Se convirtió en información de dominio publico una vez fue comunicada a la parte receptora, sin que en este hecho haya participado la parte Receptora. c) Se encontraba en posesión de la parte Receptora sin que existiese sobre esta información compromiso alguno de confidencialidad en el momento en que la parte emisora la comunicó a la parte receptora. d) Fue comunicada de manera correcta a la parte receptora sin que existiese la obligación de confidencialidad una vez que la información fue transmitida a la parte receptora. **CLAUSULA VIGESIMA TERCERA: COMPROMISOS DE CONFIDENCIALIDAD.-** La parte receptora o sus representantes se compromete a utilizar la información confidencial únicamente con el propósito de desarrollar las labores encomendadas, que dicha información tendrá un carácter estricto de confidencialidad y que esta parte o sus representantes no divulgara parte alguna de esta información confidencial a ninguna persona, firma o entidad durante el tiempo que dure el presente contrato. La parte Receptora se compromete a transmitir la información confidencial únicamente a aquellos

representantes que necesitan conocer la información confidencial. **CLAUSULA VIGESIMA CUARTA: RESPONSABILIDAD ANTE LA CONFIDENCIALIDAD.**- En cualquier caso la parte Receptora será responsable por la divulgación de información efectuada que viola las condiciones del presente acuerdo. Además, cada parte o sus representantes se comprometen a no divulgar a ninguna persona, sin que cuente con una autorización escrita de otra parte para hacerlo, que tiene acceso a información confidencial, o a detalles relacionados con las negociaciones, o ningún otro dato, termino o condición aquí especificada. En el caso en que la Parte Emisora, reciba una orden para que revele toda o parte de la información confidencial en esta contendrá todos los pasos que deberá ejecutar. En el caso que exista violación o haya intención de violar la confidencialidad, la parte afectada puede iniciar demanda ante la jurisdicción ordinaria y tendrá derecho a recuperar los perjuicios que le fueron ocasionados.

Se firma por las partes, al primer (1) día del mes de Octubre de dos mil trece (2013).

Rep. Legal **GONZALO JAIMES MUÑOZ**  
**EME INGENIERIA S.A.**  
EMPLEADOR

**GABRIEL ENRIQUE GARCIA OTERO**  
C.C. No. **1.098.643.987** de Bucaramanga  
EMPLEADO

Anexo N. Contrato Luis Carlos Arias Ardila

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DE DURACIÓN POR LA OBRA O LABOR CONTRATADA**

Nombre del Empleador:	<b>EME INGENIERIA S.A.</b>
Nit. No.:	<b>890.207.976-2</b>
Representante Legal:	<b>GONZALO JAIMES MUÑOZ</b>
Identificación:	<b>13.835.697 de Bucaramanga</b>
Nombre del Empleado(a):	<b>LUIS CARLOS ARIAS DIAZ</b>
Identificación:	<b>1.095.807.103 Floridablanca</b>
Cargo a desempeñar:	<b>AUXILIAR TECNICO</b>
Sitio de trabajo:	<b>Bucaramanga</b>
Obra o labor:	<b>CONSTRUCCION DE INFRAESTRUCTURA, MANTENIMIENTO Y ELABORACIÓN DE EMPALMES DE FIBRA OPTICA PARA LAS REDES DE LA CIUDAD DE BUCARAMANGA</b>
Salario:	<b>\$750.000</b>
Auxilio de transporte:	<b>\$70.500</b>
Disponibilidad	<b>\$60.000</b>
Fecha de inicio:	<b>16/10/2013</b>

---

Entre los suscritos a saber: Por una parte **EME INGENIERIA S.A.**, sociedad legalmente constituida, identificada con el Nit. No. 890.207.976-2, Representada Legalmente por el señor **GONZALO JAIMES MUÑOZ**, mayor de edad, vecino y residente en la ciudad de Bucaramanga, identificado con la cedula de Ciudadanía No. 13.835.697 de Bucaramanga, quien para efectos del presente Contrato se denominará **EL EMPLEADOR**; y por la otra **LUIS CARLOS ARIAS DIAZ**, mayor de edad, vecino y residente en la ciudad de Bucaramanga, identificado con la cedula de ciudadanía No. 1.095.807.103 de Floridablanca, quien se denominará **EL EMPLEADO(A)**, hemos decidido celebrar el presente **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DE DURACIÓN POR LA OBRA O LABOR CONTRATADA**, el cual se regirá por la Legislación Laboral de Colombia y en especial por las siguientes cláusulas: **CLÁUSULA PRIMERA: OBJETO.-** **EL EMPLEADOR** contrata los servicios profesionales del **EMPLEADO(A)** para (obra) y este se obliga: A) Poner al servicio del **EMPLEADOR** toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes, B) A no prestar directa, ni indirectamente servicios laborarles a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato y C) A cumplir con el manual de funciones que para tal efecto le hace entrega **EL EMPLEADOR** y que hace parte integral de este contrato, D) Aceptar la reubicación que le ordene la empresa, en atención a las necesidades de ésta, tomando como base el hecho de que todo el trabajador debe estar capacitado para realizar labores análogas dentro de la actividad empresarial. E) procurar que su actividad sea armónica con la de sus demás compañeros de trabajo teniendo en cuenta

que toda actividad productiva es el resultado del esfuerzo conjunto de muchas otras personas. **CLÁUSULA SEGUNDA: SALARIO.-** El EMPLEADOR pagará al **EMPLEADO(A)** por la prestación de sus servicios mensualmente la suma de **SETECIENTOS CINCUENTA MIL PESOS MCTE** (\$750.000), pagaderos cada mes vencido. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL **EMPLEADO(A)** devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración ordinaria y el 17.5% restante esta designado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos que tratan los Capítulos I y II del Título VII del Código Sustantivo de Trabajo. **PARAGRAFO:** Las partes expresamente acuerdan que lo que recibe el **EMPLEADO(A)** o llegue a recibir en el futuro, adicional a su salario ordinario, ya sean beneficios o auxilios habituales u ocasionales, tales como alimentación, habitación o vestuario, bonificaciones ocasionales o cualquier otra que reciba durante la vigencia del contrato de trabajo, en dinero o en especie, no constituye salario. **CLÁUSULA TERCERA: LUGAR.-** El **EMPLEADO(A)** desarrollará sus funciones en las dependencias o el lugar que la empresa determine. Cualquier modificación del lugar de trabajo, que signifique cambio de ciudad, se hará conforme al Código Sustantivo de Trabajo. **CLÁUSULA CUARTA:** Las partes podrán convenir que el trabajo se preste en lugar distinto al inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración del **EMPLEADO(A)**, o impliquen perjuicios para él. Los gastos que se originen con el traslado serán cubiertos por el empleador de conformidad con el numeral 8º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. **EL EMPLEADO(A)** se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del **EMPLEADO(A)** y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del **EMPLEADO(A)**, de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1º de la Ley 50 de 1990. **CLÁUSULA QUINTA: FUNCIONES.-** El EMPLEADOR contrata al **EMPLEADO(A)** para desempeñarse como AUXILIAR TECNICO obligándose a apoyar en la ejecución y contribución del desarrollo de la obra (instalaciones internas, regatas, instalación de bandejas, etc...) en los proyectos o actividades asignadas dentro de cualquier dirección de Eme Ingeniería de acuerdo a los productos y servicios de la organización y de acuerdo a las actividades establecidas en el cargo. Realizar la señalización al lugar de trabajo antes de iniciar cualquier actividad que amerite cerramiento del área. Las partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente las disposiciones legales que regulan las relaciones entre la empresa y sus empleados, en especial las del contrato de trabajo para el oficio que se suscribe, fuera de las obligaciones consignadas en el reglamento interno de trabajo y de higiene y seguridad industrial de la empresa. **CLÁUSULA SEXTA: ELEMENTOS DE TRABAJO.-** Corresponde al **EMPLEADOR** suministrar los elementos necesarios para el normal desempeño de las funciones del cargo contratado. **CLÁUSULA SEPTIMA: OBLIGACIONES DEL EMPLEADO(A).**- En relación con la actividad propia del **EMPLEADO(A)**, este la ejecutará dentro de las siguientes modalidades que implican claras obligaciones para el mismo **EMPLEADO(A)** así: 1.) Observar rigurosamente las normas que le fije la empresa, para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva, salvo autorización expresa de la empresa, de todas aquellas informaciones que lleguen a sus conocimientos, en razón de su trabajo, y que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por si mismo las funciones asignadas en el anexo No. 1 que hace parte integral del presente contrato y

cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa o por quienes la representan, y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Programar diariamente su trabajo y asistir puntualmente a las reuniones que efectúe la empresa. A las cuales hubiere sido citado. 7.) Observar completa armonía y comprensión con los clientes, con sus superiores y compañeros de trabajo, en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor. 8.) Cumplir permanentemente con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) Avisar oportunamente y por escrito a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 10.) No laborar por cuenta propia o a otro empleador en el mismo oficio, mientras esté vigente este contrato. 11.) Cumplir cabalmente los principios y parámetros plasmados dentro del Reglamento Interno de Trabajo. 12.) Abstenerse de comercializar, sin autorización del empresario, las creaciones, invenciones y diseños de propiedad del **EMPLEADOR**. 13.) Usar constante y obligatoriamente los elementos de protección personal suministrados por el EMPLEADOR. 14.) Cuidar los implementos de trabajo que son entregados por el EMPLEADOR según conste en acta de entrega de inventario que formara parte del presente contrato. **CLÁUSULA OCTAVA: TÉRMINO DEL CONTRATO.** - El presente contrato tendrá un término de duración por la obra o labor contratada, que comenzará a regir a la firma del presente contrato, pero podrá darse por terminado por cualquiera de las partes, cumpliendo con las exigencias legales al respecto. **CLÁUSULA NOVENA: PERIODO DE PRUEBA.-** Acuerdan las partes fijar como periodo de prueba los primeros **DOS (02) MESES** de labores. Durante este periodo las partes pueden dar por terminado unilateralmente el contrato. Este periodo de prueba solo es para el contrato inicial y no se aplica en las prorrogas. **CLÁUSULA DECIMA: JUSTAS CAUSAS PARA DESPEDIR.** - Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el presente contrato por cualquiera de las partes, el incumplimiento a las obligaciones y prohibiciones que se expresan en los artículos 57 y siguientes del Código sustantivo del Trabajo. Además del incumplimiento o violación a las normas previamente establecidas por **EL EMPLEADOR** o sus representantes, además para todos los efectos legales las partes convienen en pactar como faltas graves las siguientes:

- 1) La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones, deberes y prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, aún por la primera vez.
- 2) La no asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente a juicio del empleador, aún por la primera vez.
- 3) La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas a servicio de terceros sin autorización del empleador, aún por la primera vez.
- 4) La revelación de secretos y datos reservados de la empresa, aún por la primera vez.
- 5) Las desavenencias con sus compañeros de trabajo, aún por la primera vez.
- 6) El hecho de que el trabajador llegue embriagado o en estado de alicoramiento al trabajo o que ingiera bebidas embriagantes en el sitio donde debe desempeñar sus labores, aun por la primera vez.
- 7) El hecho que el trabajador abandone el sitio de trabajo o el lugar donde deba cumplir con sus funciones sin el permiso de sus superiores, aun por la primera vez.
- 8) La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo, o más, sin

- excusa suficiente a juicio del empleador, salvo fuerza mayor o caso fortuito, aún por la primera vez.
- 9) No aceptar el cambio de turno o lugar de trabajo sin razones validas expuestas por el empleador, aún por la primera vez.
  - 10) Amenazar a sus compañeros de trabajo, superiores y/o clientes dentro o fuera del sitio de trabajo, aún por la primera vez.
  - 11) El usar, vender, distribuir y/o portar drogas alucinógenas o estupefacientes en el sitio de trabajo, aún por la primera vez.
  - 12) El utilizar el nombre de LA EMPRESA para obtener cualquier tipo de provecho para sí, para sus parientes o allegados, aún por la primera vez.
  - 13) El calumniar o injuriar a sus compañeros de trabajo, superiores o los familiares de estos, o a los clientes de LA EMPRESA, dentro o fuera de ésta, aún por la primera vez.
  - 14) El pelear de palabra o de obra dentro o fuera del sitio de trabajo con sus compañeros de trabajo o superiores, clientes de LA EMPRESA, aún por la primera vez.
  - 15) Irrespetar de palabra o de obra dentro o fuera de LA EMPRESA a sus compañeros de trabajo y/o superiores, y/o clientes de ésta, aún por la primera vez.
  - 16) Cualquier información falsa suministrada a LA EMPRESA, aún por la primera vez.
  - 17) Cualquier respuesta grosera dada al Supervisor, a los Directivos, a los Jefes, a los propietarios o socios de LA EMPRESA o a los compañeros de trabajo, o a los clientes de ésta, aún por la primera vez.
  - 18) Cualquier daño que cause a sus materiales de trabajo por mal operación o manejo, aún por la primera vez.
  - 19) No presentar los reportes de trabajo en el momento indicado por LA EMPRESA, aún por la primera vez.
  - 20) Suspender la labor sin autorización, aún por la primera vez.
  - 21) No cumplir con la labor programada, aún por la primera vez.
  - 22) No tomar las medidas de seguridad exigidas en LA EMPRESA, aún por la primera vez.
  - 23) El hacer caso omiso a las llamadas de atención por ineficiencia en la labor, aún por la primera vez.
  - 24) Entorpecer las tareas de sus compañeros, aún por la primera vez.
  - 25) La no entrega oportuna de las tareas asignadas, aún por la primera vez.
  - 26) Extraer información de LA EMPRESA (clientes, productos, trabajos etc.) para ser utilizada en provecho personal o de la competencia, aún por la primera vez.
  - 27) Realizar rifas o negocios personales dentro de LA EMPRESA, aún por la primera vez.
  - 28) La pérdida de herramientas o implementos de trabajo dados a su cargo y bajo su responsabilidad y cuidado, aún por la primera vez.
  - 29) Cualquier violación de las cláusulas, obligaciones y prohibiciones establecidas en este contrato, aún por la primera vez.
  - 30) Cualquier violación a las obligaciones, ordenes, instrucciones o prohibiciones establecidas en el reglamento interno de trabajo, y en demás comunicaciones, circulares, memos etc., expedidos por la empresa.

**CLÁUSULA DECIMA PRIMERA: TRABAJO EXTRA, EN DOMINICALES Y FESTIVOS.** - Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día

domingo o festivo en los que legalmente debe concederse el descanso, se remunerará conforme a la Ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo el empleador o sus representantes deben autorizarlo previamente 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 o sus representantes. El empleador, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente, como queda dicho. **CLÁUSULA DECIMA SEGUNDA: HORARIO.** - **EL EMPLEADO(A)** se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas jornada ordinaria de la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, 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. Así mismo, **EL EMPLEADOR y EL EMPLEADO(A)** podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (06) días a la semana con un (01) día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el Domingo. En este el número de horas de trabajo diario podrá repartir se de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser mínimo de cuatro (04) horas continuas y hasta Diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. **CLÁUSULA DECIMA TERCERA:** Las partes acuerdan que el Reglamento Interno de trabajo de EME INGENIERIA S.A., hace parte integral de este contrato y **EL EMPLEADO(A)** deberá cumplir con sus mandamientos, so pena de incumplir el presente contrato de trabajo, configurándose así, justa causa para el despido. **CLAUSULA DECIMA CUARTA: AFILIACIÓN Y PAGO A SEGURIDAD SOCIAL Y CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR.**- Es obligación del **EMPLEADOR** afiliar al **EMPLEADO(A)** a la seguridad social como es salud, pensión y riesgos profesionales, autorizando el **EMPLEADO(A)** el descuento en su salario, los valores que le corresponda aportan, en la proporción establecida por la ley. **CLÁUSULA DECIMA QUINTA:** Las invenciones o descubrimientos realizados por **EL EMPLEADO(A)** contratado para investigar pertenecen al **EMPLEADOR**, de conformidad con el artículo 539 del Código de Comercio, así como el artículo 20 y concordantes de la ley 23 de 1982 sobre derechos de autor. En cualquier otro caso el invento pertenece al **EMPLEADO(A)**, salvo cuando éste no haya sido contratado para investigar y realice la invención mediante datos o medios conocidos o utilizados en razón de la labor desempeñada, evento en el cual **EL EMPLEADO(A)**, tendrá derecho a una compensación que se fijará de acuerdo con el monto del salario, la importancia del invento o descubrimiento, el beneficio que reporte al empleador u otros factores similares. **CLÁUSULA DECIMA SEXTA: CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD.**- **EL EMPLEADO(A)**, laborará exclusivamente para el **EMPLEADOR** y se abstendrá de realizar trabajos para la competencia. **CLÁUSULA DECIMA SEPTIMA: MODIFICACIONES.** - Cualquier modificación al presente contrato debe efectuarse por escrito y anexarse a este documento. **CLÁUSULA DECIMA OCTAVA: EFECTOS.** - El presente contrato reemplaza y deja sin efecto cualquier otro contrato verbal o escrito, que se hubiera celebrado entre las partes con anterioridad. **CLÁUSULA DECIMA NOVENA:** Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en concordancia con el Código

Sustantivo del Trabajo, cuyo objeto definido en su artículo 1º, es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y empleados, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. **CLAUSULA VIGESIMA: EL TRABAJADOR** desde ahora mediante este escrito y en forma expresa AUTORIZA al **EMPLEADOR** para que de su salario, prestaciones sociales e indemnizaciones, le descuente, las sumas de dinero que llegare a adecuarle por concepto de avances y/o anticipos de salario. **CLAUSULA VIGESIMA PRIMERA: EI TRABAJADOR** entiende y pacta que en desarrollo de este contrato deberá ser **PROLIVALENTE Y MULTIFUNCIONAL** por lo tanto se compromete a realizar todos los oficios propios de **AUXILIAR TECNICO** y demás casos en los cuales la empresa considere necesario que realice las actividades anexas a los mismos y todas aquellas que le sean propias y complementarias. **CLAUSULA VIGESIMA SEGUNDA: CONFIDENCIALIDAD.-** EL TRABAJADOR se compromete a cumplir a cabalidad la confidencialidad sobre la "Información Confidencial" que es toda aquella información o datos que, sin importar su forma de presentación se revela a "EL TRABAJADOR" (denominada Parte Receptora) por parte de El EMPLEADOR (que se denomina la "Parte Emisora") ya sea antes o después de la fecha en que se suscribe el presente contrato. De igual manera se considera como información confidencial, toda la información y los datos generados por la Parte receptora o sus representantes, que Contengan, refleje o se derive de la información o datos suministrados por la parte emisora, incluyendo, Sin limitación alguna lo siguiente; información técnica o no técnica, lo cual incluye patentes, derechos de autor, secretos comerciales, información patentada, métodos, ideas, conceptos, diseños, inventos, procedimientos, procesos, programas software, documentos privados de un software y las formulas relacionadas con los productos del pasado, presente y futuro, incluyendo los servicios que la parte Emisora, realice como investigación, trabajo experimental, desarrollo, detalles del diseño, especificaciones e ingeniería, estados financieros, predicciones, planes (ya sean empresariales, estratégicos, de mercadeo y otros), listados de clientes potenciales, datos respecto a las ventas, análisis de las ventas, equipo y otros activos, precios, costos, fuentes de suministro, métodos de fijación de precios, aspectos laborales y de personal, investigación de mercadeos y relaciones ya sea que se consideren "Confidenciales o Patentadas". La confidencialidad y el compromiso de no revelar la información contenida en el presente contrato finalizara cuando la parte Receptora compruebe que la información considerada como Confidencial: a) Era de dominio público en el momento en que fue comunicada a la parte receptora por la parte emisora. b) Se convirtió en información de dominio publico una vez fue comunicada a la parte receptora, sin que en este hecho haya participado la parte Receptora. c) Se encontraba en posesión de la parte Receptora sin que existiese sobre esta información compromiso alguno de confidencialidad en el momento en que la parte emisora la comunicó a la parte receptora. d) Fue comunicada de manera correcta a la parte receptora sin que existiese la obligación de confidencialidad una vez que la información fue transmitida a la parte receptora. **CLAUSULA VIGESIMA TERCERA: COMPROMISOS DE CONFIDENCIALIDAD.-** La parte receptora o sus representantes se compromete a utilizar la información confidencial únicamente con el propósito de desarrollar las labores encomendadas, que dicha información tendrá un carácter estricto de confidencialidad y que esta parte o sus representantes no divulgara parte alguna de esta información confidencial a ninguna persona, firma o entidad durante el tiempo que dure el presente contrato. La parte Receptora se compromete a transmitir la información confidencial únicamente a aquellos representantes que necesitan conocer la información confidencial. **CLAUSULA VIGESIMA CUARTA:**

**RESPONSABILIDAD ANTE LA CONFIDENCIALIDAD.-** En cualquier caso la parte Receptora será responsable por la divulgación de información efectuada que viola las condiciones del presente acuerdo. Además, cada parte o sus representantes se comprometen a no divulgar a ninguna persona, sin que cuente con una autorización escrita de otra parte para hacerlo, que tiene acceso a información confidencial, o a detalles relacionados con las negociaciones, o ningún otro dato, termino o condición aquí especificada. En el caso en que la Parte Emisora, reciba una orden para que revele toda o parte de la información confidencial en esta contendrá todos los pasos que deberá ejecutar. En el caso que exista violación o haya intención de violar la confidencialidad, la parte afectada puede iniciar demanda ante la jurisdicción ordinaria y tendrá derecho a recuperar los perjuicios que le fueron ocasionados.

Se firma por las partes, a los Dieciséis (16) día del mes de Octubre de dos mil trece (2013).

Rep. Legal **GONZALO JAIMES MUÑOZ**  
**EME INGENIERIA S.A.**  
EMPLEADOR

**LUIS CARLOS ARIAS ARDILA**  
C.C. No. **1.095.807.103 Floridablanca**  
EMPLEADO

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DE DURACIÓN POR LA OBRA O LABOR  
CONTRATADA**

Nombre del Empleador:	<b>EME INGENIERIA S.A.</b>
Nit. No.:	<b>890.207.976-2</b>
Representante Legal:	<b>GONZALO JAIMES MUÑOZ</b>
Identificación:	<b>13.835.697 de Bucaramanga</b>
Nombre del Empleado(a):	<b>LUIS ENRIQUE GOMEZ PINEDA</b>
Identificación:	<b>13.746.467</b>
Cargo a desempeñar:	<b>TECNOLOGO TELECOMUNICACIONES</b>
Sitio de trabajo:	<b>Bucaramanga</b>
Obra o labor:	<b>CONSTRUCCION DE INFRAESTRUCTURA, MANTENIMIENTO Y ELABORACIÓN DE EMPALMES DE FIBRA OPTICA PARA LAS REDES DE LA CIUDAD DE BUCARAMANGA.</b>
Salario:	<b>\$950.000</b>
Auxilio de transporte:	<b>\$70.500</b>
Auxilio de vivienda:	<b>\$100.000</b>
Disponibilidad:	<b>\$60.000</b>
Fecha de inicio:	<b>01/10/2013</b>

---

Entre los suscritos a saber: Por una parte **EME INGENIERIA S.A.**, sociedad legalmente constituida, identificada con el Nit. No. 890.207.976-2, Representada Legalmente por el señor **GONZALO JAIMES MUÑOZ**, mayor de edad, vecino y residente en la ciudad de Bucaramanga, identificado con la cedula de Ciudadanía No. 13.835.697 de Bucaramanga, quien para efectos del presente Contrato se denominará **EL EMPLEADOR**; y por la otra **LUIS ENRIQUE GOMEZ PINEDA**, mayor de edad, vecino y residente en la ciudad de Bucaramanga, identificado con la cedula de ciudadanía No. 13.746.467, quien se denominará **EL EMPLEADO(A)**, hemos decidido celebrar el presente **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO DE DURACIÓN POR LA OBRA O LABOR CONTRATADA**, el cual se regirá por la Legislación Laboral de Colombia y en especial por las siguientes cláusulas: **CLÁUSULA PRIMERA: OBJETO.-** **EL EMPLEADOR** contrata los servicios profesionales del **EMPLEADO(A)** para la CONSTRUCCION DE INFRAESTRUCTURA, MANTENIMIENTO Y ELABORACIÓN DE EMPALMES DE FIBRA OPTICA PARA LAS REDES DE LA CIUDAD DE BUCARAMANGA y este se obliga: A) Poner al servicio del **EMPLEADOR** toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes, B) A no prestar directa, ni indirectamente servicios laborarles a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato y C) A cumplir con el manual de funciones que para tal efecto le hace entrega **EL EMPLEADOR** y que hace parte integral de este contrato, D) Aceptar la reubicación que le ordene la empresa, en atención a las necesidades de ésta, tomando como base el

hecho de que todo el trabajador debe estar capacitado para realizar labores análogas dentro de la actividad empresarial. E) procurar que su actividad sea armónica con la de sus demás compañeros de trabajo teniendo en cuenta que toda actividad productiva es el resultado del esfuerzo conjunto de muchas otras personas. **CLÁUSULA SEGUNDA: SALARIO.-** **EL EMPLEADOR** pagará al **EMPLEADO(A)** por la prestación de sus servicios mensualmente la suma de **NOVECIENTOS CINCUENTA MIL PESOS MCTE** (\$950.000), pagaderos cada mes vencido. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. Se aclara y se conviene que en los casos en los que **EL EMPLEADO(A)** devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración ordinaria y el 17.5% restante esta designado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos que tratan los Capítulos I y II del Título VII del Código Sustantivo de Trabajo. **PARAGRAFO:** Las partes expresamente acuerdan que lo que recibe el **EMPLEADO(A)** o llegue a recibir en el futuro, adicional a su salario ordinario, ya sean beneficios o auxilios habituales u ocasionales, tales como alimentación, habitación o vestuario, bonificaciones ocasionales o cualquier otra que reciba durante la vigencia del contrato de trabajo, en dinero o en especie, no constituye salario. **CLÁUSULA TERCERA: LUGAR.-** **EL EMPLEADO(A)** desarrollará sus funciones en las dependencias o el lugar que la empresa determine. Cualquier modificación del lugar de trabajo, que signifique cambio de ciudad, se hará conforme al Código Sustantivo de Trabajo. **CLÁUSULA CUARTA:** Las partes podrán convenir que el trabajo se preste en lugar distinto al inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración del **EMPLEADO(A)**, o impliquen perjuicios para él. Los gastos que se originen con el traslado serán cubiertos por el empleador de conformidad con el numeral 8º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. **EL EMPLEADO(A)** se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del **EMPLEADO(A)** y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del **EMPLEADO(A)**, de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1º de la Ley 50 de 1990. **CLÁUSULA QUINTA: FUNCIONES.-** **EL EMPLEADOR** contrata al **EMPLEADO(A)** para desempeñarse como **TECNOLOGO EN TELECOMUNICACIONES** obligándose a Apoyar en la ejecución y contribución del desarrollo de la obra (instalaciones internas, regatas, instalación de bandejas, etc...) en los proyectos o actividades asignadas dentro de cualquier dirección de Eme Ingeniería de acuerdo a los productos y servicios de la organización y de acuerdo a las actividades establecidas en el cargo. Realizar la señalización al lugar de trabajo antes de iniciar cualquier actividad que amerite cerramiento del área. Las partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente las disposiciones legales que regulan las relaciones entre la empresa y sus empleados, en especial las del contrato de trabajo para el oficio que se suscribe, fuera de las obligaciones consignadas en el reglamento interno de trabajo y de higiene y seguridad industrial de la empresa. **CLÁUSULA SEXTA: ELEMENTOS DE TRABAJO.-** Corresponde al **EMPLEADOR** suministrar los elementos necesarios para el normal desempeño de las funciones del cargo contratado. **CLÁUSULA SEPTIMA: OBLIGACIONES DEL EMPLEADO(A).**- En relación con la actividad propia del **EMPLEADO(A)**, este la ejecutará dentro de las siguientes modalidades que implican claras obligaciones para el mismo **EMPLEADO(A)** así: 1.) Observar rigurosamente las normas que le fije la empresa, para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva, salvo autorización expresa de la empresa, de todas aquellas informaciones que lleguen a sus

conocimientos, en razón de su trabajo, y que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por si mismo las funciones asignadas en el anexo No. 1 que hace parte integral del presente contrato y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa o por quienes la representan, y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Programar diariamente su trabajo y asistir puntualmente a las reuniones que efectúe la empresa. A las cuales hubiere sido citado. 7.) Observar completa armonía y comprensión con los clientes, con sus superiores y compañeros de trabajo, en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor. 8.) Cumplir permanentemente con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) Avisar oportunamente y por escrito a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 10.) No laborar por cuenta propia o a otro empleador en el mismo oficio, mientras esté vigente este contrato. 11.) Cumplir cabalmente los principios y parámetros plasmados dentro del Reglamento Interno de Trabajo. 12.) Abstenerse de comercializar, sin autorización del empresario, las creaciones, invenciones y diseños de propiedad del **EMPLEADOR**. 13.) Usar constante y obligatoriamente los elementos de protección personal suministrados por el EMPLEADOR. 14.) Cuidar los implementos de trabajo que son entregados por el EMPLEADOR según conste en acta de entrega de inventario que formara parte del presente contrato. **CLÁUSULA OCTAVA: TÉRMINO DEL CONTRATO.** - El presente contrato tendrá un término de duración por la obra o labor contratada, que comenzará a regir a la firma del presente contrato, pero podrá darse por terminado por cualquiera de las partes, cumpliendo con las exigencias legales al respecto. **CLÁUSULA NOVENA: PERIODO DE PRUEBA.-** Acuerdan las partes fijar como periodo de prueba los primeros **DOS (02) MESES** de labores. Durante este periodo las partes pueden dar por terminado unilateralmente el contrato. Este periodo de prueba solo es para el contrato inicial y no se aplica en las prorrogas. **CLÁUSULA DECIMA: JUSTAS CAUSAS PARA DESPEDIR.** - Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el presente contrato por cualquiera de las partes, el incumplimiento a las obligaciones y prohibiciones que se expresan en los artículos 57 y siguientes del Código sustantivo del Trabajo. Además del incumplimiento o violación a las normas previamente establecidas por **EL EMPLEADOR** o sus representantes, además para todos los efectos legales las partes convienen en pactar como faltas graves las siguientes:

- 1) La violación por parte del trabajador de cualquiera de sus obligaciones, deberes y prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias, aún por la primera vez.
- 2) La no asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente a juicio del empleador, aún por la primera vez.
- 3) La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas a servicio de terceros sin autorización del empleador, aún por la primera vez.
- 4) La revelación de secretos y datos reservados de la empresa, aún por la primera vez.
- 5) Las desavenencias con sus compañeros de trabajo, aún por la primera vez.
- 6) El hecho de que el trabajador llegue embriagado o en estado de alicoramiento al trabajo o que ingiera bebidas embriagantes en el sitio donde debe desempeñar sus labores, aun por la primera vez.
- 7) El hecho que el trabajador abandone el sitio de trabajo o el lugar donde deba cumplir con sus funciones sin el permiso de sus superiores, aun por la primera vez.

- vez.
- 8) La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo, o más, sin excusa suficiente a juicio del empleador, salvo fuerza mayor o caso fortuito, aún por la primera vez.
  - 9) No aceptar el cambio de turno o lugar de trabajo sin razones validas expuestas por el empleador, aún por la primera vez.
  - 10) Amenazar a sus compañeros de trabajo, superiores y/o clientes dentro o fuera del sitio de trabajo, aún por la primera vez.
  - 11) El usar, vender, distribuir y/o portar drogas alucinógenas o estupefacientes en el sitio de trabajo, aún por la primera vez.
  - 12) El utilizar el nombre de LA EMPRESA para obtener cualquier tipo de provecho para si, para sus parientes o allegados, aún por la primera vez.
  - 13) El calumniar o injuriar a sus compañeros de trabajo, superiores o los familiares de estos, o a los clientes de LA EMPRESA, dentro o fuera de ésta, aún por la primera vez.
  - 14) El pelear de palabra o de obra dentro o fuera del sitio de trabajo con sus compañeros de trabajo o superiores, clientes de LA EMPRESA, aún por la primera vez.
  - 15) Irrespetar de palabra o de obra dentro o fuera de LA EMPRESA a sus compañeros de trabajo y/o superiores, y/o clientes de ésta, aún por la primera vez.
  - 16) Cualquier información falsa suministrada a LA EMPRESA, aún por la primera vez.
  - 17) Cualquier respuesta grosera dada al Supervisor, a los Directivos, a los Jefes, a los propietarios o socios de LA EMPRESA o a los compañeros de trabajo, o a los clientes de ésta, aún por la primera vez.
  - 18) Cualquier daño que cause a sus materiales de trabajo por mal operación o manejo, aún por la primera vez.
  - 19) No presentar los reportes de trabajo en el momento indicado por LA EMPRESA, aún por la primera vez.
  - 20) Suspender la labor sin autorización, aún por la primera vez.
  - 21) No cumplir con la labor programada, aún por la primera vez.
  - 22) No tomar las medidas de seguridad exigidas en LA EMPRESA, aún por la primera vez.
  - 23) El hacer caso omiso a las llamadas de atención por ineficiencia en la labor, aún por la primera vez.
  - 24) Entorpecer las tareas de sus compañeros, aún por la primera vez.
  - 25) La no entrega oportuna de las tareas asignadas, aún por la primera vez.
  - 26) Extraer información de LA EMPRESA (clientes, productos, trabajos etc.) para ser utilizada en provecho personal o de la competencia, aún por la primera vez.
  - 27) Realizar rifas o negocios personales dentro de LA EMPRESA, aún por la primera vez.
  - 28) La pérdida de herramientas o implementos de trabajo dados a su cargo y bajo su responsabilidad y cuidado, aún por la primera vez.
  - 29) Cualquier violación de las cláusulas, obligaciones y prohibiciones establecidas en este contrato, aún por la primera vez.
  - 30) Cualquier violación a las obligaciones, ordenes, instrucciones o prohibiciones establecidas en el reglamento interno de trabajo, y en demás comunicaciones, circulares, memos etc., expedidos por la empresa.

**CLÁUSULA DECIMA PRIMERA: TRABAJO EXTRA, EN DOMINICALES Y FESTIVOS.** - Todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse el descanso, se remunerará conforme a la Ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, dominical o festivo el empleador o sus representantes deben autorizarlo previamente 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 o sus representantes. El empleador, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o avisado inmediatamente, como queda dicho. **CLÁUSULA DECIMA SEGUNDA: HORARIO.** - **EL EMPLEADO(A)** se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas jornada ordinaria de la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, 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. Así mismo, **EL EMPLEADOR y EL EMPLEADO(A)** podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis (06) días a la semana con un (01) día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el Domingo. En este el número de horas de trabajo diario podrá repartir se de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser mínimo de cuatro (04) horas continuas y hasta Diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. **CLÁUSULA DECIMA TERCERA:** Las partes acuerdan que el Reglamento Interno de trabajo de EME INGENIERIA S.A., hace parte integral de este contrato y **EL EMPLEADO(A)** deberá cumplir con sus mandamientos, so pena de incumplir el presente contrato de trabajo, configurándose así, justa causa para el despido. **CLAUSULA DECIMA CUARTA: AFILIACIÓN Y PAGO A SEGURIDAD SOCIAL Y CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR.**- Es obligación del **EMPLEADOR** afiliar al **EMPLEADO(A)** a la seguridad social como es salud, pensión y riesgos profesionales, autorizando el **EMPLEADO(A)** el descuento en su salario, los valores que le corresponda aportan, en la proporción establecida por la ley. **CLÁUSULA DECIMA QUINTA:** Las invenciones o descubrimientos realizados por **EL EMPLEADO(A)** contratado para investigar pertenecen al **EMPLEADOR**, de conformidad con el artículo 539 del Código de Comercio, así como el artículo 20 y concordantes de la ley 23 de 1982 sobre derechos de autor. En cualquier otro caso el invento pertenece al **EMPLEADO(A)**, salvo cuando éste no haya sido contratado para investigar y realice la invención mediante datos o medios conocidos o utilizados en razón de la labor desempeñada, evento en el cual **EL EMPLEADO(A)**, tendrá derecho a una compensación que se fijará de acuerdo con el monto del salario, la importancia del invento o descubrimiento, el beneficio que reporte al empleador u otros factores similares. **CLÁUSULA DECIMA SEXTA: CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD.**- **EL EMPLEADO(A)**, laborará exclusivamente para el **EMPLEADOR** y se abstendrá de realizar trabajos para la competencia. **CLÁUSULA DECIMA SEPTIMA: MODIFICACIONES.** - Cualquier modificación al presente contrato debe efectuarse por escrito y anexarse a este documento. **CLÁUSULA DECIMA OCTAVA: EFECTOS.** - El presente contrato reemplaza y deja sin efecto cualquier otro contrato verbal o escrito, que se hubiera celebrado entre las partes con anterioridad. **CLÁUSULA DECIMA**

**NOVENA:** Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en concordancia con el Código Sustantivo del Trabajo, cuyo objeto definido en su artículo 1º, es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y empleados, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. **CLAUSULA VIGESIMA: EL TRABAJADOR** desde ahora mediante este escrito y en forma expresa AUTORIZA al **EMPLEADOR** para que de su salario, prestaciones sociales e indemnizaciones, le descuente, las sumas de dinero que llegare a adeucarle por concepto de avances y/o anticipos de salario. **CLAUSULA VIGESIMA PRIMERA: EL TRABAJADOR** entiende y pacta que en desarrollo de este contrato deberá ser **PROLIVALENTE Y MULTIFUNCIONAL** por lo tanto se compromete a realizar todos los oficios propios de **TECNOLOGO EN TELECOMUNICACIONES** y demás casos en los cuales la empresa considere necesario que realice las actividades anexas a los mismos y todas aquellas que le sean propias y complementarias. **CLAUSULA VIGESIMA SEGUNDA: CONFIDENCIALIDAD.-** EL TRABAJADOR se compromete a cumplir a cabalidad la confidencialidad sobre la "Información Confidencial" que es toda aquella información o datos que, sin importar su forma de presentación se revela a "EL TRABAJADOR" (denominada Parte Receptora) por parte de El EMPLEADOR (que se denomina la "Parte Emisora") ya sea antes o después de la fecha en que se suscribe el presente contrato. De igual manera se considera como información confidencial, toda la información y los datos generados por la Parte receptora o sus representantes, que Contengan, refleje o se derive de la información o datos suministrados por la parte emisora, incluyendo, Sin limitación alguna lo siguiente; información técnica o no técnica, lo cual incluye patentes, derechos de autor, secretos comerciales, información patentada, métodos, ideas, conceptos, diseños, inventos, procedimientos, procesos, programas software, documentos privados de un software y las formulas relacionadas con los productos del pasado, presente y futuro, incluyendo los servicios que la parte Emisora, realice como investigación, trabajo experimental, desarrollo, detalles del diseño, especificaciones e ingeniería, estados financieros, predicciones, planes (ya sean empresariales, estratégicos, de mercadeo y otros), listados de clientes potenciales, datos respecto a las ventas, análisis de las ventas, equipo y otros activos, precios, costos, fuentes de suministro, métodos de fijación de precios, aspectos laborales y de personal, investigación de mercadeos y relaciones ya sea que se consideren "Confidenciales o Patentadas". La confidencialidad y el compromiso de no revelar la información contenida en el presente contrato finalizara cuando la parte Receptora compruebe que la información considerada como Confidencial: a) Era de dominio público en el momento en que fue comunicada a la parte receptora por la parte emisora. b) Se convirtió en información de dominio publico una vez fue comunicada a la parte receptora, sin que en este hecho haya participado la parte Receptora. c) Se encontraba en posesión de la parte Receptora sin que existiese sobre esta información compromiso alguno de confidencialidad en el momento en que la parte emisora la comunicó a la parte receptora. d) Fue comunicada de manera correcta a la parte receptora sin que existiese la obligación de confidencialidad una vez que la información fue transmitida a la parte receptora. **CLAUSULA VIGESIMA TERCERA: COMPROMISOS DE CONFIDENCIALIDAD.-** La parte receptora o sus representantes se compromete a utilizar la información confidencial únicamente con el propósito de desarrollar las labores encomendadas, que dicha información tendrá un carácter estricto de confidencialidad y que esta parte o sus representantes no divulgara parte alguna de esta información confidencial a ninguna persona, firma o entidad durante el tiempo que dure el presente contrato. La parte Receptora se

compromete a transmitir la información confidencial únicamente a aquellos representantes que necesitan conocer la información confidencial. **CLAUSULA VIGESIMA CUARTA: RESPONSABILIDAD ANTE LA CONFIDENCIALIDAD.**- En cualquier caso la parte Receptora será responsable por la divulgación de información efectuada que viola las condiciones del presente acuerdo. Además, cada parte o sus representantes se comprometen a no divulgar a ninguna persona, sin que cuente con una autorización escrita de otra parte para hacerlo, que tiene acceso a información confidencial, o a detalles relacionados con las negociaciones, o ningún otro dato, termino o condición aquí especificada. En el caso en que la Parte Emisora, reciba una orden para que revele toda o parte de la información confidencial en esta contendrá todos los pasos que deberá ejecutar. En el caso que exista violación o haya intención de violar la confidencialidad, la parte afectada puede iniciar demanda ante la jurisdicción ordinaria y tendrá derecho a recuperar los perjuicios que le fueron ocasionados.

Se firma por las partes, al primer (1) día del mes de Octubre de dos mil trece (2010).

Rep. Legal **GONZALO JAIMES MUÑOZ**  
**EME INGENIERIA S.A.**  
EMPLEADOR

**LUIS ENRIQUE GOMEZ PINEDA**  
C.C. No. **13.746.467**  
EMPLEADO