

ESTUDIO, ANALISIS, REVISION Y MEJORAMIENTO DE LOS DIFERENTES  
PROCESOS DE CONTRATACION LABORAL DE PRESTEGAS LTDA: UNA  
PRÁCTICA JURÍDICA EMPRESARIAL

OSCAR JAVIER REYES CHAPARRO

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

2013

ESTUDIO, ANALISIS, REVISION Y MEJORAMIENTO DE LOS DIFERENTES  
PROCESOS DE CONTRATACION LABORAL DE PRESTEGAS LTDA: UNA  
PRÁCTICA JURÍDICA EMPRESARIAL

OSCAR JAVIER REYES CHAPARRO

Trabajo de Grado para optar al título de:  
ABOGADO

DIRECTOR

ARMANDO CASTRO PEREZ

Abogado Mg.

TUTORA

MARCELA MANTILLA RUEDA

Administradora de Empresas

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

2013

*“Me gusta la gente que vibra, que no hay que empujarla, que no hay que decirle que haga las cosas, sino que sabe lo que hay que hacer y que lo hace.*

*Me gusta la gente con capacidad para medir las consecuencias de sus acciones,  
la gente que no deja las soluciones al azar.*

*Me gusta la gente justa con su gente y consigo misma, pero que no pierda de vista  
que somos humanos y nos podemos equivocar.*

*Me gusta la gente capaz de criticarme constructivamente y de frente, a éstos les  
llamo mis amigos.*

*Me gusta la gente fiel y persistente, que no desfallece cuando de alcanzar  
objetivos e ideas se trata.*

*Con gente como ésta, me comprometo a lo que sea, ya que con haber tenido esa  
gente a mi lado me doy por bien retribuido”*

**Fragmento de “La gente que me gusta” Mario Benedetti.**

**A mis padres Joaquina y Ciro**  
**A quienes amo y dedico todos y cada uno de mis logros, por ellos el sueño**  
**de ser abogado es una realidad.**

**A mis tías Elda y Trina (Q.E.P.D)**  
**Con quienes voy a estar eternamente agradecido por todo el cariño y apoyo**  
**brindado.**

*“Me gusta la gente que vibra, que no hay que empujarla, que no hay que decirle que haga las cosas, sino que sabe lo que hay que hacer y que lo hace.*

*Me gusta la gente con capacidad para medir las consecuencias de sus acciones, la gente que no deja las soluciones al azar.*

*Me gusta la gente justa con su gente y consigo misma, pero que no pierda de vista que somos humanos y nos podemos equivocar.*

*Me gusta la gente capaz de criticarme constructivamente y de frente, a éstos les llamo mis amigos.*

*Me gusta la gente fiel y persistente, que no desfallece cuando de alcanzar objetivos e ideas se trata.*

*Con gente como ésta, me comprometo a lo que sea, ya que con haber tenido esa gente a mi lado me doy por bien retribuido”*

**Fragmento de “La gente que me gusta” Mario Benedetti.**

**A mis padres Joaquina y Ciro**  
**A quienes amo y dedico todos y cada uno de mis logros, por ellos el sueño**  
**de ser abogado es una realidad.**

**A mis tías Elda y Trina (Q.E.P.D)**  
**Con quienes voy a estar eternamente agradecido por todo el cariño y apoyo**  
**brindado.**

## **AGRADECIMIENTOS**

A Marcela Mantilla Rueda, Directora Administrativa y de Calidad de PRESTEGAS LTDA. Por su paciencia, confianza, dedicación, motivación, criterio y aliento. Por haber hecho de esta Práctica Empresarial un grato recuerdo. Ha sido un privilegio poder contar con su guía y ayuda.

A la empresa Prestación De Servicios Y Técnicos En Gas Natural Limitada, por abrirme sus puertas y recibirme en la familia PRESTEGAS. A sus Socios, en especial a Jesús Zambrano y Miguel Abril por su confianza, a Ángela Arismendi y Paola Abril por su colaboración y simpatía.

Al Profesor Armando Castro Pérez, con quien estoy muy agradecido por tan buena disposición y colaboración a lo largo de la Práctica. Sin su apoyo este trabajo hubiera sido mucho más largo y complicado.

Al Profesor René Álvarez, por sus asesorías y enseñanzas en la elaboración de los informes y del Libro.

A mis hermanos y amigos, por su ayuda e incondicional respaldo cuando más los necesite.

## CONTENIDO

INTRODUCCION .....	20
OBJETIVOS.....	23
OBJETIVO GENERAL .....	23
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	23
1. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA .....	24
1.1 RESEÑA HISTORICA.....	24
1.2 ORGANIGRAMA GENERAL DE PRESTEGAS LTDA.....	25
1.3 ASPECTOS INSTITUCIONALES .....	26
<b>1.3.1 Misión.....</b>	<b>26</b>
<b>1.3.2 Visión .....</b>	<b>27</b>
1.4 SERVICIOS OFRECIDOS .....	27
1.4.1 Servicios técnicos en domésticos y comerciales .....	27
1.4.2 Servicios técnicos para la recuperación de cartera.....	27
1.4.3 Reparaciones derivadas de la revisión técnica reglamentaria .....	28
1.4.4 Servicios de asistencia técnica .....	28
1.4.5 Servicios de facturación en domésticos y comerciales .....	28
1.4.6 Sistematización de la información.....	28
1.4.7 Construcción de proyectos nuevos para la instalación de sistemas de distribución de gas natural en edificaciones residenciales y comerciales.....	29
1.4.8 Servicios de recolección de información en campo y entrega de mensajería especializada .....	29
1.4.9 Outsourcing de personal.....	29
1.4.10 Servicios técnicos en domésticos y comerciales .....	29
<b>1.4.11 Servicios técnicos para la recuperación de cartera .....</b>	<b>30</b>
1.4.12 Servicios de asistencia técnica .....	30
1.4.13 Servicios de facturación en domésticos y comerciales .....	30
1.4.14 Sistematización de la información.....	30

1.4.15 Servicios de recolección de información en campo y entrega de mensajería especializada .....	30
1.4.16 Expansión comercial .....	31
1.4.17 Adicionales.....	31
1.5. POLÍTICAS EMPRESARIALES .....	31
1.5.1 Política de Responsabilidad Empresarial.....	31
1.5.2 Política De Calidad .....	32
1.5.3 Política De Salud Ocupacional.....	32
1.5.4 Objetivos De Calidad .....	32
2. MARCOS TEORICOS .....	33
2.1 MARCO DE ANTECEDENTES JURÍDICOS .....	33
2.2 MARCO CONCEPTUAL O REFERENCIAL .....	41
2.2.1. Derecho laboral.....	46
2.2.2. Derecho laboral individual.....	46
2.2.3. Contrato de trabajo .....	46
2.2.4. Contrato de trabajo a término fijo.....	47
2.2.5. Contrato de trabajo a término indefinido .....	48
2.2.6. Contrato por duración de obra o labor .....	48
2.2.7. Periodo de prueba .....	48
2.2.8. Indemnización por terminación del contrato.....	49
2.2.9. Salario ordinario.....	49
2.2.10. Salario mínimo legal vigente (SMLV).....	50
2.2.11. Salario integral.....	50
2.2.12. Jornada de trabajo .....	51
2.2.13. Jornada laboral flexible .....	51
2.2.14. Contratación de estudiantes .....	51
3. METODOLOGÍA .....	56
3.1. DESARROLLO DE LA PRÁCTICA JURÍDICA EMPRESARIAL EN LA EMPRESA PRESTACION DE SERVICIOS Y TECNICOS EN GAS NATURAL LIMITADA, PRESTEGAS LTDA. ....	56

4. ESTRUCTURA DEL PROYECTO .....	59
4.1 PARTE PRIMERA.....	59
4.2 PARTE SEGUNDA .....	60
4.3 PARTE TERCERA.....	60
4.4 PARTE FINAL.....	61
4.5 CRONOGRAMA DE LAS ACTIVIDADES DESEMPEÑADAS EN LA EMPRESA PRESTEGAS LTDA.....	61
5. INFORMES PRESENTADOS EN EL DESARROLLO DE LA PRÁCTICA.....	62
5.1 PRIMER INFORME .....	62
5.1.1 Parte Primera.....	62
5.1.1.1 Conocimiento y estudio sobre el Régimen Jurídico aplicable en materia de contratación laboral a las empresas Privadas con Responsabilidad Limitada. ....	62
5.1.1.2 Estudio y apropiación de conceptos manejados dentro de los procedimientos de contratación laboral de PRESTEGAS LTDA y estudio de las políticas y procesos de contratación laboral actuales de PRESTEGAS LTDA. ....	67
<b>5.1.1.3. Análisis del Sistema de Contratación Laboral de la empresa, y Legislación aplicable a los procesos de contratación laboral internos de PRESTEGAS LTDA.</b> .....	68
5.1.1.4. Estudio y análisis de los posibles factores que inciden en el proceso de contratación laboral interno de PRESTEGAS LTDA.....	74
5.2 SEGUNDO INFORME .....	80
5.2.1 Parte Segunda .....	80
5.2.1.1 Identificación de las posibles falencias existentes entre las prácticas actuales de contratación laboral en PRESTEGAS LTDA. ....	80
5.2.1.2 Falencias existentes en las prácticas actuales de contratación laboral en PRESTEGAS LTDA.....	82
5.2.1.2.2. Falencias en la elaboración del CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO celebrado entre PRESTEGAS LTDA y sus empleados.....	86

5.2.1.2.3 Falencias en el manejo del pago de Seguridad Social Integral de los empleados en los periodos de vacaciones. ....	88
5.2.1.3 Determinación de posibles causas que originan falencias dentro de los procedimientos de contratación laboral de PRESTEGAS LTDA.....	99
5.2.1.4. Verificación de posibles políticas tendientes a mejorar y corregir las falencias encontradas en los procesos de contratación de personal de PRESTEGAS LTDA.....	102
5.3 TERCER INFORME.....	107
5.3.1 Parte Tercera.....	107
5.3.1.1. Análisis de los resultados arrojados en la etapa de estudio - análisis y verificación.....	107
5.3.1.2. Presentación de las políticas de mejoramiento, con el fin de normalizar los procesos de contratación laboral interna y acabar con las falencias presentadas. ....	115
5.3.1.3. Cuantificación de las mejoras que se van a presentar con la implementación de las acciones de mejora y las demás recomendaciones que arroje el estudio. ....	119
5.3.1.4. Implementación, sujeta a previa autorización de junta de socios de la empresa, de las políticas de mejoramiento del sistema de contratación laboral interno.....	124
5.4 CUARTO INFORME .....	126
5.4.1 Parte Final.....	126
5.4.1.1 Seguimiento y apoyo a la implementación de las Políticas de mejoramiento del Sistema de Contratación Laboral interno de la empresa. ....	126
trazadas para el mejoramiento del sistema de contratación de personal. ....	127
CONCLUSIONES.....	133
BIBLIOGRAFIA.....	135
ANEXOS.....	139

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Organigrama General De Prestegas Ltda.....	26
Figura 2. Falencias En La Elaboración Del Contrato Individual De Trabajo A Termino Fijo Inferior A Un Año Celebrado Entre Prestegas Ltda Y Sus Empleados .....	90
Figura 3. Formato Erróneo Del Preaviso Unilateral De Terminación Del Contrato De Trabajo Manejado Por Prestegas Ltda.....	91
Figura 4. Apropiación Errónea Del Concepto De Prórroga Del Contrato De Trabajo. Se Prorroga El Tiempo Del Contrato Por Un Periodo Superior Al Inmediatamente Anterior. ....	92
Figura 5. Falencias En La Elaboración Del Contrato Individual De Trabajo A Termino Fijo Inferior A Un Año Celebrado Entre Prestegas Ltda Y Sus Empleados .....	93
Figura 6. Formato Erróneo Del Preaviso Unilateral De Terminación Del Contrato De Trabajo Manejado Por Prestegas Ltda.....	94
Figura 7. Formato Erróneo Del Preaviso Unilateral De Terminación Del Contrato De Trabajo Manejado Por Prestegas Ltda.....	95
Figura 8. Apropiación Errónea Del Concepto De Prórroga Del Contrato De Trabajo. Se Prorroga El Tiempo Del Contrato Por Un Periodo Superior Al Inmediatamente Anterior .....	96
Figura 9. Entrega Por Fuera Del Plazo Legal Del Preaviso Unilateral De Terminación Del Contrato De Trabajo Por Parte Prestegas Ltda .....	97
Figura 10. Entrega Por Fuera Del Plazo Legal Del Preaviso Unilateral De Terminación Del Contrato De Trabajo Por Parte Prestegas Ltda. ....	98

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Cronograma De Actividades .....	61
Tabla 2. Proceso De Selección Prestegas Ltda.....	70
Tabla 3. Temas Induccion Personal Prestegas Ltda.....	73
Tabla 4. Temas Induccion Salud Ocupacional Prestegas Ltda.....	73
Tabla 5. Manejo Y Aplicación De Conceptos Jurídicos.....	100
Tabla 6. Elaboración Del Contrato Individual De Trabajo A Termin Fijo Inferior A Un Año Celebrado Entre Prestegas Ltda Y Sus Empleados. ....	101
Tabla 7. Falencias En El Manejo Del Pago De Seguridad Social Integral De Los Empleados En Los Periodos De Vacaciones.....	102
Tabla 8. Relación Entre La Falencia Encontrada En El Manejo Y Aplicación De Conceptos Jurídicos Propios De La Legislación Laboral Erróneos Y La Política De Mejora.....	103
Tabla 9. Relación Entre Falencias En La Elaboración Del Contrato Individual De Trabajo A Termin Fijo Inferior A Un Año Celebrado Entre Prestegas Ltda Y Sus Empleados Y Las Políticas De Mejora.....	105
Tabla 10. Relación Entre Las Falencias En El Manejo Del Pago De Seguridad Social Integral De Los Empleados En Los Periodos De Vacaciones Y Las Políticas De Mejora. ....	106
Tabla 11. Cuadro De Indicadores Para Cuantificar El Proceso De Mejoras Del Sistema De Contratación De Personal Interno De Prestegas Ltda.....	122
Tabla 12. Relación Entre La Falencia Encontrada En El Manejo Y Aplicación De Conceptos Jurídicos Propios De La Legislación Laboral Erróneos, La Política De Mejora Presentada A Prestegas Ltda Y Su Correspondiente Examen De Control Y Verificación De Su Implementación. ....	128
Tabla 13. Relación Entre Falencias En La Elaboración Del Contrato Individual De Trabajo A Termin Fijo Inferior A Un Año, La Política De Mejora Presentada A	

Prestegas Ltda Y Su Correspondiente Examen De Control Y Verificación De Su Implementación.....130

Tabla 14. Relación Entre Las Falencias En El Manejo Del Pago De Seguridad Social Integral De Los Empleados En Los Periodos De Vacaciones, La Política De Mejora Presentada A Prestegas Ltda Y Su Correspondiente Examen De Control Y Verificación De Su Implementación. ....131

## LISTA DE ANEXOS

Anexo A: Modelo de Contrato Individual De Trabajo A Termino Fijo Inferior A Un Año. ....	139
Anexo B: Modelo Carta de Preaviso de terminación unilateral del contrato de trabajo.....	145
Anexo C: Modelo Carta informando al trabajador de la prórroga automática del contrato de trabajo.....	146
Anexo D: Modelo De Otro si en el cual se corrige el error de prórrogas superiores al periodo laboral anterior y se dejan sin efectos dichas prórrogas. ....	147

## RESUMEN

**TITULO:**

ESTUDIO, ANALISIS, REVISION Y MEJORAMIENTO DE LOS DIFERENTES PROCESOS DE CONTRATACION LABORAL DE PRESTEGAS LTDA: UNA PRÁCTICA JURÍDICA EMPRESARIAL\*

**AUTOR:**

REYES Chaparro Oscar Javier\*\*

**PALABRAS CLAVE:**

Derecho Laboral, PRESTEGAS LTDA. Contratación Laboral, Contrato a término fijo, Preaviso, Prorroga, Falencias, Políticas de mejora.

**DESCRIPCION:**

Actualmente se hace altamente importante que cada persona pueda conocer, identificar y entender qué tipo de contrato lo mantiene vinculado a la empresa en la cual presta su fuerza laboral, tan es así que a lo largo de la última década cada vez más personas han recurrido a la jurisdicción laboral buscando la protección de sus derechos como empleados.

Por otro lado, dentro de la vinculación laboral en pequeñas y medianas empresas se presenta una constante carencia de diversos mecanismos jurídicos en los procesos de contratación de personal, hecho que genera un desconocimiento de los demás mecanismos de vinculación laboral existentes.

Con esta meta por cumplir la empresa PRESTEGAS LTDA, buscando mejorar sus estándares de calidad, estuvo interesada en gestionar un estudio y análisis de sus procesos de contratación laboral llevados a cabo con sus empleados, con el fin de no solo dar cumplimiento y mejoramiento en cuanto a regulación legal se trata, sino buscando siempre mantener un ambiente de confianza y estabilidad en todo su personal.

En base a lo anterior, se plantea como el principal objetivo para realizar la Práctica Empresarial en la empresa Prestación de Servicios y Técnicos en Gas Natural Limitada, PRESTEGAS LTDA. El realizar un estudio y análisis desde el enfoque legal de los procesos de contratación laboral de PRESTEGAS LTDA, para identificar sus falencias, con el fin de implementar Políticas que ayuden al mejoramiento de los procesos de contratación laboral, esto bajo la supervisión de la Directora Administrativa y de Calidad de la empresa, la señora Marcela Mantilla Rueda y del profesor Armando Castro Pérez (Mg).

\*Trabajo de Grado

\*\*Facultad de Derecho y Ciencias políticas. Universidad Industrial de Santander. Director: Armando Castro Pérez (Mg.)

## ABSTRACT

**TITLE:**

STUDY, ANALYSIS, REVIEW AND IMPROVEMENT OF VARIOUS LABOUR RECRUITMENT PROCESS PRESTEGAS LTDA: CORPORATE LEGAL PRACTICE\*

**AUTHOR:**

REYES Chaparro Oscar Javier \*\*

**KEY WORDS:**

Labor Law, Labor Contract, PRESTEGAS LTDA, Fixed Term contract, Notice period, Extends, Gaps, Policy improvement.

**DESCRIPTION:**

Currently it is highly important that everyone can understand, identify and understand what type of contract it remains linked to the company which pays its workforce, so much so that over the last decade more and more people have turned to labor court seeking protection of their rights as employees.

On the other hand, within the employment relationship in PYME is presented a constant lack of legal mechanisms in various recruitment processes, a fact that generates a lack of other employment relationship existing mechanisms

With this goal to achieve PRESTEGAS LTDA Company , seeking to improve their quality standards , was interested interested in managing a survey and analysis of the hiring process conducted with employees , in order to not only comply and improvement as for legal regulation in question but always seeking to maintain an environment of trust and stability throughout your staff.

Based on the above, it is proposed as the main purpose for business practice in the firm and Technical Service Delivery in Natural Gas Limited, PRESTEGAS LTDA. The conduct a study and analysis from the legal approach of hiring processes of PRESTEGAS LTDA, to identify their weaknesses, in order to implement policies that help to improve hiring processes, this under the supervision of the Administrative Director Quality and company, Mrs. Marcela Mantilla Rueda and Professor Armando Castro Perez (Mg ).

\* Work degree

\*\* Faculty of Human Sciences. School of Law and Political Science. Industrial University of Santander. Manager: (Mg.) CASTRO Pérez. Armando

## INTRODUCCION

En el presente Trabajo de Grado, se encuentran contempladas las actividades realizadas en la empresa Prestación De Servicios Y Técnicos En Gas Natural Limitada, PRESTEGAS LTDA, en mi calidad de estudiante de Práctica Jurídica Empresarial, la cual, tuvo una duración de dos semestre académicos, en el primero se celebró entre la Universidad Industrial de Santander y PRESTEGAS LTDA. El Convenio de Apoyo Interinstitucional para la realización de Prácticas Empresariales como modalidad de Trabajo de Grado<sup>1</sup>, y se elaboró, presento y aceptó la Propuesta de Practica por parte del Comité de Proyectos de Grado de la Escuela de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Industrial de Santander, en el segundo se realizó el desarrollo de la propuesta de Práctica Jurídica Empresarial en la empresa PRESTEGAS LTDA.

Esta Práctica Jurídica Empresarial, tuvo como objeto principal la realización de un estudio, análisis, revisión y mejoramiento de los diferentes procesos de contratación laboral de PRESTEGAS LTDA, con el fin de realizar la implementación de una serie de Políticas de mejora para el proceso de contratación de personal de la empresa.

Así mismo, la importancia del desarrollo de este proyecto de Práctica Jurídica Empresarial radica en que actualmente se hace altamente importante que cada persona pueda conocer, identificar y entender qué tipo de contrato lo mantiene vinculado a la empresa en la cual presta su fuerza laboral, tan es así que a lo largo de la última década cada vez más personas han recurrido a la Jurisdicción Laboral buscando la protección de sus Derechos como empleados.

---

<sup>1</sup> CONVENIO DE APOYO INTERINSTITUCIONAL PARA EL DESARROLLO DE PRÁCTICAS EMPRESARIALES COMO MODALIDAD DE TRABAJO DE GRADO. Objetivo: Establecer las bases de cooperación entre PRESTEGAS LTDA y LA UNIVERSIDAD para el desarrollo integrado de un programa de prácticas empresariales como modalidad de trabajo de grado, con el fin de proporcionar a LA UNIVERSIDAD espacios de práctica para la formación de sus estudiantes, acorde con los conocimientos, habilidades y destrezas de los mismos. Fuente: Acta De Compromiso N° 001 de 2013 suscrita por el Autor del Proyecto y la Universidad Industrial de Santander.

Así mismo, una de las problemáticas más frecuentes que encontramos en las empresas es la heterogeneidad que existe en las modalidades de contratación del personal que utilizan, a un punto tal, que no evalúan con criterios integrales, la conveniencia de utilizar uno u otro método.

Por otro lado, en la contratación laboral en pequeñas y medianas empresas se presenta una constante simplicidad y unanimidad en los procesos de contratación de personal, hecho que genera un desconocimiento de los demás mecanismos de vinculación laboral existentes.

Por su parte, en este Trabajo de Grado se encuentra la Legislación, Jurisprudencia y Doctrina Nacional e Internacional que permitieron desarrollar todas las actividades propuestas, conocimientos que fueron un pilar fundamental para el desarrollo de la Práctica Jurídica Empresarial.

En ese sentido, este trabajo se estructura en Seis Capítulos, los cuales se enunciarán a continuación:

El Primer Capítulo correspondiente a la descripción de la empresa PRESTEGAS LTDA, su reseña histórica, su estructura organizacional, su Misión y Visión, los servicios ofrecidos y sus Políticas Empresariales.

El Segundo Capítulo hace referencia al Marco Teórico y Conceptual, en donde se indica la Legislación utilizada, los fundamentos Jurídicos empleados y los principales conceptos empleados en el desarrollo de la Práctica Jurídica Empresarial.

En el Tercer Capítulo se encuentra estipulada Metodología utilizada para el desarrollo de esta Práctica Jurídica Empresarial.

En el Cuarto y Quinto Capítulo se encuentra la estructuración del proyecto y los informes mensuales que fueron presentados en el desarrollo de la Práctica Jurídica Empresarial, donde se describe cada una de las actividades que se realizaron en PRESTEGAS LTDA.

Finalmente, el Sexto Capítulo estará destinado a las conclusiones y recomendaciones que se obtuvieron y se darán luego de cuatro meses de trabajo en la empresa PRESTEGAS LTDA.

De esta forma, con el desarrollo de esta Práctica Jurídica Empresarial se brindaran nuevas y mejores Políticas de contratación de personal a PRESTEGAS LTDA, acogiendo la Legislación Nacional e Internacional que regula la materia.

## **OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Realizar un estudio y análisis desde el enfoque Legal de los procesos de contratación laboral de PRESTEGAS LTDA, para identificar sus falencias, con el fin de implementar Políticas que ayuden al mejoramiento de los Procesos de Contratación Laboral, mediante la realización de una Práctica Jurídica Empresarial.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Estudiar el Sistema de Contratación Laboral de PRESTEGAS LTDA desde el Ámbito Jurídico, en aras de poder determinar las falencias que allí se presentan.
- Analizar las falencias encontradas en el Sistema de Contratación Laboral de PRESTEGAS LTDA, para describir los posibles factores que han llevado a que se presenten estas falencias.
- Reconocer posibles soluciones legales a las falencias en el Sistema de Contratación Laboral de la empresa PRESTEGAS LTDA.
- Plantear Políticas y generar procesos de mejora, basadas en el anterior estudio, análisis y reconocimiento de las falencias en el Sistema de Contratación de Personal, con el fin de realizar su implementación gradual en la empresa PRESTEGAS LTDA.

## 1. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA<sup>2</sup>

### 1.1 RESEÑA HISTORICA

PRESTEGAS LTDA. Es una empresa Santandereana de Derecho Privado y Responsabilidad Limitada, fundada el 25 de noviembre de 1999, creada bajo la experiencia de sus socios de más de diez (10) años como empleados de Gas Oriente S.A ESP. Fue constituida mediante Escritura Pública No. 5265 del 25 de noviembre de 1999, protocolizada en la Notaria Séptima del Circuito de Bucaramanga, representada en este acto por su Representante Legal el señor JESUS ANTONIO ZAMBRANO URIBE.

Esta sociedad con ánimo de lucro, se creó buscando el mejoramiento del servicio de gas, logrando detectar las necesidades del mercado en la prestación de servicios complementarios del suministro de gas natural, pensando en la satisfacción de las necesidades exigidas por el mercado, realizando las labores en una forma eficaz y eficiente bajo la responsabilidad de personal altamente capacitado y comprometido con su labor.

Actualmente, PRESTEGAS LTDA. Cuenta con dos oficinas, su sede central ubicada en la ciudad de Bucaramanga en la Calle 41 N° 25-28 Barrio Nuevo Sotomayor, y desde el mes de Enero de 2011 abrió una nueva oficina de PRESTEGAS LTDA para cubrir la ciudad de Barrancabermeja, sede de la refinería de petróleo más grande del país. Gracias a su excelente labor y la colaboración de todo su personal la empresa está certificada bajo la NTC ISO 9001: 2008 por el ICONTEC, siendo una de las primeras organizaciones de este sector en obtener esta certificación.

---

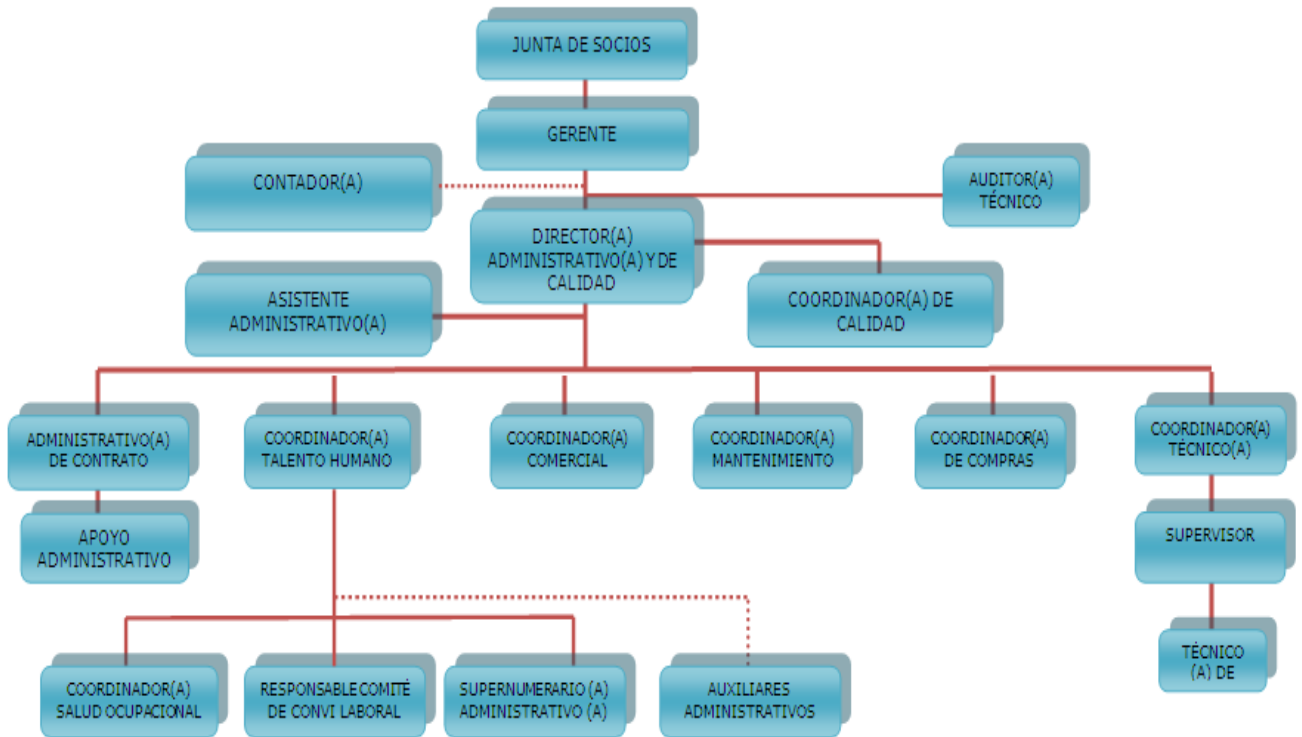
<sup>2</sup> Información suministrada por la Directora Administrativa y de Calidad de PRESTEGAS LTDA. La señora Marcela Mantilla Rueda.

## **1.2 ORGANIGRAMA GENERAL DE PRESTEGAS LTDA.**

La empresa Prestación De Servicios Y Técnicos En Gas Natural Limitada, PRESTEGAS LTDA, actualmente está representada por uno de sus socios fundantes, el señor Jesús Antonio Zambrano Uribe. La estructura orgánica de PRESTEGAS LTDA, está conformada por noventa y ocho (98) empleados, de los cuales cincuenta y cinco (55) empleados están en su sede principal en la ciudad de Bucaramanga y cuarenta y tres (43) en su nueva sede en la ciudad de Barrancabermeja, a su vez treinta (30) personas del total del personal de PRESTEGAS LTDA están dedicados a las labores administrativas, de dirección, confianza y manejo y sesenta y seis (68) pertenecen al grupo de operarios encargados de la prestación de servicios complementarios del suministro de gas natural.

El organigrama de la empresa es el siguiente:

**Figura 1. Organigrama General De Prestegas Ltda <sup>3</sup>**



### 1.3 ASPECTOS INSTITUCIONALES<sup>4</sup>

#### 1.3.1 Misión

Suministrar seguridad y confianza en la prestación de servicios técnicos para el mercado del gas natural, brindando soluciones logísticas en mensajería especializada, con experiencia respaldada en la satisfacción de nuestros clientes, soportados en la calidad humana, técnica y profesional de nuestro personal y la

<sup>3</sup> Figura No. 1 ORGANIGRAMA PRESTEGAS LTDA: Suministrado por la Directora Administrativa y de Calidad de PRESTEGAS LTDA. La señora Marcela Mantilla Rueda.

<sup>4</sup> Aspectos Institucionales PRESTEGAS LTDA. Recuperado el 19 de Mayo de 2013 de: <http://www.prestegas.com/sppy/Winqui/showPage/78749535-69fd-4dd3-837e-3501068e7101.jsessionid=ly2ct8bf57qf9aljozta74p7>

continua actualización tecnológica, garantizando el crecimiento rentable y sostenible de la organización

### **1.3.2 Visión**

Ser reconocidos como una empresa certificada en la prestación de servicios a empresas públicas y privadas, con presencia a nivel regional y nacional con prácticas de Responsabilidad Social Empresarial

## **1.4 SERVICIOS OFRECIDOS**

PRESTEGAS LTDA ofrece servicios complementarios del suministro de gases naturales, efectivos y garantizados con altos estándares de calidad tanto en su sede principal como en su sede de Barrancabermeja.

### **SERVICIOS OFRECIDOS SEDE BUCARAMANGA**

#### **1.4.1 Servicios técnicos en domésticos y comerciales**

- Atención de emergencias avisos I, II, III
- Reparación de fugas en centro de medición
- Cambios de medidor por defectos
- Cambios de válvulas de corte y reguladores en centro de medición
- Cambios de elevador en la red de polietileno

#### **1.4.2 Servicios técnicos para la recuperación de cartera**

Servicios de recuperación de cartera en clientes morosos y su posterior rehabilitación y detección de posibles anomalías en centros de medición y la red de polietileno.

- Interrupción del servicio por falta de pago
- Cese del servicio
- Taponamiento de acometida
- Rehabilitación del servicio

- Detección de anomalías en centros de medición, acometidas en redes de polietileno.

#### **1.4.3 Reparaciones derivadas de la revisión técnica reglamentaria**

- Inspección de instalaciones para el suministro de gas.
- Correcciones de defectos a nivel interno derivados de la revisión técnica reglamentaria (R.T.R).
- Instalación y mantenimiento de gas doméstico
- Instalación de ductos para evacuación de productos de la combustión en calentadores de paso.
- Instalación de rejillas de protección unifamiliar y multifamiliar para centros de medición.

#### **1.4.4 Servicios de asistencia técnica**

- Visitas Integrales
- Verificación de datos básicos
- Reinstalación de clientes cesados
- Interrupción del servicio a solicitud del cliente

#### **1.4.5 Servicios de facturación en domésticos y comerciales**

- Visitas integrales
- Toma de lectura
- Mensajería especializada

#### **1.4.6 Sistematización de la información**

- Digitación y descarga de servicios a las bases de datos de nuestros clientes contratantes.
- Digitación y descarga de servicios a las bases de datos de nuestros clientes contratantes.

#### **1.4.7 Construcción de proyectos nuevos para la instalación de sistemas de distribución de gas natural en edificaciones residenciales y comerciales**

- Presentación de proyectos “planos isométricos en AutoCAD con su respectiva certificación.
- Construcción de instalaciones en pe-al-pe
- Construcción de instalaciones en acero galvanizado
- Construcción de instalaciones en cobre rígido.

#### **1.4.8 Servicios de recolección de información en campo y entrega de mensajería especializada**

Recogemos, alistamos, asignamos, zonificamos y entregamos puerta a puerta su correspondencia.

- Toma de lecturas
- Reparto de facturación
- Servicio de mensajería especializada.

#### **1.4.9 Outsourcing de personal**

- Personal administrativo
- Personal técnico y de obra civil

### **SERVICIOS OFRECIDOS SEDE BARRANCABERMEJA**

#### **1.4.10 Servicios técnicos en domésticos y comerciales**

- Atención de emergencias avisos I, II, III
- Reparación de fugas en centro de medición
- Cambios de medidor por defectos
- Cambios de válvulas de corte y reguladores en centro de medición
- Cambios de elevador en la red de polietileno

#### **1.4.11 Servicios técnicos para la recuperación de cartera**

Servicios de recuperación de cartera en clientes morosos y su posterior rehabilitación y detección de posibles anomalías en centros de medición y la red de polietileno.

- Interrupción del servicio por falta de pago
- Cese del servicio
- Taponamiento de acometida
- Rehabilitación del servicio
- Detección de anomalías en centros de medición, acometidas en redes de polietileno.

#### **1.4.12 Servicios de asistencia técnica**

- Visitas Integrales
- Verificación de datos básicos
- Reinstalación de clientes cesados
- Interrupción del servicio a solicitud del cliente

#### **1.4.13 Servicios de facturación en domésticos y comerciales**

- Visitas integrales
- Toma de lectura
- Mensajería especializada

#### **1.4.14 Sistematización de la información**

- Digitación y descarga de servicios a las bases de datos de nuestros clientes contratantes.

#### **1.4.15 Servicios de recolección de información en campo y entrega de mensajería especializada**

Recogemos, alistamos, asignamos, zonificamos y entregamos puerta a puerta su correspondencia.

- Toma de lecturas
- Reparto de facturación
- Servicio de mensajería especializada

#### **1.4.16 Expansión comercial**

Proceso de instalación del sistema de conducción de Gas Natural a las viviendas para clientes nuevos.

- Excavación, tape y resane
- Acometidas (intervención línea de polietileno)
- Instalación centro de medición
- Instalación interna (regata y resane)
- Conexión de Gas domésticos

#### **1.4.17 Adicionales**

Reparaciones derivadas de la atención de avisos por emergencias.

- Cambio de interna
- Traslado de la válvula
- Cambios de conectores flexometálicos.

### **1.5. POLÍTICAS EMPRESARIALES**

#### **1.5.1 Política de Responsabilidad Empresarial.**

PRESTEGAS LTDA. Implementa la estrategia de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), la cual está definida en términos de gestionar de manera responsable recursos bienes y servicios que sean dirigidos a mejorar la calidad de vida de sus grupos de interés y comunidad en general.

En el aspecto social se resalta el trabajo desarrollando en conjunto con la fundación CAELI, grupo que se preocupa en dar formación moral, por medio de actividades didácticas a un grupo de niños pertenecientes a un refugio social. Incentivando su formación, para proyectarlos hacia una sociedad futura

competitiva. PRESTEGAS LTDA hace su aporte a través de unos recursos económicos, un acompañamiento y una asesoría administrativa y organizacional, esperando poder contar en un futuro con este grupo de niños en proyectos que enriquezcan a la comunidad en general.

### **1.5.2 Política De Calidad**

Ofrecer servicios efectivos y garantizados con altos estándares de calidad, a través de un fortalecimiento institucional y financiero, cumpliendo los requerimientos de los clientes y usuarios, soportados en un Sistema de Calidad Certificado, talento humano competente y calificado, crecimiento rentable, fundamentados en la mejora continua de todos nuestros procesos, ajustados a la certificación de calidad ISO 150-9001- v. 2008.

### **1.5.3 Política De Salud Ocupacional**

Proteger a los funcionarios contra los riesgos relacionados y derivados de las actividades realizadas en el área de trabajo que puedan afectar la salud individual y colectiva, desarrollando capacitaciones permanentes con la participación activa de la familia PRESTEGAS LTDA. Manteniendo y mejorando las condiciones de vida en un ambiente seguro y sano.

### **1.5.4 Objetivos De Calidad**

- Ofrecer servicios efectivos y garantizados con altos estándares de calidad.
- Lograr el fortalecimiento institucional y financiero.
- Satisfacer las necesidades y los requerimientos del cliente.
- Certificar, sostener y mejorar el sistema de gestión de calidad.
- Tener personal competente y calificado.

## **2. MARCOS TEORICOS**

### **2.1 MARCO DE ANTECEDENTES JURÍDICOS**

En Colombia, el auge de la creación de empresas se da en los primeros años de la década de los noventa, en tal sentido el Gobierno de la época empezó a establecer leyes para promover la creación y organización de organismos y programas a los cuales los ciudadanos interesados en crear empresa pudieran acceder. Actualmente existe una amplia Legislación compuesta por Normas generales y específicas, también Leyes y Medidas Regulatorias de las entidades de Derecho Privado y Responsabilidad Limitada.

Es por esto, que para iniciar este Marco de Antecedentes Jurídicos, en lo pertinente a las normativas vigentes de las empresas de Derecho Privado constituidas bajo el Régimen de Responsabilidad Limitada y analizar sus alcances y la forma como fue el sustento del desarrollo de la Práctica Jurídica Empresarial, orientando el proceder y las decisiones del practicante con respecto a su desempeño en la misma. Se debe tener como primer referente la Constitución Política de 1991, la cual al ser la Norma de Superior Jerarquía en el Ordenamiento Jurídico Colombiano, impregna todos los asuntos legales y jurídicos, sin importar que tradicionalmente se tenga la idea de que esta no pródiga en ese tipo de referencias, es decir, las atinentes a los negocios privados.

Es así, como lo manifiesta el Doctor Antonio Bohórquez Orduz en su obra “De los Negocios Jurídicos en el Derecho Privado Colombiano”:

Todos estamos acostumbrados a acudir al Código Civil o al Código de Comercio cuando necesitamos consultar algo en materia jurídica relacionado con los problemas propios de los negocios privados, pero

no a la Constitución, pues ésta parece reservada a los temas del Derecho Público, del funcionamiento del Estado, de los Derechos Fundamentales, pero no de las actividades de las cuales se ocupa el Derecho Privado<sup>5</sup>.

Es claro entonces, que la Constitución Política ha ejercido y va a ejercer una fuerte influencia en todas las ramas del Ordenamiento Jurídico Colombiano, esto debido a que las leyes promulgadas después de su vigencia deben ajustarse a la Constitución y de otro lado, lo cual es quizás de una mayor resonancia, la labor de los intérpretes y particularmente de los jueces, no puede mostrarse alejada de la Constitución, especialmente en lo que tiene que ver con Derechos Fundamentales. Por lo tanto, respecto del concepto de contrato o de negocio jurídico queda claro que este emana de la Constitución Política, al igual que lo hacen los principales Principios Constitucionales que son aplicables al estadio jurídico de la contratación laboral, tales como:

- Principio de la autonomía privada, Artículo 333 de la Carta Política<sup>6</sup>
- El principio del intervencionismo estatal, artículo 334 de la Carta Política<sup>7</sup>
- El principio de la buena fe, artículo 83 de la Carta Política.<sup>8</sup>
- El Principio de protección de los Derechos Fundamentales.

---

<sup>5</sup> BOHÓRQUEZ Orduz Antonio, De los Negocios Jurídicos en el Derecho Privado Colombiano, capítulo II del volumen 2, Editorial Doctrina y Ley, Bogotá, 2004. Recuperado el 18 de mayo de 2013 de: <https://sites.google.com/site/abohoro/constitucionpoliticaynecociacionprivada>.

<sup>6</sup> Cita la Carta Política en su artículo 333. La actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común. Para su ejercicio, nadie podrá exigir permisos previos ni requisitos, sin autorización de la ley. La libre competencia económica es un derecho de todos que supone responsabilidades. La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones. El Estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial. El Estado, por mandato de la ley, impedirá que se obstruya o se restrinja la libertad económica y evitará o controlará cualquier abuso que personas o empresas hagan de su posición dominante en el mercado nacional. La ley delimitará el alcance de la libertad económica cuando así lo exijan el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la Nación.

<sup>7</sup> Cita la Carta Política en su artículo 334. La dirección general de la economía estará a cargo del Estado. Este intervendrá, por mandato de la ley, en la explotación de los recursos naturales, en el uso del suelo, en la producción, distribución, utilización y consumo de los bienes, y en los servicios públicos y privados, para racionalizar la economía con el fin de conseguir en el plano nacional y territorial, en un marco de sostenibilidad fiscal, el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes, la distribución equitativa de las oportunidades y los beneficios del desarrollo y la preservación de un ambiente sano. Dicho marco de sostenibilidad fiscal deberá fungir como instrumento para alcanzar de manera progresiva los objetivos del Estado Social de Derecho.

<sup>8</sup> Cita la Carta Política en su artículo 83. Las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que estos aquellos adelanten ante estas.

- El principio del orden económico justo.
- El principio de protección de la empresa

Es claro entonces que la Constitución se constituye como el primer referente de carácter legislativo cuando de analizar los antecedentes jurídicos de las entidades de Derecho Privado se trata.

Continuando con este análisis de antecedentes jurídicos, se debe hacer mención a las siguientes compilaciones legislativas: Código Civil, Código de Comercio y Código Laboral Colombiano, toda vez que en ellos se encuentra toda la información jurídica relacionada con los problemas propios de los negocios privados.

Ahora bien, el 25 de Noviembre de 1999 se fundó PRESTEGAS LTDA, como una entidad de Derecho Privado y Responsabilidad Limitada, por lo tanto se rige como primera medida por el Código de Comercio, el cual regula todo lo pertinente a las Sociedades, en su LIBRO SEGUNDO, DE LAS SOCIEDADES COMERCIALES, DEL CONTRATO DE SOCIEDAD TITULO V DE LAS SOCIEDADES DE RESPONSABILIDAD LIMITADA<sup>9</sup>, pues toca lo relativo las Sociedades de Responsabilidad Limitada.

Y es así, que en este orden de ideas y retomando el título de la propuesta referente al estudio, análisis, revisión y mejoramiento de los diferentes procesos de contratación laboral de PRESTEGAS LTDA, se hace imprescindible hacer mención de la importancia del referente jurídico representado en el Código Sustantivo del Trabajo, el cual se encarga de regular las relaciones de Derecho Individual del trabajo entre particulares y la de trabajadores oficiales respecto a salarios, contratos, prestaciones y todas sus consecuencias. De igual manera, las de Derecho colectivo del trabajo.

---

<sup>9</sup> Cita el Código de comercio Colombiano, adoptado mediante el Decreto número 410 de 1971.

En otras palabras, se puede afirmar que en Colombia, la relación laboral entre la empresa y el trabajador está regulada por el Código Sustantivo del Trabajo y sus normas reglamentarias, junto con la Doctrina Oficial y la Jurisprudencia de las Altas Cortes como es el caso de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, en su Sala Laboral. Igualmente hacen parte de la regulación laboral, los Tratados Internacionales con la Organización Internacional De Trabajo, suscritos y ratificados por el Congreso de la República. En este punto se hace importante mencionar algunos de los Tratados Internacionales ratificados por el Congreso de la República más relevantes:

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del Derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Ratificado por el Congreso Colombiano el 16 de Noviembre de 1976, mediante la Ley 26 de 1976, desarrolla la libertad sindical y la protección del Derecho de sindicación, estableciendo dos Principios básicos en el ejercicio del Derecho de asociación como la autonomía y la no injerencia del Estado en las organizaciones sindicales.
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). Ratificado por el Congreso Colombiano el 07 de Junio de 1963, mediante la Ley 54 de 1982, consagra como obligación por parte de los Estados suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio y tomar medidas eficaces para la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio.
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), Ratificado por el Congreso Colombiano el 04 de Marzo de 1969, mediante la Ley 22 de 1967, desarrolla los principios sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación.

- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). Ratificado por el Congreso Colombiano el 02 de Febrero de 2001, o mediante la Ley 515 de 1999, desarrolla los principios sobre la edad mínima de admisión al empleo aplicable a sectores económicos limitados, con miras a lograr la total abolición del trabajo infantil.<sup>10</sup>

De igual forma, mediante la Ley 590 de 2000, por la cual se dictan disposiciones para promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas, se blindó con ropaje jurídico a PRESTEGAS LTDA, pues en su artículo segundo<sup>11</sup> define la empresa como toda aquella unidad de explotación económica, realizada por persona natural o jurídica, en actividades agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios, en el área rural o urbana. Para la clasificación por tamaño empresarial, entiéndase micro, pequeña, mediana y gran empresa, se podrá utilizar uno o varios de los siguientes criterios:

1. Número de trabajadores totales.
2. Valor de ventas brutas anuales.
3. Valor activos totales.

En base en lo anterior, PRESTEGAS LTDA cuenta con Políticas Laborales y de contratación laboral, las cuales están ligadas estrictamente con los Principios y Normas Legales tanto Nacionales como Internacionales, con el fin de garantizar el cumplimiento de la legislación vigente, y de dar un desarrollo oportuno a sus funciones empresariales.

A grandes rasgos, el proceso ordinario de contratación laboral tiene como objetivo el dar cumplimiento a los lineamientos legales establecidos para la contratación

---

<sup>10</sup> OSTAU DE LAFONT De León Francisco Rafael, NIÑO Chavarro Leidy Ángela. (2012) Declaración de la organización internacional del trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo en el marco de los tratados de libre comercio firmados por Colombia. Revista Republicana No 12 – Enero a Junio de 2012. Recuperado el 18 de Mayo de 2013 de: <http://revista.urepublicana.edu.co/wp-content/uploads/2012/06/DeclaracionOIT.pdf>

<sup>11</sup> Cita el Código de comercio. Adoptado mediante el decreto número 410 de 1971. Colombiano, Artículo Segundo

laboral interna de la empresa, procedimiento que es aplicado a los contratos celebrados en aras de dar cumplimiento al objeto social de la empresa.

Por último, se hace necesario mencionar que PRESTEGAS LTDA al constituirse como una Empresa Privada de Responsabilidad Limitada, se encuentra vigilada y controlada por la Superintendencia de Sociedades<sup>12</sup>, la cual es un organismo técnico, adscrito al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, mediante el cual el Presidente de la República ejerce la inspección, vigilancia y control de las sociedades mercantiles, así como las facultades que le señala la Ley en relación con otras personas jurídicas o naturales.

Para terminar este Marco jurídico, se hará mención de algunas de las Sentencias Jurisprudenciales emitidas por las Altas Cortes:

En la Sentencia C-483 de 1995, con ponencia del Magistrado José Gregorio Hernández, la Corte Constitucional considero que los contratos a término fijo no son per se inconstitucionales y lo expreso de la siguiente manera:

Son permitidos siempre que provengan del acuerdo entre las partes, es decir que haya consenso entre el empleador y el trabajador sobre la duración de la relación laboral, y no de la imposición del legislador, pues ésta se opone a la Carta en cuanto condena por vía general a una determinada clase de trabajadores a la inestabilidad en el empleo<sup>13</sup>

En esta Sentencia se establece por primera vez que la voluntad de las partes es prevalente frente a las imposiciones del legislador en lo tocante con la duración

---

<sup>12</sup> Superintendencia de Sociedades, creada por la Ley 58 de 1931. Publicada en el Diario Oficial el 23 de Abril de 1931.

<sup>13</sup> CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA. Sala Plena. Sentencia C-483 de 1995, Magistrado Ponente José Gregorio Hernández. Recuperado el 19 de Mayo de 2013 de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1995/C-483-95.htm>

del contrato, por lo cual, si las partes deciden estipular un plazo distinto al impuesto por la ley, esta no puede limitar dicha voluntad.<sup>14</sup>

Por su parte, el Código Sustantivo del Trabajo contempla una serie de Derechos Laborales mínimos que tienen el carácter de irrenunciables, esto es, que el trabajador no puede por voluntad propia renunciar a ellos, y mucho menos por exigencia del empleador o un tercero, derechos que tampoco son negociables ni transables.

La Corte Constitucional, en Sentencia T-592 del 2009, del Magistrado Ponente Eduardo Montealegre Lynett, hace los siguientes comentarios sobre este tema:

Ahora bien, por Derechos irrenunciables se entienden todos aquellos que no son materia de negociación o de discusión.

Los artículos 53 de la Constitución Política y el 13 del Código Sustantivo del Trabajo consagran como garantía fundamental en materia laboral la irrenunciabilidad de los Derechos mínimos a favor del trabajador. Esta Corporación ha manifestado que el principio en mención, “refleja el sentido reivindicatorio y proteccionista que para el empleado tiene el Derecho Laboral. De suerte que los logros alcanzados en su favor, no pueden ni voluntaria, ni forzosamente, por mandato legal, ser objeto de renuncia obligatoria”, pues se busca asegurarle al trabajador un mínimo de bienestar individual y familiar que consulte la dignidad humana, siendo por lo tanto de Orden Público las disposiciones legales que regulan el trabajo humano y sustraídos de la autonomía de la voluntad privada los Derechos y prerrogativas en ellas reconocidos, salvo los casos exceptuados expresamente por la Ley (artículo 14 del Código Sustantivo del Trabajo).

---

<sup>14</sup> RIASCOS Alomia Edinson. (2012) La estabilidad en los contratos de trabajo a término fijo inferior a un año. Trabajo de Grado. Universidad ICESI. Recuperado el 19 de Mayo de 2013 de: [http://bibliotecadigital.icesi.edu.co/biblioteca\\_digital/bitstream/10906/68132/1/estabilidad\\_laboral\\_contrato.pdf](http://bibliotecadigital.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/68132/1/estabilidad_laboral_contrato.pdf)

Según el artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo, los Derechos mínimos irrenunciables del trabajador son las garantías que la ley laboral ha consagrado a su favor, entre los que se encuentran el salario mínimo y algunas prestaciones sociales básicas. Todo pacto individual o colectivo por debajo de esos mínimos irrenunciables es nulo y carece de efectos.<sup>15</sup>

Frente al tema de la finalización del contrato de trabajo a término fijo, en el cual se debe notificar a la otra parte con una antelación de 30 días calendario antes de la fecha de expiración pactada.

Al respecto manifestó la Corte Suprema De Justicia en Sentencia del 28 de febrero de 1990, radicación número 3613:

Para que se entienda efectiva y oportunamente preavisada la intención de no prorrogar el contrato y, por ende, legalmente fenecido el vínculo, simplemente habrá de verificarse la respectiva manifestación escrita antes de que transcurran los 30 días previos al de la fecha en que vence el contrato. Luego, si el nexo subordinado, por consagración contractual, termina el primero de mayo, como aquí ocurre, para que no opere la tácita reconducción que consagra la norma citada, es menester que con exclusión de ese día, se contabilicen por lo menos treinta (30), contados desde aquel en que se cumpla el aviso.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> CORTE CONSTITUCIONAL DE COLOMBIA. Sala Plena. Sentencia T-592 del 2009. Magistrado Ponente: Eduardo Montealegre Lynett. Recuperado el 19 de Mayo de 2013 de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/T-592-09.htm>.

<sup>16</sup> CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral, Sección Segunda, Sentencia de febrero 28 de 1990, Radicado 3613, Magistrado Ponente. Rafael Saquero. Recuperado el 19 de Mayo de 2013 de: [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:aYi1GgMHGfJ:webidu.idu.gov.co:9090/pmb/tools/IDU\\_INFO/texto/Co/CO-500-04.doc+&cd=2&hl=es&ct=clnk&gl=co](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:aYi1GgMHGfJ:webidu.idu.gov.co:9090/pmb/tools/IDU_INFO/texto/Co/CO-500-04.doc+&cd=2&hl=es&ct=clnk&gl=co)

La misma Corte en Sentencia del 10 de junio de 2008 radicación 18078, dijo:

Sí se cuentan los días entre la fecha en la que fue entregada la comunicación de la no prorroga, y el día antes del vencimiento del plazo estipulado, se encuentra que en efecto, el preaviso se dio con treinta días de antelación, lo que abre paso a que se conceda la protección invocada por la parte actora, pues en realidad el Tribunal cometió un yerro patente al contabilizar como de un mes, el plazo de 30 días de que trata el artículo el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo en días, el cual se debe contabilizar en días, uno a uno...

Así las cosas, el preaviso comunicado al empleado, el día 13 de diciembre de 2000 cumplió dicha exigencia, pues hay que tenerse en cuenta que de esa fecha, esto es, del 13 de diciembre, al 11 de enero de 2000 (día previo al del vencimiento del plazo), se cuentan 30 días.<sup>17</sup>

## 2.2 MARCO CONCEPTUAL O REFERENCIAL

Debido al carácter específico de esta propuesta y teniendo en cuenta que su finalidad está orientada hacia el mejoramiento de las prácticas de Contratación laboral, es necesario introducir conceptos propios de la materia y definiciones que servirán como sustento al desarrollo de la Práctica Jurídica Empresarial.

En este sentido, este Marco Conceptual señalará como primera medida la definición de la naturaleza jurídica de la empresa. El Artículo 25 del Código de Comercio, la define como "toda actividad económica organizada para la producción, transformación, circulación, administración o custodia de bienes, o para la prestación de servicios"<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala De Casación Laboral. Sentencia del 10 de junio de 2008 radicación 18078. Magistrado Ponente: Eduardo López Villegas. Recuperado el 19 de Mayo de 2013 de: <http://colegiatura.blogspot.com/2008/10/sentencia-corte-suprema-de-justicia-t.html>

<sup>18</sup> Cito el Código De Comercio en su artículo 25. Se entenderá por empresa toda actividad económica organizada para la producción, transformación, circulación, administración o custodia de bienes, o para la prestación de servicios. Dicha actividad se realizará a través de uno o más establecimientos de comercio.

Ahora bien, PRESTEGAS LTDA se constituye en el año de 1999 como una empresa de carácter Privado y de Responsabilidad Limitada, por lo tanto se hace necesario dejar claro estos dos tipos de formas de constitución empresarial. Respecto de empresa privada se define como una unidad económica constituida legalmente para la realización de beneficios a través de la actividad productiva o la prestación de servicios, en la que el capital es aportado y poseído por individuos particulares y puede tener como propietario a una o varias personas. Por su parte la modalidad de Responsabilidad Limitada se encuentra definida por el Código de Comercio en su artículo 353 en el cual se lee lo siguiente:

En las compañías de Responsabilidad Limitada los socios responderán hasta el monto de sus aportes. En los estatutos podrá estipularse para todos o algunos de los socios una mayor responsabilidad o prestaciones accesorias o garantías suplementarias, expresándose su naturaleza, cuantía, duración y modalidades.<sup>19</sup>

Por otro lado, es fundamental introducir el concepto de contrato, que será la base de este proyecto. La definición de contrato aportada por el Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española es:

(Del lat. contractus) 1. m. Pacto o convenio, oral o escrito, entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas. 2. m. Documento que recoge las condiciones de este convenio.<sup>20</sup>

Respecto de la Legislación actual, en lo referente a la definición de la palabra contrato, esta se encuentra contenida en el artículo 1495 del Código Civil

---

<sup>19</sup> Cito el Código de Comercio en su artículo 353.

<sup>20</sup> Real Academia Española, Diccionario de la lengua, edición 22. (2001) Recuperado el 19 de Mayo de 2013 de: <http://www.rae.es/>

Colombiano, de la siguiente manera: “Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a hacer o no hacer una cosa.”<sup>21</sup>

De igual forma en su obra “El contrato frente al Código de Comercio” el jurista Fernando Hinestrosa, se refiere a este de la siguiente manera:

Cualquiera que sea la definición de contrato y, consiguientemente, la posición ideológica que se adopte frente al concepto y a su disciplina, bien puede afirmarse que las distintas tendencias coinciden en identificar en él una disposición de intereses, es decir, un acto de autonomía. El contrahere es eso, disponer de algo propio; asumir un deber y, consiguientemente, una responsabilidad<sup>22</sup>.

Por su parte el profesor Arturo Valencia Zea lo define como “un acuerdo de dos o más partes destinados a crear obligaciones”. Y eso es el Contrato, una afirmación muy acertada<sup>23</sup>.

Ahora bien, como es claro este proyecto si bien debe basarse en el Derecho Laboral como primer eje temático, lo cierto es que anteriormente se ha hecho alusión a las regulaciones tanto Civiles como Comerciales del termino de contrato, es por esto que se hará a partir de este momento mención del significado de la palabra contrato desde el punto meramente del Derecho Laboral.

Para empezar es importante recordar el significado de contrato de trabajo, el cual según el Ministerio de Trabajo Colombiano es:

Un acto por el cual un parte se obliga con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa y diremos que es laboral, cuando además de los elementos de cualquier contrato (capacidad de las partes para contratar,

---

<sup>21</sup> Cito el código civil colombiano en su artículo 1495.

<sup>22</sup> HINESTROSA Forero Fernando, El contrato frente al Código de Comercio, Legis Editores. Año 2009. Recuperado el 19 de Mayo de 2013 de: <http://osmarose.files.wordpress.com/2009/10/digitalizado-a-16-10-2009-20-16.pdf>

<sup>23</sup> CONCEPTOS GENERALES DEL CONTRATO, (2011) Recuperado el 18 de Mayo de 2013 de: <http://facultaddederecho.es.tl/Conceptos-Generales--Contratos.htm>

consentimiento, causa lícita, objeto lícito), concurren los elementos esenciales de que trata el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo<sup>24</sup>, que dice:

Elementos esenciales:

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

- a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que 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; y,
- c) Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, 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>25</sup>.

De lo anterior podemos decir que un contrato laboral es consensual, es personal, es oneroso, es bilateral, es de tracto sucesivo y conmutativo, de las cuales algunos autores como *Guillermo Cabanellas* agregan:

---

<sup>24</sup> Cita Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 23.

<sup>25</sup> Página Oficial Ministerio del Trabajo Colombiano, recuperado el 19 de Mayo de 2013 de: <http://www.mintrabajo.gov.co/preguntas-frecuentes/contrato-de-trabajo.html>

El contrato laboral es nominado, es aleatorio, es verbal o escrito, individual o colectivo, en principio se considera *intuitu personae*; pero no considerando que se trate de determinado individuo sino que el mismo sea el agente adecuado para la prestación a realizar.<sup>26</sup>

Como se hace evidente la Doctrina aún no ha terminado de ajustar un solo significado jurídico al contrato laboral, pero lo cierto es que se trata de un contrato que se traduce en la obligación de una persona física llamada empleado, para prestar, hacer o ejecutar, por cuenta de otra, física o moral, llamada empleador, un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.<sup>27</sup>

Son estas las principales referencias de nuestro tema frente al contrato laboral, de igual forma, se ha dado una breve introducción en conceptos propios de la materia y definiciones que sirvieron como sustento al desarrollo de la práctica Jurídica Empresarial, los cuales fueron definitivamente necesarios para poder comprender el contexto general del Derecho Laboral en cuanto a contratación de personal se refiere.

De forma seguida, para finalizar con este marco referencial, se hace procedente hacer un listado de los conceptos que se aplicaron en el desarrollo de esta Práctica Jurídica Empresarial.

Todos estos términos fueron utilizados desde la primera etapa de conocimiento y documentación de la empresa, pasando por la verificación de posibles Políticas de contratación laboral, continuando con la evaluación de resultados desde el punto

---

<sup>26</sup> CABANELLAS Guillermo, Compendio de Derecho laboral, Buenos Aires Argentina. Bibliográfica Omeba – Editores-Libreros (1968) pág. 9 y 11.

<sup>27</sup> ORTIZ Escobar Jorge. Breves reflexiones sobre el contrato de trabajo. Pág. 585. Recuperado el 19 de Mayo de 2013 de: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1090/33.pdf>

de vista jurídico y etapa final de apoyo y seguimiento a la aplicación de mejoras al procedimiento de contratación laboral de PRESTEGAS LTDA.

### **2.2.1. Derecho laboral**

El Derecho laboral en Colombia tiene como Marco regulatorio la Constitución Política de 1991, los Tratados y Convenios Internacionales suscritos por Colombia y el Código Sustantivo del Trabajo.

De acuerdo con la Constitución Política, el Derecho al trabajo es un Derecho Fundamental de todas las personas que debe ser garantizado por el Estado. Adicionalmente, la Constitución Política consagra el Derecho de asociación sindical en su artículo 39,<sup>28</sup> que ampara tanto a los trabajadores como a los empleadores. Estas disposiciones concuerdan con los Tratados Internacionales de los que Colombia es parte, tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

### **2.2.2. Derecho laboral individual**

La Legislación Laboral regula los Derechos y garantías mínimas de los trabajadores, los cuales son irrenunciables y no pueden ser modificadas mediante los contratos de trabajo.

### **2.2.3. Contrato de trabajo**

Es el acuerdo mediante el cual una persona natural (empleado) se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica (empleador), bajo la

---

<sup>28</sup> Cito la Constitución Política Colombiana, en su artículo 39: Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución. La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos. La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial. Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.

continuada dependencia o subordinación de ésta y mediante el pago de una remuneración (salario). En caso de no reunir alguno de los anteriores elementos no se configura la relación laboral y por lo tanto no le será aplicable la Legislación Laboral. Esto se encuentra consagrado en el Código Sustantivo del Trabajo en su Artículo 22.<sup>29</sup>

El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito, sin que se requiera una forma especial, y por su duración se clasifica en contrato a término fijo, contrato a término indefinido, contrato por la duración de una labor determinada y contrato accidental o transitorio.

#### **2.2.4. Contrato de trabajo a término fijo**

Pueden ser por un periodo mínimo o hasta de tres años, prorrogables indefinidamente.

Para el caso de contratos a término fijo inferior a un año, las partes pueden determinar su duración y prorrogarlo sucesivamente por periodos iguales al inicialmente pactado. A partir de la cuarta prórroga del contrato, se entenderá que éste será como mínimo de un año y las prórrogas posteriores no podrán tener duración inferior. Esto se encuentra consagrado en el Código Sustantivo del Trabajo en su Artículo 46.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> Cito el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 22: 1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. 2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, {empleador}, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

<sup>30</sup> Cito el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 46: 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. 1. 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. 2. 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. PARAGRAFO. 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. (subrayado por fuera del texto original)

Para dar por terminado el contrato de trabajo por vencimiento del término, el empleador debe avisar por escrito su interés en que éste se termine por lo menos un mes antes de la fecha de terminación del contrato original o de la prórroga. Sin este aviso, el contrato se prorrogará automáticamente por un periodo igual al inicialmente pactado.

### **2.2.5. Contrato de trabajo a término indefinido**

No tiene una duración determinada por las partes o por la naturaleza del trabajo contratado. Los contratos laborales, salvo que por su naturaleza se exprese lo contrario, se entienden celebrados a término indefinido. Esto se encuentra consagrado en el Código Sustantivo del Trabajo en su Artículo 47.<sup>31</sup>

### **2.2.6. Contrato por duración de obra o labor**

La duración del contrato está determinada por el tiempo requerido para ejecutar una obra o actividad contratada. El contrato debe constar por escrito y la obra o labor debe estar clara mente detallada. De no estarlo, sería imposible establecer el momento de la terminación del contrato y se entendería celebrado a término indefinido. Esto se encuentra consagrado en el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 45.<sup>32</sup>

### **2.2.7. Periodo de prueba**

Es la etapa inicial del contrato de trabajo y tiene por objeto permitir al empleador evaluar la aptitud del trabajador, y a éste último, las condiciones del trabajo. El período de prueba no puede exceder de dos meses y debe constar por escrito

---

<sup>31</sup> Cito el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 47:1) 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 transitorio, será contrato a término indefinido. 2) El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado 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 7 del Decreto 2351 de 1965, 64 de este Código, para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir.

<sup>32</sup> Cito el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 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.

(incluyendo su duración). Esto se encuentra consagrado en el Código Sustantivo del Trabajo en su Artículo 76 y siguientes.<sup>33</sup>

En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un año, el período de prueba no puede exceder la quinta parte de la duración pactada originalmente, sin que exceda los dos meses.

Durante la vigencia del período de prueba cualquiera de las partes puede terminar el contrato sin previo aviso y, si quien termina el contrato es el empleador, no está obligado a indemnizar al empleado.

#### **2.2.8. Indemnización por terminación del contrato**

Cuando el empleador despide sin justa causa al trabajador, debe indemnizarlo según los parámetros establecidos en la Ley, dependiendo la modalidad del contrato y la duración del mismo. Esto se encuentra consagrado en el Código Sustantivo del Trabajo en su Artículo 64.

#### **2.2.9. Salario ordinario**

Remuneración básica pactada por las partes, en dinero o especie, más todo aquello que recibe el empleado como pago por el trabajo en horario nocturno, horas extras, comisiones o viáticos, y remuneración por trabajo en días de descanso obligatorio.

El empleador debe pagar además las prestaciones o beneficios reconocidos por la ley y las convenciones colectivas, aquellos beneficios establecidos unilateralmente por él mismo.

---

<sup>33</sup> Cito el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 76: DEFINICION. Período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo.

### **2.2.10. Salario mínimo legal vigente (SMLV)**

No hay categorías salariales ni salarios mínimos por actividad en Colombia, salvo algunos casos excepcionales. El Gobierno Nacional mediante acuerdo con las principales centrales de trabajadores del país y los gremios empresariales establece anualmente el salario mínimo que las empresas deben pagar a los trabajadores.

El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario, pero respetando siempre el mínimo legal o el fijado en las convenciones colectivas o fallos arbitrales.

### **2.2.11. Salario integral**

Esta modalidad de pago del salario, además de retribuir el trabajo ordinario, compensa de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios por trabajo nocturno, extraordinario, dominical y festivo, primas legales y extralegales, cesantías e intereses sobre las cesantías, excepto las vacaciones.

El salario integral mínimo para el año 2013 es de 7.663.500 pesos, luego que el salario mínimo para el año 2013 fuera fijado en 589.500 pesos mediante decreto 2738 de diciembre 28 de 2012.<sup>34</sup>

El salario integral como mínimo debe ser de 10 salarios mínimos mensuales más un componente prestaciones que como mínimo debe ser del 30% del valor anterior, por lo que tenemos que el salario integral no puede ser inferior a 13 salarios mínimos mensuales.<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> Decreto 2738 de 2012, Por el cual se fija el salario mínimo legal mensual, expedido por la Presidencia de la Republica de Colombia el 28 diciembre 2012. Recuperado el 19 de mayo de 2013 de: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Decretos/2012/Documents/DICIEMBRE/28/DECRETO%202738%20DEL%2028%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202012.pdf>

<sup>35</sup> SALARIO INTEGRAL MÍNIMO PARA EL AÑO 2013, (2013) Recuperado el 18 de Mayo de 2013 de: <http://www.activolegal.com/web/index.php/noticias/actualidad/328-noticia311212n2>

### **2.2.12. Jornada de trabajo**

La jornada laboral ordinaria en Colombia es de máximo 48 horas semanales las cuales pueden ser distribuidas de lunes a viernes o de lunes a sábado.

La jornada diurna es entre las seis de la mañana y las 10 de la noche. Si el trabajador debe trabajar en jornadas comprendidas entre las 10 de la noche y las seis de la mañana su trabajo debe remunerarse con recargo nocturno del 35% adicional al valor de la hora diurna.

Las horas trabajadas por fuera de la jornada habitual se remuneran como horas extras. Si el trabajo extra se desarrolla dentro de la jornada diurna, cada hora extra se debe pagar con un recargo del 25%. Si por el contrario, se desarrollan en la jornada nocturna las horas extras se pagan como nocturnas con recargo del 75%, al igual que el trabajo realizado en días domingo y festivos. Los porcentajes se liquidan sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. Las horas extras de trabajo no pueden exceder de 2 horas diarias y 12 horas a la semana.

### **2.2.13. Jornada laboral flexible**

Trabajador y empleador pueden acordar la organización de turnos de trabajo sucesivos, todos los días de la semana, que no excedan de seis horas diarias y 36 a la semana.

Igualmente, pueden acordar que la jornada diaria sea flexible, de forma que a la semana se completen las 48 horas, distribuidas en máximo seis días, así el número de horas diarias laboradas puede repartirse en la semana con un mínimo de cuatro horas diarias y un máximo de 10 horas diarias.

### **2.2.14. Contratación de estudiantes**

Los empleadores que contraten estudiantes entre 16 y 25 años que trabajen en jornadas de hasta cuatro horas diarias o 24 horas semanales (distribuidas de

común acuerdo con el empleador) estarán excluidos de los Aportes parafiscales (ICBF, SENA y Cajas de Compensación Familiar).

Para acceder a este beneficio es necesario que el valor de la Nómina por los trabajadores que tienen la categoría de estudiantes no represente más del 10 % del valor de la Nómina total de la empresa.

El contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor a dos años, en la que una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador, con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de formación, el cual en ningún caso constituye salario.

Adicionalmente las formalidades del contrato de aprendizaje se encuentran previstas en el artículo 2 del Decreto 933 de 2003 a saber:

El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información: 1) Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cedula de ciudadanía 2) Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendizaje con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía; 3) Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz; 4) Estudios o clase de capacitación académica

que recibe o recibirá el aprendiz; 5) Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato; 6) Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fase lectiva y practica; 7) Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana; 9) La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos profesionales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica; 10) Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz; 11) Causales de terminación de la relación de aprendizaje; 12) Fecha de suscripción del contrato; 13) Firma de las partes.<sup>36</sup>

Ahora bien, la Ley 789 de 2002 “Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliarla protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo” en su artículo 30 establece dos posibilidades de contratar aprendices universitarios, entendidos como aquellos estudiantes que se encuentren adelantando su semestre de práctica, y por otra parte, estudiantes universitarios que cumplieran actividades de 24 horas semanales en las empresas y al mismo tiempo cumplieran el pensum académico de la Universidad.

Dichas alternativas fueron específicamente reglamentadas en el Decreto 933 de 2003, el cual en su artículo 6, literales e) y f), determinó como modalidades del contrato de aprendizaje:

e) Las prácticas de estudiantes universitarios que cumplan con actividades de 24 horas semanales en la empresa y, al mismo tiempo, estén cumpliendo con el desarrollo del pensum de su carrera profesional o que cursen el semestre de práctica, siempre que la actividad del aprendiz guarde relación con su formación académica. f) Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que

---

<sup>36</sup> Cito decreto 933 de 2003, Expedido por la Presidencia de la Republica el 11 de abril de 2003, Artículo Segundo

las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobada por el Estado de acuerdo con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 y demás disposiciones que las adicionen, modifiquen o sustituyan que establezcan dentro de su programa curricular éste tipo de práctica para afianzar los conocimientos teóricos sin que, en estos casos, haya lugar a formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial, siempre que se trate de personas adicionales respecto del número de trabajadores registrados en el último mes del año anterior en las Cajas de Compensación Familiar.<sup>37</sup>

La Práctica Estudiantil no es una vinculación laboral regulada por el Código Sustantivo del Trabajo, ya que la persona participará en ella como un estudiante y no un trabajador, configurando un Convenio entre la Entidad Educativa y la Empresa que recibe al Practicante Estudiantil.

El artículo 7º del Decreto 933 de 2003, establece claramente que las prácticas educativas, los programas sociales o comunitarios, NO constituyen un Contrato de Aprendizaje y son los siguientes:

Las actividades desarrolladas por los estudiantes universitarios a través de Convenios suscritos con las Instituciones de Educación Superior en calidad de Pasantías que sean prerrequisito para la obtención del título correspondiente.

Las prácticas asistenciales y de servicio social obligatorio de las áreas de la salud y aquellas otras que determine el Ministerio de la Protección Social. Las prácticas que sean parte del servicio social obligatorio, realizadas por los jóvenes que se encuentran cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria, en instituciones

---

<sup>37</sup> Cito decreto 933 de 2003, Expedido por la Presidencia de la Republica el 11 de abril de 2003, Artículo Sexto.

aprobadas por el Estado. (Conocido también como Alfabetización) Las prácticas que se realicen en el marco de Programas o Proyectos de protección social adelantados por el Estado o por el sector privado, de conformidad con los criterios que establezca el Ministerio de la Protección Social.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> Cito decreto 933 de 2003, Expedido por la Presidencia de la Republica el 11 de abril de 2003, Artículo Séptimo.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. DESARROLLO DE LA PRÁCTICA JURÍDICA EMPRESARIAL EN LA EMPRESA PRESTACION DE SERVICIOS Y TECNICOS EN GAS NATURAL LIMITADA, PRESTEGAS LTDA.**

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 PRESTACION DE SERVICIOS Y TECNICOS EN GAS NATURAL LIMITADA, PRESTEGAS LTDA.

La Práctica Jurídica Empresarial tuvo una duración de 4 meses. Se inició el doce (12) de junio de 2013 y culminó el once (11) de octubre de 2013.

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

Como Tutora de la práctica, la Administradora de Empresas Marcela Mantilla Rueda, Directora Administrativa y de Calidad de PRESTEGAS LTDA.

Como primera medida para la ejecución de este proyecto, se adelantó un CONVENIO DE APOYO INTERINSTITUCIONAL PARA LA REALIZACIÓN DE PRÁCTICAS EMPRESARIALES COMO MODALIDAD DE TRABAJO DE GRADO ENTRE LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER Y PRESTEGAS LTDA. Ahora bien, la metodología establecida consistió en realizar un análisis de las falencias encontradas previo un estudio del proceso de contratación laboral de

PRESTEGAS LTDA, con el fin de brindarle a la empresa un asesoramiento legal respecto de Políticas de mejoramiento en sus procesos de contratación laboral. Por lo tanto, como primera medida, en el desarrollo del proceso se realizó estudio y conocimiento de la empresa, con el fin de entender el funcionamiento del Sistema de Contratación del personal de PRESTEGAS LTDA, de forma seguida se llevó a cabo un análisis descriptivo de las falencias encontradas en el anterior estudio, esta etapa finalizó con el reconocimiento de posibles soluciones, basadas en Políticas de mejoramiento y de corrección de las falencias en el Sistema De Contratación Laboral. En este primer aspecto se tuvo en cuenta que para el desarrollo de esta Práctica Jurídica Empresarial se contó con una apropiación exacta y clara sobre los temas de contratación de personal, contratos, Sistema de Seguridad Social Integral y en fin todo lo relativo al Derecho Laboral actual del País.

Estos conocimientos a pesar de que han venido siendo estudiados y aprendidos a lo largo de toda la carrera de Derecho, también fueron reforzados con la lectura y estudio de literatura referente al tema, para lo cual se contó con recursos bibliográficos como La Guía Laboral del Abogado: Edison Sabogal Bernal<sup>39</sup>, se contó también con la publicación del Doctor Marcucci Díaz Granados: Panorama Contextualizado del Derecho Laboral Sustancial Colombiano<sup>40</sup> y se complementó con el libro: El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: discusiones y debates, de los autores: José Roberto Herrera Vergara, German Gonzalo Jaramillo e Iván Daniel Jassir.<sup>41</sup> Y demás documentos tanto escritos como electrónicos que llevaron a comprender mejor el tema de la contratación laboral en Colombia.

---

<sup>39</sup> SABOGAL Bernal Edison (2012). Guía laboral 2012. Editorial: Ecoe Ediciones, 334 Pág. Colombia – Bogotá

<sup>40</sup> DÍAZ Granados Marcucci (2006). Panorama contextualizado del Derecho Laboral Sustancial Colombiano. Editorial: Universidad Cooperativa de Colombia, 335 Pág. Colombia – Bogotá

<sup>41</sup> HERRERA Vergara José Roberto, VALDÉS Sánchez Germán Gonzalo, JARAMILLO Jassir Iván Daniel. (2009) El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: discusiones y debates. 332 Pág. Colombia – Bogotá

Para la realización de este proyecto, se hizo necesario tener como primera herramienta los contratos laborales suscritos por la empresa PRESTEGAS LTDA y sus empleados, pues en base en la revisión de los mismos se llevó a cabo el estudio, análisis, reconocimiento y mejoramiento de los diferentes procesos de contratación laboral de PRESTEGAS LTDA.

De igual forma, fue de vital importancia realizar entrevistas informativas a algunos administrativos de dirección, confianza y manejo de la empresa PRESTEGAS LTDA, quienes han venido conociendo y desarrollando el proceso de contratación laboral, con el fin de recopilar información de dichos procesos y analizar cuál ha sido su desarrollo y así se pudo determinar las falencias que se presentan en la contratación de personal de PRESTEGAS LTDA.

Por último se realizó un planteamiento de Políticas de mejora con el fin de corregir las prácticas de contratación laboral vigentes, y previa autorización de la junta de socios de la empresa se procedió a su implementación.

Para concluir este desarrollo de la propuesta, se estudiaron las posibles medidas a tomar con el fin de mejorar las prácticas de Contratación de personal vigentes y se dio inicio a la implementación de las mismas de manera gradual.

## **4. ESTRUCTURA DEL PROYECTO**

La Práctica Jurídica Empresarial desarrollada en PRESTEGAS LTDA se dividió en cuatro partes:

### **4.1 PARTE PRIMERA**

#### **CONOCIMIENTO Y DOCUMENTACIÓN SOBRE LA EMPRESA**

##### **TITULO 1. ESTUDIO Y ANÁLISIS**

- Conocimiento y estudio sobre el Régimen Jurídico aplicable en materia de contratación laboral a las Empresas Privadas con Responsabilidad Limitada.
- Estudio y apropiación de conceptos manejados dentro de los procedimientos de contratación laboral de la empresa.
- Estudio de las políticas y procesos de contratación laboral actuales de PRESTEGAS LTDA.
- Análisis del sistema de Contratación laboral de la empresa, y Legislación aplicable a los procesos de contratación laboral internos.
- Estudio y análisis de los posibles factores que inciden en el proceso de contratación laboral interno de la empresa.

## **4.2 PARTE SEGUNDA**

### **VERIFICACION DE POSIBLES POLÍTICAS DE CONTRATACIÓN.**

#### **TITULO 2. VERIFICACIÓN.**

- Identificación de las posibles falencias existentes entre las prácticas actuales de contratación laboral en PRESTEGAS LTDA.
- Determinación de posibles causas que originan falencias dentro de los procedimientos de contratación laboral.
- Verificación de las posibles Políticas tendientes a mejorar y corregir las falencias encontradas en los procesos de contratación de personal.

## **4.3 PARTE TERCERA**

### **EVALUACION DE RESULTADOS DESDE EL PUNTO DE VISTA JURIDICO**

#### **TITULO 3. ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS DE MEJORAMIENTO**

- Análisis de los resultados arrojados en la etapa de Estudio - Análisis y Verificación
- Presentación de las Políticas de mejoramiento, con el fin de normalizar los procesos de contratación laboral interna y acabar con las falencias presentadas
- Cuantificación de las mejoras que se van a presentar con la implementación de las acciones de mejora y las demás recomendaciones que arroje el estudio.

- Implementación, sujeta a previa autorización de junta de socios de la empresa, de las Políticas de mejoramiento del sistema de contratación laboral interna.

#### 4.4 PARTE FINAL

### APOYO Y SEGUIMIENTO A LA APLICACIÓN DE MEJORAS AL PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN

#### TITULO 4. IMPLEMENTACIÓN

- Seguimiento y apoyo a la implementación de las Políticas de mejoramiento del Sistema de Contratación Laboral interno de la empresa.
- Control y verificación del real y eficaz cumplimiento de las Políticas trazadas para el mejoramiento del Sistema de Contratación de Personal.

### 4.5 CRONOGRAMA DE LAS ACTIVIDADES DESEMPEÑADAS EN LA EMPRESA PRESTEGAS LTDA.

Tabla 1. Cronograma De Actividades <sup>42</sup>

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
<i>Conocimiento y documentación sobre la empresa.</i>																
<i>Etapa de verificación.</i>																
<i>Etapa evaluación de resultados.</i>																
<i>Apoyo y seguimiento a la aplicación de mejoras al procedimiento de contratación laboral.</i>																

<sup>42</sup> Tabla No 1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES. Fuente: Autor del Proyecto

## **5. INFORMES PRESENTADOS EN EL DESARROLLO DE LA PRÁCTICA.**

Informes presentados al Director de la Práctica Empresarial, profesor Armando Castro Pérez, previo visto bueno de la tutora de PRESTEGAS LTDA, Marcela Mantilla Rueda.

### **5.1 PRIMER INFORME**

Primer informe de la actividad desarrollada en PRESTEGAS LTDA en el mes comprendido entre el doce de junio de 2013 y once de julio de 2013.

#### **5.1.1 Parte Primera**

#### **CONOCIMIENTO Y DOCUMENTACIÓN SOBRE LA EMPRESA**

##### **TITULO 1. ESTUDIO Y ANÁLISIS**

5.1.1.1 Conocimiento y estudio sobre el Régimen Jurídico aplicable en materia de contratación laboral a las empresas Privadas con Responsabilidad Limitada.

La Sociedad de Responsabilidad Limitada nace en el Derecho Anglosajón, como una Sociedad Anónima de modestas proporciones a la que se recurría cuando un escaso número de personas deseaban iniciar en común la explotación de una actividad económica, aportando pequeñas cifras de capital, y deseaban excluir su Responsabilidad personal ante las obligaciones que pudiera contraer la sociedad.

Esta una tipología societaria que surgió con el propósito de que los socios de las sociedades personalistas contaran con el beneficio de la Responsabilidad Limitada ante las deudas de la sociedad. Es un tipo Social que, en sus inicios, se reserva para las empresas de pequeña y mediana entidad, o para aquellas Sociedades

que tienen un gran Capital Social y escaso el número de socios, y sea una pretensión de los mismos mantener el control de la Sociedad.<sup>43</sup>

Por su parte, PRESTEGAS LTDA, se constituye en el año de 1999, como una empresa de carácter Privado y de Responsabilidad Limitada.

Respecto de la empresa privada, esta se define como una unidad económica constituida legalmente para la realización de beneficios a través de la actividad productiva o la prestación de servicios, en la que el capital es aportado y poseído por individuos particulares y puede tener como propietario a una o varias personas<sup>44</sup>. Por su parte la modalidad de Responsabilidad Limitada se encuentra definida por el Código de Comercio en su artículo 353, en el cual se lee lo siguiente:

En las compañías de Responsabilidad Limitada, los socios responderán hasta el monto de sus aportes. En los estatutos podrá estipularse para todos o algunos de los socios una mayor responsabilidad o prestaciones accesorias o garantías suplementarias, expresándose su naturaleza, cuantía, duración y modalidades.<sup>45</sup>

Actualmente existe una amplia Legislación compuesta por normas generales y específicas, también Leyes y medidas regulatorias de las entidades de Derecho Privado y Responsabilidad Limitada.

En Colombia, este tipo de Sociedades de Responsabilidad Limitada se rige como primera medida por el Código de Comercio, el cual regula todo lo pertinente a las Sociedades, en su LIBRO SEGUNDO, DE LAS SOCIEDADES COMERCIALES,

---

<sup>43</sup> COLECTIVO DE AUTORES. Temas de Derecho Mercantil Cubano. Editorial Félix Varela, La Habana, 2009. pp. 123-133. Recuperado el 10 de julio de 2013 de: <http://www.ecured.cu/index.php/Sociedadderesponsabilidadlimitada>

<sup>44</sup> Definición de Empresa Privada. Recuperado el 10 de julio de 2013 de: [http://www.eco-finanzas.com/diccionario/E/EMPRESA\\_PRIVADA.htm](http://www.eco-finanzas.com/diccionario/E/EMPRESA_PRIVADA.htm)

<sup>45</sup> Cito el Código de Comercio en su artículo 353.

## DEL CONTRATO DE SOCIEDAD TITULO V DE LAS SOCIEDADES DE RESPONSABILIDAD LIMITADA<sup>46</sup>.

También es claro que, al momento de realizar una primera aproximación al conocimiento y estudio sobre el Régimen Jurídico aplicable en materia de contratación laboral a las empresas privadas con Responsabilidad Limitada, se hizo necesario tener como base jurídica la Constitución Nacional del año 1991, la cual al ser la Norma de mayor jerarquía Jurídica en el país, toca todos los temas Jurídicos posibles entre los cuales se encuentra como es obvio, los asuntos relacionados con la Legislación Laboral Vigente.

Por su parte, los Principios Fundamentales del Derecho Laboral hacen parte integrante de los postulados que regulan las Relaciones Laborales en nuestro Ordenamiento Jurídico. Es así como vemos que la Constitución Política de 1991 desde su Preámbulo, pasando por los sus Principios Fundantes, hasta sus los Derechos Fundamentales, consagra una serie de normas que protegen y regulan las relaciones de trabajo, las cuales se ven reflejadas en el Código Sustantivo del Trabajo.<sup>47</sup>

Algunas de las principales regulaciones consagradas en la Constitución Nacional de 1991 y relacionadas directamente con el Código Sustantivo del Trabajo son:

Objetivo: La finalidad de las normas del Código Sustantivo del Trabajo, en consonancia con los artículos 17,18 y 35 de nuestra Carta Magna, es lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.<sup>48</sup>

---

<sup>46</sup> Cita el Código de comercio Colombiano, adoptado mediante el decreto número 410 de 1971.

<sup>47</sup> PALACIO Lopera Auxilio (2007) Derecho Laboral-Guía didáctica y módulo, Bogotá: Fundación Universitaria Luis Amigó Facultad De Ciencias Económicas Administrativas Y Contables. Recuperado el 10 de julio de 2013 de: <http://www.funlam.edu.co/administracion.modulo/NIVEL-02/DerechoLaboral.pdf>

<sup>48</sup> Cito el Código Sustantivo del Trabajo, en su Artículo 1.

El trabajo como Derecho y obligación: El artículo 25 de la Constitución Política, prescribe el trabajo como un Derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades de la especial protección del Estado, agrega que toda persona tiene Derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.<sup>49</sup> Este principio concuerda con los artículos séptimo y once del Código Sustantivo de Trabajo.<sup>50</sup>

La libertad de trabajo: El artículo 26 de la Constitución Política en concordancia con el artículo 8 del Código Sustantivo del Trabajo establece que toda persona es libre de escoger profesión u oficio, pero que la ley podrá exigir títulos de idoneidad para el ejercicio de algunas profesiones, con el fin de garantizar valores como la moral, la salud y la seguridad de las persona.

La igualdad: En desarrollo del artículo 13 de la Constitución Política, el artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo, define que todos los trabajadores son iguales ante la Ley y tienen en consecuencia la misma protección y garantías, en consecuencia no se pueden establecer diferencias por, regla general, por razones de edad, sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, opinión política.<sup>51</sup>

Lo anterior, es solo un breve desglose de algunos Principios Constitucionales que regulan las Relaciones Laborales en Colombia, así mismo y teniendo claro que PRESTEGAS LTDA, es una empresa de carácter Privado y de Responsabilidad Limitada, dentro del estudio de Régimen Jurídico aplicable en materia de contratación laboral a estas Sociedades, encontramos que este se encuentra regulado por la Constitución Política de 1991, por los Tratados y Convenios Internacionales suscritos por Colombia y el Código Sustantivo del Trabajo.

---

<sup>49</sup> Cito la Constitución Política de Colombia de 1991. En su Artículo 25.

<sup>50</sup> Cito el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 7: OBLIGATORIEDAD DEL TRABAJO. El trabajo es socialmente obligatorio. Y en su artículo 11: DERECHO AL TRABAJO. Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley.

<sup>51</sup> Cito Código Sustantivo del Trabajo, Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950

Por último, frente al conocimiento y estudio sobre el Régimen Jurídico aplicable en materia de contratación laboral a las empresas privadas con Responsabilidad Limitada, se pudo concluir, que si bien como primera medida las Sociedades de Responsabilidad Limitada, como PRESTEGAS LTDA se encuentran reguladas por el Código de Comercio, el cual controla todo lo pertinente a las Sociedades, en su LIBRO SEGUNDO, DE LAS SOCIEDADES COMERCIALES, DEL CONTRATO DE SOCIEDAD TITULO V DE LAS SOCIEDADES DE RESPONSABILIDAD LIMITADA<sup>52</sup> y por lo tanto PRESTEGAS LTDA al constituirse como una empresa privada de Responsabilidad Limitada, se encuentra vigilada y controlada por la Superintendencia de Sociedades<sup>53</sup>, el cual es un organismo técnico, adscrito al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, mediante el cual el Presidente de la República ejerce la inspección, vigilancia y control de las sociedades mercantiles.

También se encuentra como base Jurídica del Ámbito Legal de la Contratación Laboral en este tipo de empresas a la Constitución Política de 1991, pues esta al constituirse como Norma suprema del Ordenamiento Legal del país, impregna todos los ámbitos jurídicos entre ellos el laboral. Así mismo, y con base en la Constitución Política, encontramos el Código Sustantivo del Trabajo, Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950, mediante el cual tiene como finalidad lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, haciéndose imprescindible su estudio durante el desarrollo de esta Práctica Empresarial, por ultimo dentro del Régimen Jurídico estudiado se encontraron los diversos Tratados y Convenios Internacionales suscritos por Colombia, los cuales hacen parte del Bloque de Constitucionalidad, imponiéndose por ello de obligatorio cumplimiento cuando de regulación Legal de las relaciones laborales se trata.

---

<sup>52</sup> Cita el Código de comercio Colombiano, adoptado mediante el decreto número 410 de 1971.

<sup>53</sup> Superintendencia de Sociedades, creada por la Ley 58 de 1931. Publicada en el diario oficial el 23 de Abril de 1931.

5.1.1.2 Estudio y apropiación de conceptos manejados dentro de los procedimientos de contratación laboral de PRESTEGAS LTDA y estudio de las políticas y procesos de contratación laboral actuales de PRESTEGAS LTDA.

Actualmente PRESTEGAS LTDA. adelanta un procedimiento de contratación Laboral interno mediante políticas subjetivas de selección del personal idóneo para desempeñar las labores tendientes a desarrollar su misión como empresa<sup>54</sup>, este proceso de contratación laboral parte de la base de criterios evaluativos en donde se enfoca el proceso a la obtención del personal más eficiente, llegando a esto mediante evaluaciones de potencialidad física y mental de los solicitantes, de igual forma se observa la aptitud laboral del candidato, utilizando para ello técnicas como entrevistas de trabajo, pruebas de terreno y exámenes médicos.

Ahora bien, el procedimiento de contratación laboral adelantado por el Departamento de Recursos Humanos de PRESTEGAS LTDA, es un procedimiento de Contratación Laboral directa, mediante el cual este departamento adelanta directamente la contratación de los trabajadores, con lo cual no solo se garantiza la no utilización de intermediarios laborales sino que genera un ambiente de compromiso de la empresa con los trabajadores.

Por su parte, PRESTEGAS LTDA, vincula laboralmente a sus empleados mediante Contratos Individuales De Trabajo Inferiores A Un Año, los cuales pueden ser prorrogados, mientras que sus socios fundantes en aras de desempeñar labores propias de la empresa frente al suministro de servicios suplementarios de gas natural se encuentran actualmente vinculados mediante Contratos Individuales De Trabajo A Término Indefinido.

---

<sup>54</sup> PRESTEGAS LTDA. MISION: Suministrar seguridad y confianza en la prestación de servicios técnicos para el mercado del gas natural, brindando soluciones logísticas en mensajería especializada, con experiencia respaldada en la satisfacción de nuestros clientes, soportados en la calidad humana, técnica y profesional de nuestro personal y la continua actualización tecnológica, garantizando el crecimiento rentable y sostenible de la organización. Recuperado el 10 de julio de 2012 de: <http://www.prestegas.com/sppy/Winqui/showPage/d69120ed-762f-4f6b-b54b-f3233893bec7>

Teniendo claro esta primera aproximación a la contratación laboral llevada a cabo por PRESTEGAS LTDA, de forma seguida en el desarrollo de esta Práctica Jurídica Empresarial se estudiaron los conceptos manejados dentro de los procedimientos de Contratación Laboral de la empresa PRESTEGAS LTDA, los cuales ya fueron expuestos y estudiados en el Marco Conceptual de este trabajo.

5.1.1.3. Análisis del Sistema de Contratación Laboral de la empresa, y Legislación aplicable a los procesos de contratación laboral internos de PRESTEGAS LTDA.

PRESTEGAS LTDA, en los procesos de contratación de su personal técnico y administrativo tiene en cuenta la idoneidad, competencia y habilidad de los candidatos. De igual forma, y aunque no se trate de una Política de contratación laboral directamente PRESTEGAS LTDA adelanta una Política de Salud Ocupacional consistente en proteger a los funcionarios contra los riesgos relacionados y derivados de las actividades realizadas en el área de trabajo que puedan afectar la salud individual y colectiva, desarrollando capacitaciones permanentes con la participación activa de la familia PRESTEGAS LTDA. Manteniendo y mejorando las condiciones de vida en un ambiente seguro y sano.<sup>55</sup>

Así mismo, al realizar un análisis del Reglamento Interno de PRESTEGAS LTDA, se encuentra en el CAPITULO II ARTÍCULO 2. Un requisito básico para quien aspire a desempeñar algún cargo dentro de la empresa, a saber:

Quien aspire a desempeñar un cargo en la Empresa PRESTACION DE SERVICIOS Y TECNICOS EN GAS NATURAL LIMITADA. PRESTEGAS LTDA. Debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

---

<sup>55</sup> Política De Salud Ocupacional PRESTEGAS LTDA, Recuperado el 10 de julio de 2013 de: <http://www.prestegas.com/shareppy/Winqui/showPage/4ffd31c0-7c4d-447b-bdac-2f126e6c0e99>

- a) Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
- b) Autorización escrita del Inspector de Trabajo o, en su defecto, de la primera Autoridad Local, a solicitud de los padres y, a falta de estos el Defensor de Familia cuando el aspirante sea menor de Dieciocho (18) años.
- c) Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- d) Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.
- e) Diplomas o actas de grado de los estudios realizados
- f) Fotocopia del SOAT vigente y la tarjeta de propiedad del vehículo debe estar a nombre del funcionario que ingresará.
- g) Examen médico.<sup>56</sup>

Por su parte, la empresa cuenta con un soporte escrito del proceso de contratación por el cual debe pasar un aspirante a cualquier cargo dentro de PRESTEGAS LTDA, a lo largo de su existencia legal, ha venido desarrollando el siguiente proceso de contratación de personal, el cual se ha venido actualizando y mejorando en base a los avances jurídicos y sociales del país:

---

<sup>56</sup> Cito Reglamento Interno de PRESTEGAS LTDA, Artículo 2. Información suministrada por la Coordinadora de Talento Humano de PRESTEGAS LTDA, la Señora Susan Vergara

## PROCESO INTERNO DE CONTRATACION DE PERSONAL ADMINISTRATIVO O TECNICO DE PRESTEGAS LTDA.

**Tabla 2. Proceso De Selección Prestegas Ltda<sup>57</sup>**

PROCESO DE SELECCIÓN PRESTEGAS LTDA
1. Entrevista del ingreso de personal
2. Prueba de competencia laboral reparaciones
3. Prueba de competencia laboral Asistencia Técnica
4. Prueba de competencia laboral Lecturas
5. Prueba de competencia laboral Lecturas Barranca
6. Prueba de competencia laboral Emergencias
7. Prueba de competencia laboral Control de Medición
8. Prueba perfil administrativo
9. Prueba de campo Reparaciones
10. Prueba de campo Asistencia Técnica
11. Prueba de campo emergencias
12. Prueba de campo lecturas
13. Evaluación de habilidades perfil técnico
14. Examen médico de ingreso
15. Verificación de referencias laborales

1. PERFIL DEL PUESTO: Este es definido por la Directora Administrativa y de Calidad de PRESTEGAS LTDA, se compone básicamente de los requerimientos que deben satisfacer las personas, para ocupar los puestos eficientemente.

2. RECLUTAMIENTO: Esta segunda fase, es desarrollada por la Coordinadora de Talento Humano de PRESTEGAS LTDA. La señora Susan Vergara y se define como todos los mecanismos o herramientas utilizados por la empresa para convocar al personal mejor calificado y con las mayores posibilidades de integración.

Algunas de las herramientas utilizadas por PRESTEGAS LTDA en su proceso de reclutamiento son:

<sup>57</sup> Tabla No. 2. PROCESO INTERNO DE CONTRATACION DE PERSONAL DE PRESTEGAS LTDA. Información suministrada por la Coordinadora de Talento Humano de PRESTEGAS LTDA, la Señora Susan Vergara.

- Medios de comunicación masivos.
- Internet, con publicaciones en sitios Web especializados en búsquedas de empleos como [www.computrabajo.com](http://www.computrabajo.com).
- Instituciones educativas
- Familiares o recomendados
- otras empresas

3. SELECCIÓN: Esta fase del proceso de vinculación laboral es adelantada por la Coordinadora de Talento Humano de PRESTEGAS LTDA, la señora Susan Vergara, con el fin de medir las aptitudes y cualidades con objeto de colocar al candidato en el puesto más a fin a sus características. Tomando como base que todo individuo puede trabajar.

4. ENTREVISTA: Esta es desarrollada por la Coordinadora de Talento Humano de PRESTEGAS LTDA, generalmente es informal, se realiza una primera entrevista preliminar, en la cual se tiene en cuenta dos aspectos, como son: la primera impresión que se perciba del aspirante y una profundización en aspectos básicos como información personal sobre estudios, necesidades e intereses. Así mismo se indaga sobre la trayectoria del aspirante, cargo y funciones desarrolladas anteriormente. De igual forma se realiza una entrevista técnica en la cual se indaga sobre las capacidades técnicas del aspirante. Dentro de esta fase, se realiza la correspondiente verificación de referencias del candidato.

5. PRUEBAS TECNICAS Y DE HABILIDADES: estas pruebas son realizadas y aplicadas de acuerdo al perfil de cada aspirante y su aplicabilidad depende exclusivamente del Departamento para el cual sea requerido el trabajador, las pruebas son:

1. Prueba de competencia laboral reparaciones
2. Prueba de competencia laboral Asistencia Técnica

3. Prueba de competencia laboral Lecturas
4. Prueba de competencia laboral Lecturas Barranca
5. Prueba de competencia laboral Emergencias
6. Prueba de competencia laboral Control de Medición
7. Prueba perfil administrativo
8. Prueba de campo Reparaciones
9. Prueba de campo Asistencia Técnica
10. Prueba de campo emergencias
11. Prueba de campo lecturas
12. Evaluación de habilidades perfil técnico

6. EXAMENES MEDICOS: Uno de los pasos del proceso de selección consiste en que el aspirante debe practicarse un examen médico ocupacional de ingreso a fin de poder determinar su aptitud física al cargo que pretende ocupar.

6. VINCULACION O CONTRATACION: Esta fase, se lleva a cabo cuando se ha seleccionado al candidato idóneo y se han completado todos sus datos, en este momento la PRESTEGAS LTDA procede a realizar las afiliaciones a la Seguridad Social Integral conforme a la Ley laboral. PRESTEGAS LTDA solicita todos los documentos necesarios para el archivo de la empresa, para ello utiliza el instructivo de lista de chequeo para la hoja de vida de cada trabajador.

7. CAPACITACIONES: Durante esta última fase, PRESTEGAS LTDA realiza varias actividades en aras de brindarle al ahora trabajador el mayor acercamiento y conocimiento de la empresa, de sus funciones y de todo lo relaciona con la etapa laboral que desde ese momento inicia.

Como primera medida se adelanta una Inducción Personal en la cual la Coordinadora de Talento Humano desarrolla los siguientes puntos:

**Tabla 3. Temas Induccion Personal Prestegas Ltda<sup>58</sup>**

<b>TEMAS INDUCCION PERSONAL.</b>
Presentación Plataforma corporativa (Misión, Visión y principios corporativos).
Explicación del organigrama, la matriz de comunicación y la política de salud ocupacional, reglamento de higiene y seguridad y política de alcohol y tabaquismo.
Explicación procedimiento de EPI , investigación de accidentes, plan de emergencias, procedimiento trabajo en alturas.
Sensibilización de los grupos formales de la empresa: Comité de calidad, Copaso, Comité de convivencia laboral, entre otros
Socialización del horario laboral, días de descanso, días de pago, pago de liquidaciones, solicitud de permisos, solicitud de vacaciones, reporte de incapacidades, prestaciones sociales y otros.
Entrega del Reglamento Interno de Trabajo
Entrega del acta de escala de sanciones, por el uso de elementos de seguridad industrial y dotación y para la operativa.
Explicación del examen médico de retiro.
Presentación general del Sistema de Gestión de Calidad
Sensibilización sobre la importancia de la calidad
Explicación de la política de calidad
Explicación del mapa de procesos
Explicación sobre su aporte en el cumplimiento a la política de calidad
Presentación del equipo de trabajo(personal administrativo y técnico)
Entrega del Puesto de Trabajo

Posterior a esto, la Coordinadora de Talento Humano de PRESTEGAS LTDA, procede a realizar una introducción de los temas referentes a la Seguridad Social Integral del trabajador, esto se realiza en los siguientes puntos:

**Tabla 4. Temas Induccion Salud Ocupacional Prestegas Ltda<sup>59</sup>**

<b>TEMAS INDUCCION SALUD OCUPACIONAL</b>
Lectura de reflexión: "PROCLAMACION DE MI MISMO"
Explicación de la política de salud ocupacional.
Entrega y explicación de los conceptos básicos en Salud Ocupacional
Entrega y explicación del reglamento de higiene y seguridad industrial
Entrega y explicación del diligenciamiento del F-081 REVISION DIARIA DE MOTOCICLETA correspondiente al control del programa de seguridad vial
Explicación de la existencia del COPASO, representantes por parte de los trabajadores y como puede ser partícipe del mismo
Entrega y explicación de la Legislación sobre elementos de protección personal: Decreto ley 1295, Ley 9 de 1979, Resolución 2400 de 1979, Resolución 8321 de 1983, Resolución 1016 de 1989 y Sentencia 9 de abril de

<sup>58</sup> Tabla No 3. TEMAS RELACIONADOS CON LA INDUCCIÓN PERSONAL, PRESTEGAS LTDA. información suministrada por: Información suministrada por la Coordinadora de Talento Humano de PRESTEGAS LTDA, la Señora Susan Vergara.

<sup>59</sup> Tabla No 4. TEMAS RELACIONADOS CON LA SALUD OCUPACIONAL, PRESTEGAS LTDA, Ibídem.

2003 de la CSJ.
Entrega del acta de escala de sanciones, por el no uso de elementos de protección personal y dotación.
Se le explica el procedimiento para reportar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
Decreto 1295 de 1994 administradora de riesgos profesionales, derechos y deberes en prevención de riesgos.
Normatividad en prevención de riesgos de GN
Se le informa que es su responsabilidad como trabajador reportar al jefe inmediato la no entrega, pérdida o desgaste de los elementos de protección personal
Realización de pausas activas durante la jornada laboral
Explicación del examen médico de retiro.

Por último el nuevo trabajador es sometido a diversos entrenamientos, los cuales son llevados a cabo por el jefe del Departamento para el cual prestara su función laboral.

Así mismo durante el desarrollo del contrato laboral el trabajador debe cumplir con las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas: Las evaluaciones médicas ocupacionales periódicas se clasifican en programadas y por cambio de ocupación.

Por último, una vez terminada la relación laboral entre PRESTEGAS LTDA y el trabajador, este debe someterse a una evaluación médica pos ocupacional o de egreso: Son aquellas que se deben realizar al trabajador cuando se termina la relación laboral. Su objetivo es valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajador se retira de las tareas o funciones asignadas. El empleador deberá informar al trabajador sobre el trámite para la realización de la evaluación médica ocupacional de egreso

5.1.1.4. Estudio y análisis de los posibles factores que inciden en el proceso de contratación laboral interno de PRESTEGAS LTDA.

PRESTEGAS LTDA, se constituye como una empresa de Responsabilidad Limitada, que se creó buscando el mejoramiento del servicio técnico de gas,

logrando detectar las necesidades del mercado en la prestación de servicios complementarios del suministro de gas natural. Es por esto, que PRESTEGAS LTDA decide junto con su Departamento de Talento Humano adelantar una vinculación laboral directa del personal, dicha vinculación se realiza, con excepción de los socios quienes son vinculados laboralmente por tiempo indefinido, mediante Contratos Individuales A Terminio Fijo Inferiores A Un Año, los cuales pueden ser prorrogados por un periodo igual o inferior al inicialmente pactado.

Frente a esta vinculación laboral, que principalmente se realiza con los trabajadores que desempeñan labores propias del cargo de Técnico de Área y Administrativos, se encuentran factores determinantes del proceso de contratación laboral los siguientes:

1. DISPONIBILIDAD LABORAL DE PRESTEGAS LTDA: Como primera medida, se tiene en cuenta la disponibilidad laboral de la empresa, esto es la existencia de vacantes o necesidades laborales de PRESTEGAS LTDA, este aunque no se constituye como un factor relevante al momento de estudiar las falencias del proceso de contratación laboral de PRESTEGAS LTDA, si es el factor base con el cual se inicia un proceso de vinculación laboral.

2. CAPACIDAD LABORAL DEL ASPIRANTE: Como ya se mencionó anteriormente, la empresa dentro de su proceso de selección y vinculación laboral adelanta una serie de pruebas a los aspirantes, tendientes a comprobar el cumplimiento de los requerimientos que deben satisfacer las personas, para ocupar los puestos eficientemente.

3. EVALUACION PERIODICA DEL DESEMPEÑO DEL TRABAJO: si bien, este factor no incide directamente con el proceso de contratación laboral, pues se hace evidente que para que se pueda realizar dicha evaluación de desempeño, el evaluado ya ha debido pasar por un proceso previo de contratación laboral, esto

es, debe ser trabajador de PRESTEGAS LTDA. Se torna relevante, toda vez que la evaluación de desempeño del trabajador permite establecer si este está desempeñando su trabajo en forma eficiente y efectiva, en relación a los estándares preestablecidos por la empresa, de esto se desprende la inevitable consecuencia de que en caso de que un trabajador no desempeñe sus labores conforme a lo establecido por la empresa, o lo desarrolle sin eficacia, la empresa se ve forzada a dar por terminado el contrato de trabajo del trabajador. Situación que si influye en el proceso de contratación laboral llevado a cabo por PRESTEGAS LTDA, en lo temas referentes al preaviso de terminación e intención de no prorrogar el contrato, liquidación laboral y demás elementos necesarios para realizar una correcta terminación de contrato laboral.

4. PERSONAL ENCARGADO DE DESARROLLAR LOS PROCESOS DE CONTRATACION LABORAL: Si bien, actualmente PRESTEGAS LTDA, ha optado por implementar nuevas y mejores Políticas dentro de su Departamento de Talento Humano, tendientes a mejorar los procesos de contratación laboral de sus empleados, basados en una revisión y mejora sistemática de los diferentes procesos a los cuales es sometido el trabajador, dicha revisión que abarca desde analizar la situación de afiliaciones de cada uno de los trabajadores al sistema de Seguridad Social Integral que por Ley le debe brindar la empresa, hasta un estudio, análisis, revisión y mejoramiento de los diferentes procesos de contratación laboral de PRESTEGAS LTDA, el cual se desarrolló con esta Práctica Jurídica Empresarial, lo cierto es que estas medidas implementadas son recientes, pues PRESTEGAS LTDA contaba un antiguo Sistema Interno de Contratación Laboral deficiente y carente de recursos jurídicos, éste había sido un proceso sin un profesional en el área del Derecho con conocimientos en contratación laboral de personal, pues todos los contratos laborales habían sido supervisados por la Contadora de la empresa, desarrollando de esta forma todo el sistema de contratación laboral desde el área de contabilidad, sin que se haya consolidado un Departamento Jurídico y/o de Talento Humano y un proceso de

contratación estándar que respalde las distintas Políticas de calidad y de expansión que se han venido implementado desde el año 2011 en PRESTEGAS LTDA. Por lo tanto como consecuencia de la no supervisión de procesos de contratación de personal durante todos estos años por parte de un profesional del Derecho, se hace evidente la presencia de falencias en dichos procesos, estas falencias fueron objeto de estudio en la segunda etapa de esta Práctica Jurídica Empresarial.

Así las cosas, se tiene que estos son algunos de los factores que inciden en el proceso de contratación laboral interno de la empresa, sin embargo existe un factor importante que no se debe dejar pasar por alto en este estudio y análisis de las circunstancias que de una u otra forma llevaron a PRESTEGAS LTDA a implementar sus políticas de contratación laboral.

Para entender este último factor y su gran incidencia en el proceso antes mencionado, es preciso dejar claridad que PRESTEGAS LTDA en desarrollo de sus actividades de prestación de servicios complementarios del suministro de gas natural, ha optado por mantener relaciones contractuales con las empresas **GAS NATURAL DEL ORIENTE S.A - GASORIENTE S.A. ESP y SERVICONFORT COLOMBIA S.A.** en las cuales PRESTEGAS LTDA ha sido contratista de dichas empresas.

Los contratos celebrados con estas empresas son los siguientes:

**Contrato No: 1.**

**Contrato:** 4111000475

**Contratante:** GAS NATURAL DEL ORIENTE S.A - GASORIENTE S.A. ESP

**Contratista:** PRESTACION DE SERVICIOS Y TECNICOS EN GAS NATURAL LTDA, PRESTEGAS LTDA.

**Vigencia inicial:** Desde el Veintiuno (21) de Noviembre de 2011 hasta el Treinta (30) de Septiembre de 2015.

**Objeto:** El contratista se obliga para con el Contratante a realizar la construcción y mantenimiento de redes y acometidos e IRC´S, MPB y BP.

**Contrato No. 2.**

**Contrato:** 4112000099

**Contratante:** GAS NATURAL DEL ORIENTE S.A - GASORIENTE S.A. ESP

**Contratista:** PRESTACION DE SERVICIOS Y TECNICOS EN GAS NATURAL LTDA, PRESTEGAS LTDA.

**Vigencia inicial:** Desde el primero (01) de abril de 2012 hasta el Treinta y uno (31) de marzo de 2013. . (Actualmente se está estudiando la prórroga del contrato)

**Objeto:** El contratista se obliga para con el Contratante a la prestación del servicio de toma de lecturas a medidores, transporte y entrega de facturación y correspondencia. Operaciones domiciliarias de interrupción, rehabilitación, visita integral, actualización, revisión, y detección de anomalías aplicadas a los clientes domiciliarios, comerciales, industriales y GNV de GASORIENTE S.A. ESP.

**Contrato No. 3.**

**Contrato:** 4111000079

**Contratante:** SERVICONFOR COLOMBIA S.A.

**Contratista:** PRESTACION DE SERVICIOS Y TECNICOS EN GAS NATURAL LTDA, PRESTEGAS LTDA.

**Vigencia inicial:** Desde el primero (01) de marzo de 2011 hasta el Treinta (30) de junio de 2011. (Actualmente se está estudiando la prórroga del contrato)

**Objeto:** El contratista se obliga para con el Contratante a prestar el servicio de reparaciones a instalaciones internas domiciliarias en la zona de Bucaramanga de acuerdo a las especificaciones generales establecidas por el contratante.<sup>60</sup>

---

<sup>60</sup> Contratos celebrados entre PRESTEGAS LTDA y otras empresas. Información suministrada por la Directora Administrativa y de Calidad de PRESTEGAS LTDA, la señora: Marcela Mantilla Rueda.

Ahora bien, lo cierto es que estos contratos suscritos entre PRESTEGAS LTDA y las empresas **GAS NATURAL DEL ORIENTE S.A - GASORIENTE S.A. ESP y SERVICONFORT COLOMBIA S.A** han permitido a PRESTEGAS LTDA, el desarrollo de las labores de prestación de servicios complementarios del suministro de gas natural, pero también han generado indirectamente que dentro del sistema de contratación laboral adelantado anteriormente por PRESTEGAS se den malas prácticas, esto es, se ha implementado como política de contratación laboral la vinculación de trabajadores por cortos periodos de tiempo, a saber: en algunos casos se han realizado vinculaciones laborales inferiores a los 20 días, en otros casos por periodos de 2 o 3 meses, solo por mencionar algunos, adicional a esto, la empresa omitía informar al trabajador de su intención de no prórroga del contrato en los términos de Ley, llevando esto a la inevitable situación jurídica de prórroga automática del contrato en varias oportunidades.

Este tipo de situaciones, obedecían principalmente a que las empresas **GAS NATURAL DEL ORIENTE S.A - GASORIENTE S.A. ESP y SERVICONFORT COLOMBIA S.A** en varios de sus contratos firmados con PRESTEGAS LTDA, realizaban de igual manera prorrogas de dichos contratos por periodos de tiempo muy cortos, en algunas ocasiones de hasta dos meses. Llevando esto a que PRESTEGAS LTDA, decidiera contratar a sus empleados de igual forma por periodos de tiempo cortos, sin embargo, al terminar la corta prórroga suministrada por las empresas contratantes a PRESTEGAS LTDA, estas deciden continuar solicitando la prestación de servicios por parte de PRESTEGAS LTDA, situación que evidentemente repercute en el Sistema De Contracción Laboral de la empresa, pues frente a la inestabilidad contractual ofrecida por las empresas **GAS NATURAL DEL ORIENTE S.A - GASORIENTE S.A. ESP y SERVICONFORT COLOMBIA S.A**, PRESTEGAS LTDA implementa así mismo un sistema de contratación de personal inestable y con periodos laborales cortos. Generando no solo una mala práctica de contratación laboral, sino evitando que el trabajador obtenga una estabilidad laboral dentro de la empresa.

De esta forma se concluye este Primer Informe del desarrollo de la Práctica Jurídica Empresarial. Desarrollando así, las actividades propuestas sobre el conocimiento y documentación sobre la empresa, iniciando por el conocimiento y estudio del Régimen Jurídico aplicable en materia de contratación laboral a las empresas privadas con Responsabilidad Limitada. De igual forma se estudió y se llevó a cabo una apropiación de conceptos manejados dentro de los procedimientos de contratación laboral de PRESTEGAS LTDA así como sus políticas y procesos de contratación laboral. Se realizó un posterior análisis del sistema de Contratación laboral de la empresa, y su legislación. Y se finalizó con un estudio de los posibles factores que inciden en el proceso de contratación laboral interno de la empresa.

## **5.2 SEGUNDO INFORME**

Segundo Informe de la actividad desarrollada en PRESTEGAS LTDA en el mes comprendido entre el doce de julio de 2013 y once de agosto de 2013.

### **5.2.1 Parte Segunda**

#### **VERIFICACION DE POSIBLES POLÍTICAS DE CONTRATACIÓN LABORAL.**

#### **TITULO 2. VERIFICACIÓN.**

5.2.1.1 Identificación de las posibles falencias existentes entre las prácticas actuales de contratación laboral en PRESTEGAS LTDA.

Dentro de la identificación de posibles falencias que afectan directa o indirectamente el proceso de contratación laboral interno de PRESTEGAS LTDA, se logró detectar y priorizar problemas tanto de tipo administrativo como de tipo procedimental. Así mismo, como en el objetivo primordial de esta Práctica Jurídica Empresarial, se evaluaron las causas de las falencias encontradas que afectan a la empresa PRESTEGAS LTDA, con lo cual se buscó mejorar sus

procesos de contratación laboral interno, logrando dar respuesta de forma inmediata a dichas falencias para así, poder contrarrestar las situaciones críticas y algunas veces contrarias a la Legislación Laboral vigente que se dan a lo largo del vínculo laboral de PRESTEGAS LTDA y sus empleados.

Para lograr identificar de forma clara y precisa las falencias que se pudieron estar presentando en la contratación laboral de PRESTEGAS LTDA, se realizó un diagnóstico de cada uno de los Departamentos que conforman actualmente el organigrama de la empresa, es así, como se estudiaron inicialmente las dependencias de: Toma y Reparto, Reparaciones, Urgencias, Asistencia Técnica, Centros de Gas, Mantenimiento, y por último el Departamento Administrativo, logrando determinar los puntos críticos mediante el conocimiento y estudio de cada uno de los procesos de contratación laboral llevado a cabo por PRESTEGAS LTDA y sus empleados, en otras palabras, como punto central de desarrollo de la propuesta de Práctica Jurídica Empresarial: **ESTUDIO, ANALISIS, REVISION Y MEJORAMIENTO DE LOS DIFERENTES PROCESOS DE CONTRATACION LABORAL DE PRESTEGAS LTDA**, se analizaron cada una de las carpetas donde se encuentra el historial laboral completo de cada empleado, iniciando por recomendación de la Directora Administrativa y de Calidad de PRESTEGAS LTDA, la señora **MARCELA MANTILLA RUEDA**, por los Técnicos de Área de cada uno de los Departamentos que conforman PRESTEGAS LTDA , para finalizar por con el Departamento Administrativo.

En total se estudiaron y analizaron en la Primera y Segunda etapa del desarrollo de la Práctica Jurídica Empresarial la suma de cincuenta y cinco (55) empleados de PRESTEGAS LTDA, en su sede principal en Bucaramanga y cuarenta (43) en su nueva sede en la ciudad de Barrancabermeja.

Ahora bien, como ya se evidencio en la primera etapa de la Práctica, el procedimiento de contratación laboral adelantado por el Departamento de

Recursos humanos de PRESTEGAS LTDA, es un procedimiento de Contratación Laboral directa, mediante el cual este departamento adelanta directamente la contratación de los empleados.

Por su parte, PRESTEGAS LTDA. Vincula laboralmente a sus empleados mediante Contratos Individuales De Trabajo Inferiores A Un Año, los cuales pueden ser prorrogados, mientras que sus socios fundantes en aras de desempeñar labores propias de la empresa frente al suministro de servicios suplementarios de gas natural se encuentran actualmente vinculados mediante Contratos Individuales De Trabajo A Término Indefinido.

Teniendo claro esta primera aproximación a la contratación laboral llevada a cabo por PRESTEGAS LTDA, de forma seguida se hará mención de las principales falencias encontradas dentro de los procedimientos de Contratación Laboral de la empresa PRESTEGAS LTDA.

#### 5.2.1.2 Falencias existentes en las prácticas actuales de contratación laboral en PRESTEGAS LTDA.

El propósito de esta proyecto fue brindar a PRESTEGAS LTDA, unos lineamientos que le permitieran tener un mejor proceso de contratación de personal interno, para ello, después de realizar un primer conocimiento y documentación sobre la empresa PRESTEGAS LTDA, se encontraron una serie de factores negativos que influyen críticamente en el proceso de contratación, así como en el buen desarrollo del vínculo laboral entre el empleado y PRESTEGAS LTDA. Dichas falencias encontradas, se evidenciaron de forma general en todos los Departamentos de PRESTEGAS LTDA, aunque en algunos con mayor grado de frecuencia, sin embargo, se puede afirmar que dichas falencias afectaron de forma general todo el proceso de contratación laboral de personal de PRESTEGAS LTDA.

Se debe dejar claridad que la falencia respecto del pago de la Seguridad Social Integral en el periodo de vacaciones, se presentó únicamente en dos de los Departamentos de PRESTEGAS LTDA, a saber, el Departamento de Asistencia Técnica y eventualmente en uno de los Técnicos de Área del departamento de Reparaciones.

Las falencias encontradas son:

5.2.1.2.1 Manejo y aplicación de conceptos Jurídicos propios de la Legislación Laboral Erróneos. Al momento de iniciar esta Práctica Jurídica Empresarial, se dio un primer acercamiento del estudiante con algunos Administrativos de PRESTEGAS LTDA, como lo son: El Gerente de PRESTEGAS LTDA, el señor MIGUEL ANGEL ABRIL, la Directora Administrativa y De Calidad de PRESTEGAS LTDA. La señora Marcela Mantilla Rueda y la Coordinadora de Talento Humano de PRESTEGAS LTDA. La señora Susan Vergara, quienes son los directamente encargados de realizar el proceso de contratación laboral, dicho acercamiento, si bien inicialmente buscaba que se informara acerca de las Políticas de contratación de personal de la empresa, permitió así mismo determinar que existían algunos Conceptos Jurídicos básicos de la Legislación Laboral que estaban siendo utilizados erróneamente o que ni si quiera habían sido tenidos en cuenta dentro del proceso de contratación laboral. Si bien, estas personas no son especialistas en el Ámbito del Derecho y no tienen por qué serlo, pues el perfil de sus cargos no les impone esta carga para poder acceder a él, si se evidencia que este desconocimiento de conceptos y directrices básicas en materia Jurídica Laboral ha llevado a que se presenten la gran mayoría de falencias de las que aquí se harán mención.

Los principales Conceptos Jurídicos pasados por alto dentro del proceso de contratación laboral y el desarrollo del vínculo laboral empleado-empresa son:

**1. Contrato laboral a Término Fijo y Término Indefinido:** si bien, en el artículo 46 y 47 del Código Sustantivo del Trabajo<sup>61</sup> se da una definición clara de cada una de estas modalidades de duración del contrato de trabajo. La empresa PRESTEGAS LTDA, tenía la errónea idea de que un Contrato de Trabajo que inicialmente se pactó a término fijo inferior a un año, con el paso sucesivo de tres prorrogas (las cuales dicho sea de paso, no cumplían con el imperativo del Artículo 46 del del Código Sustantivo del Trabajo<sup>62</sup>, en cuanto a su duración) este contrato a término fijo se convertía inmediatamente en un contrato a término indefinido.

**2. Concepto de prórroga:** Frente a la modalidad de contratación laboral implementada por PRESTEGAS LTDA, esto es, Contratos Individuales De Trabajo A Término Fijo Inferior A Un Año, el Código Sustantivo del Trabajo es claro al afirmar que las prórrogas de dichos Contratos solo podrán darse sucesivamente 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<sup>63</sup>. Así las cosas, una de las principales falencias encontradas en el estudio del proceso de Contratación Laboral de PRESTEGAS LTDA, se materializa cuando la empresa por medio de su Departamento de Recursos Humanos o La Subgerencia Administrativa, ignoraban esta estipulación legal, y realizaban prorrogas de contratos individuales de trabajo a término fijo inferior a un año, por un tiempo mayor al inicialmente

---

<sup>61</sup> Cito Código Sustantivo del Trabajo en su ARTÍCULO 46. CONTRATO A TERMINO FIJO. 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. 1. 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. 2. 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. PARAGRAFO. 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. ARTÍCULO 47. DURACIÓN INDEFINIDA.

1o) 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 transitorio, será contrato a término indefinido.

2o) El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado 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, 64 de este Código, para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir.

<sup>62</sup> *Ibidem*. Artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo

<sup>63</sup> *Ibidem*. Artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo

pactado. Con lo cual y acogiendo el criterio del profesor ARMANDO CASTRO PEREZ<sup>64</sup>, se está violando la disposición expresa del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo. En este sentido, se dice que se están vulnerando los Derechos del trabajador al realizar PRESTEGAS LTDA prorrogas de contratos individuales de trabajo a término fijo inferior a un año, por un tiempo mayor al inicialmente pactado, pues lo que busca la Legislación Laboral es brindarle una estabilidad concreta al trabajador, estabilidad que para el Legislador se ve garantizada luego de las tres primeras prorrogas por un tiempo igual o inferior al inicialmente pactado, pues al cabo de las cuales el término de prorroga no podrá ser inferior a un (1) año.

**3. Preaviso unilateral de terminación del Contrato de Trabajo:** Al respecto, la Legislación Laboral lo define como una forma de dar por terminado el contrato de trabajo a término fijo, es decir que la parte interesada avise a la otra su determinación de no prorrogar el término del contrato, este aviso se deberá hacer con una antelación de treinta (30) días calendario a la fecha del vencimiento del término estipulado, si se omite este preaviso o no se da dentro de la oportunidad legal o simplemente no se elabora debidamente, pues simplemente la consecuencia será la que el contrato se entenderá prorrogado por un término igual al inicialmente pactado.

Esta situación es una de las más comunes dentro de la empresa PRESTEGAS LTDA, en casi todos los contratos laborales de más de un año de antigüedad, la empresa informaba al trabajador de la terminación unilateral de su contrato de trabajo, sin embargo, en muchos de esos preavisos no se cumplió el imperativo de que trata el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo en su primer numeral:

---

<sup>64</sup> CASTRO Pérez Armando, Magíster en Hermenéutica Jurídica y Derecho- Especialista en Relaciones Laborales. Asesor y consultor de Empresas.

“1. 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...”

Cabe, resaltar que las veces en que se cumplió por parte PRESTEGAS LTDA, el requisito temporal anterior, esto es informarle de la terminación unilateral al empleado con no menos de treinta (30) días antes de la terminación del contrato, este preaviso se constituía como una simple carta en la cual lo que se le informaba al empleado era la fecha de terminación del contrato laboral, sin que se hiciera referencia a la intención clara y expresa de PRESTEGAS LTDA de no Prorrogar, ni renovar el contrato de trabajo. De la misma forma se omitía en el preaviso informar al trabajador el estado al momento de la terminación del contrato de los aportes a la Seguridad Social Integral y Parafiscales correspondientes, pese a ello, y a que se en la mayoría de los casos se evidencio el mismo formato de preaviso de terminación unilateral, PRESTEGAS LTDA entendía erróneamente que ese preaviso si cumplía con los requisitos de Ley y por ende si tenía eficacia, y procedía a desvincular a sus empleados de forma definitiva de la empresa, o a realizar prorrogas por un periodo de tiempo superior al inicialmente pactado, pues según la empresa con el preaviso entregado se había evitado que el contrato laboral del empleado se prorrogara automáticamente por un periodo igual al anterior.

5.2.1.2.2. Falencias en la elaboración del CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO celebrado entre PRESTEGAS LTDA y sus empleados.

Dentro del esquema de contratación laboral interno de PRESTEGAS LTDA, se maneja una vinculación laboral directa de empleados con la empresa, esta relación laboral se funda en un **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A**

**TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO**, el cual es un formato de contrato de trabajo preestablecido, comercializado por la editorial LEGIS, llamado: Minera 10-10, si bien este tipo de formatos son de gran demanda en el mercado y son utilizados por muchas empresas pues contienen una serie de cláusulas legales que resultan ser de gran utilidad para las empresas, estos formatos regulan la relación laboral Empresa-empleado de forma general, ocasionando que las empresas no puedan personalizar y adecuar los contratos que les ofrecen a sus empleados según las particulares necesidades de cada empresa.

Ahora bien, dejando a un lado la aclaración anterior, dentro del estudio al que fueron sometidos cada uno de los contratos laborales de todos los Técnicos de Área y Administrativos de PRESTEGAS LTDA, se logró detectar que en muchos casos se presentan errores al momento de llenar el formato de contrato laboral Minerva 10-10, a modo de ejemplo: en el espacio destinado para que el empleador especifique el periodo de tiempo que va a durar el contrato, esto es; Un mes, Cinco meses, Diez meses, Etc.. Se escribía la fecha en la cual inicio el contrato, de forma seguida en el espacio para indicar la fecha de inicio de labores, PRESTEGAS LTDA ponía la fecha en la cual se prorrogaba por primera vez el contrato, situación que no solo influía de forma negativa en el correcto diligenciamiento del contrato de trabajo del empleado de PRESTEGAS LTDA, sino que constantemente repercutía en los malos resultados obtenidos en anteriores auditorías realizadas.

Por si fuera poco, se logró evidenciar que en muchas ocasiones si bien se elaboraban dos copias del contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, nunca se le entregaba copia de su contrato al empleado, permaneciendo los dos ejemplares archivados en la carpeta del empleado.

5.2.1.2.3 Falencias en el manejo del pago de Seguridad Social Integral de los empleados en los periodos de vacaciones. En este punto, cabe resaltar que estas falencias de las cuales se hará mención a continuación, se realizaron bajo las directrices del anterior Director Administrativo y de Calidad de PRESTEGAS LTDA, el Señor Miguel Bautista, y que pese que la nueva Directora Administrativa y de Calidad de PRESTEGAS LTDA, la señora Marcela Mantilla Rueda, ha optado por apartarse de esa práctica, los efectos y las consecuencias dejadas por las malas prácticas realizadas por la antigua administración se hacen evidentes y aun generan preocupación dentro de varios empleados.

Esta falencia en el manejo del pago de Seguridad Social Integral de los empleados en los periodos de vacaciones, consistía en que a algunos Técnicos de Área, se les brindaba su periodo de vacaciones a que tenían Derecho y por el tiempo que les correspondía según el periodo de tiempo laborado, sin embargo, PRESTEGAS LTDA al momento de enviar a algunos de sus empleados a este descanso remunerado, procedía a liquidarlos y a desvincularlos de la Seguridad Social Integral, sin haber pasado el correspondiente preaviso de terminación unilateral del contrato laboral, hecho que es gravemente contrario a la ley, pues es deber del empleador mantener vinculado al Sistema de Seguridad Social Integral al empleado que se encuentre en periodo de vacaciones. Posterior a esto, cuando el empleado volvía de su merecido descanso, PRESTEGAS LTDA procedía a realizar nuevamente sus afiliaciones al Sistema Integral de Seguridad Social y le realizaba un nuevo contrato de trabajo, esto para PRESTEGAS LTDA, se basaba en una eventual solución de continuidad del contrato laboral del empleado, sin embargo este fraccionamiento irregular del contrato laboral, más allá de verse como una mala y errónea practica dentro del proceso de contratación laboral, puede llevar a que PRESTEGAS LTDA se vea obligada en un eventual proceso judicial a pagar todos aquellos Derechos laborales monetarios que dejo de cancelar al empleado durante su desvinculación de la empresa, lo anterior, claro

está solo se daría si un Juez de la Republica declarara que en esos casos no existió una solución de continuidad del Contrato Laboral.

Para finalizar este reporte de las falencias existentes en las prácticas actuales de contratación laboral en PRESTEGAS LTDA, de forma seguida se pondrán algunos ejemplos de los contratos y los formatos de prorroga y preavisos de terminación unilateral usados hasta el momento por PRESTEGAS LTDA, con lo cual se busca como primera medida dejar una evidencia visual de las falencias encontradas y concientizar a PRESTEGAS LTDA de la importancia de comenzar de forma inmediata con la implementación de las políticas de mejora que serán el resultado de esta Práctica Empresarial.

Aclaración: A los formatos aportados dentro de los anexos se les suprimió el nombre del trabajador por confidencialidad de la información.



**Figura 3. Formato Erróneo Del Preaviso Unilateral De Terminación Del Contrato De Trabajo Manejado Por Prestegas Ltda <sup>66</sup>**



<sup>66</sup> figura No 3. Formato erróneo del Preaviso unilateral de terminación del Contrato de Trabajo manejado por PRESTEGAS LTDA. Fuente: Archivo del Departamento de Talento Humano de PRESTEGAS LTDA.

**Figura 4. Apropiación Errónea Del Concepto De Prórroga Del Contrato De Trabajo. Se Prorroga El Tiempo Del Contrato Por Un Periodo Superior Al Inmediatamente Anterior .<sup>67</sup>**



<sup>67</sup> Figura No 4. Apropiación errónea del Concepto de Prórroga del contrato de trabajo. Se prorroga el tiempo del contrato por un periodo superior al inmediatamente anterior. Fuente: Archivo del Departamento de Talento Humano de PRESTEGAS LTDA.



**Figura 6. Formato Erróneo Del Preaviso Unilateral De Terminación Del Contrato De Trabajo Manejado Por Prestegas Ltda<sup>69</sup>**



Bucaramanga, 24 de febrero de 2011

Señor  
**Técnico de Área**  
Ciudad


Ref: Aviso de terminación de contrato laboral.

Cordial saludo,

Por medio de la presente, le comunico que el próximo 31 de marzo de 2011 finaliza por expiración del tiempo concertado el contrato de trabajo que lo vincula con PRESTEGAS LTDA, lo que se le comunica, en plazo a los efectos oportunos.

De la misma manera agradecemos su apoyo y colaboración durante el tiempo laborado.

Atentamente,  
  
**PRESTEGAS LTDA.**  
NIT. 804.008.594-6  
**EDITH JOHANNA HERNANDEZ VELANDIA**  
Coordinadora de Talento Humano

  
91182161 GIRON.  
26 - FEB - 2011

---

Calle 41 No. 25-28 Nuevo Sotomayor  
Teléfono: 6 34 33 07 - 6 34 31 02 - Telefax: 6851265  
direccionadministrativa@prestegas.com  
<http://www.prestegas.com/>

<sup>69</sup> Figura No 6. Formato erróneo del Preaviso unilateral de terminación del Contrato de Trabajo manejado por PRESTEGAS LTDA. Fuente: Archivo del Departamento de Talento Humano de PRESTEGAS LTDA.

## Figura 7. Formato Erróneo Del Preaviso Unilateral De Terminación Del Contrato De Trabajo Manejado Por Prestegas Ltda <sup>70</sup>



Bucaramanga, 29 de noviembre de 2011

Señor(a)

Ciudad

Ref.: Aviso de terminación de contrato laboral.

Cordial saludo,

Por medio de la presente, le comunico que el próximo 31 de diciembre de 2011 finaliza por expiración del tiempo concertado el contrato de trabajo que lo vincula con PRESTEGAS LTDA, lo que se le comunica, en plazo a los efectos oportunos.

De la misma manera agradecemos su apoyo y colaboración durante el tiempo laborado.

Atentamente,

  
PRESTEGAS LTDA.  
NIT. 804.006.594-6  
**EDITH JOHANNA HERNANDEZ VELANDIA**  
Coordinadora de Talento Humano

  
91182161 GIRON  
30-11-2011

---

Calle 41 No. 25-28 Nuevo Sotomayor  
Teléfonos: 6 34 33 07 - 6 34 31 02 - Telefax: 6851265  
direccionadministrativa@prestegas.com  
<http://www.prestegas.com/>

<sup>70</sup> Figura No 7. Formato erróneo del Preaviso unilateral de terminación del Contrato de Trabajo manejado por PRESTEGAS LTDA. Fuente: Archivo del Departamento de Talento Humano de PRESTEGAS LTDA.

**Figura 8. Apropiación Errónea Del Concepto De Prórroga Del Contrato De Trabajo. Se Prorroga El Tiempo Del Contrato Por Un Periodo Superior Al Inmediatamente Anterior<sup>71</sup>**



Bucaramanga, 30 de diciembre de 2011

Señor(a)

Ciudad

Cordial saludo,

Por medio de la presente me permito informarle que su contrato laboral se renueva hasta el 26 de diciembre de 2012.

Atentamente,

**PRESTEGAS LTDA.**  
NIT. 804.008.594-6

**EDITH JOHANNA HERNANDEZ VELANDIA**  
Coordinadora de talento humano

*9118216161 RON*  
*05-01-2012*

Calle 41 No. 25-28 Nuevo Sotomayor  
Teléfonos: 6 34 33 07 - 6 34 31 02 - Telefax: 6851265  
direccionadministrativa@prestegas.com  
<http://www.prestegas.com/>

<sup>71</sup> Figura No 8. Apropiación errónea del Concepto de Prórroga del contrato de trabajo. Se prorroga el tiempo del contrato por un periodo superior al inmediatamente anterior. Fuente: Archivo del Departamento de Talento Humano de PRESTEGAS LTDA.

### EJEMPLO NUMERO 3

Figura 9. Entrega Por Fuera Del Plazo Legal Del Preaviso Unilateral De Terminación Del Contrato De Trabajo Por Parte Prestegas Ltda <sup>72</sup>



Bucaramanga, 24 de noviembre de 2012

Señor(a)  
Ciudad

Ref.: Aviso de terminación de contrato laboral.

Cordial saludo,

Por medio de la presente, le comunico que el próximo **22 de diciembre de 2012** finaliza por expiración del tiempo concertado el contrato de trabajo que lo vincula con PRESTEGAS LTDA, lo que se le comunica, en plazo a los efectos oportunos.

De la misma manera agradecemos su apoyo y colaboración durante el tiempo laborado.

Atentamente,



**YURY MARCELA MANTILLA RUEDA**  
Directora Administrativa y de Calidad

**FECHA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO** ↑  
**27-11-12**  
↓  
**FECHA DE RECIBIDO POR PARTE DEL EMPLEADO.**

---

Calle 41 No. 25-28 Nuevo Sotomayor  
Teléfonos: 6 34 33 07 - 6 34 31 02 - Telefax: 6851265  
direccionadministrativa@prestegas.com  
<http://www.prestegas.com/>

<sup>72</sup> Figura No 9. Entrega por fuera del plazo legal del Preaviso unilateral de terminación del Contrato de Trabajo por parte PRESTEGAS LTDA. Fuente: Archivo del Departamento de Talento Humano de PRESTEGAS LTDA.

**Figura 10. Entrega Por Fuera Del Plazo Legal Del Preaviso Unilateral De Terminación Del Contrato De Trabajo Por Parte Prestegas Ltda.<sup>73</sup>**



<sup>73</sup> Figura No 10. Entrega por fuera del plazo legal del Preaviso unilateral de terminación del Contrato de Trabajo por parte PRESTEGAS LTDA. Fuente: Archivo del Departamento de Talento Humano de PRESTEGAS LTDA

### 5.2.1.3 Determinación de posibles causas que originan falencias dentro de los procedimientos de contratación laboral de PRESTEGAS LTDA.

Dentro del proceso de contratación laboral de PRESTEGAS LTDA, la vinculación de personal tanto Técnico como Administrativo se había venido desarrollando desde el área de contabilidad de la empresa, sin que se haya consolidado un Departamento Jurídico y un proceso de contratación estándar que respalde las distintas Políticas de Calidad y de expansión que se han venido implementado desde el año 2011 en PRESTEGAS LTDA.

Por lo tanto, como consecuencia de la no supervisión de los procesos de contratación de personal durante todos estos años por parte de un profesional del Derecho, se hace evidente la presencia de falencias en dichos procesos. Dichas falencias, que ya fueron plasmadas en el acápite anterior, son el resultado de la falta de conocimiento como primera medida de Conceptos Jurídicos básicos aplicables a los procesos de vinculación laboral de las Empresas Privadas, así como también son originados por la falta de un profesional del Derecho que asesore a PRESTEGAS LTDA sobre el buen desarrollo del proceso de contratación laboral.

En las siguientes tablas, se hará una relación de las falencias encontradas junto con su respectiva causal, en dichas tablas ira una primera aproximación al problema principal, bajo la denominación de general, de forma seguida se expondrán las falencias que emanan de ese problema principal, denominado como específico. De la misma manera se procederá con las causales que dieron origen a las falencias.

**Tabla 5. Manejo Y Aplicación De Conceptos Jurídicos.<sup>74</sup>**

DEPARTAMENTO	FALENCIA	CAUSAL
SE EVIDENCIA EN TODOS LOS DEPARTAMENTOS DE LA EMPRESA.	General Manejo y aplicación de conceptos Jurídicos propios de la Legislación Laboral Erróneos.	General Ignorancia o desconocimiento de la Legislación Laboral vigente. Manejo inapropiado del proceso de contratación por parte de personal contable de PRESTEGAS LTDA Carencia de un Profesional del Derecho
SE EVIDENCIA EN TODOS LOS DEPARTAMENTOS DE LA EMPRESA.	Específica Confusión entre Contrato a Término Fijo y a Término Indefinido.	Específica Se cree erróneamente que debido a las múltiples prorrogas de un contrato laboral a término fijo este se convierte automáticamente en un contrato laboral a término indefinido.
SE EVIDENCIA EN TODOS LOS DEPARTAMENTOS DE LA EMPRESA.	Específica Apropiación errónea del Concepto de Prórroga del contrato de trabajo.	Específica PRESTEGAS LTDA realiza prorrogas en contratos laborales a término fijo inferiores a un año, por un periodo de tiempo superior al inicialmente pactado.
SE EVIDENCIA EN TODOS LOS DEPARTAMENTOS DE LA EMPRESA.	Específica Formato erróneo del Preaviso unilateral de terminación del Contrato de Trabajo.	Específica PRESTEGAS LTDA, implementa un formato de preaviso, el cual no tiene en cuenta la estipulación legal de los 30 días, así mismo se ignora el deber de informar al trabajador el estado de los apartes a Seguridad Social Integral y Parafiscales al momento del despido y la orden para la práctica de los correspondientes exámenes de egreso.

<sup>74</sup> Tabla No 5. Falencias dentro del proceso de contratación laboral de PRESTEGAS LTDA y sus causales, referentes al manejo y aplicación de conceptos jurídicos. Fuente: Autor del Proyecto

**Tabla 6. Elaboración Del Contrato Individual De Trabajo A Termin Fijo Inferior A Un Año Celebrado Entre Prestegas Ltda Y Sus Empleados.**<sup>75</sup>

DEPARTAMENTO	FALENCIA	CAUSAL
SE EVIDENCIA EN TODOS LOS DEPARTAMENTOS DE LA EMPRESA.	General Elaboración del CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO celebrado entre PRESTEGAS LTDA y sus empleados.	General Utilización de contrato de trabajo preestablecido, comercializado por la editorial Legis, llamado: Minera 10-10
SE EVIDENCIA EN TODOS LOS DEPARTAMENTOS DE LA EMPRESA.	Especifica Imposibilidad de adecuar el contrato de trabajo a las políticas y directrices específicas de PRESTEGAS LTDA	Especifica Debido a la utilización sistemática del formato de contrato de trabajo, llamado Minerva 10-10, se evidencia una falta de personalización del contrato de trabajo de los trabajadores de PRESTEGAS LTDA, generando que dentro del contrato se queden por fuera clausulas específicas propias de las labores de la empresa PRESTEGAS LTDA.
SE EVIDENCIA EN TODOS LOS DEPARTAMENTOS DE LA EMPRESA.	Especifica Errores al momento de llenar el formato de contrato laboral Minerva 10-10	Especifica Manejo inapropiado del formato de contrato Laboral Minerva por parte de personal contable de PRESTEGAS LTDA Carencia de un Profesional del Derecho
DEPARTAMENTOS <ul style="list-style-type: none"> <li>• ADMINISTRATIVO.</li> <li>• URGENCIAS</li> </ul>	Especifica Falta de diligencia al no entregar copia del Contrato Individual De Trabajo A Término Fijo Inferior A Un Año al empleado.	Especifica Manejo inapropiado del proceso de contratación por parte de personal contable de PRESTEGAS LTDA

<sup>75</sup> Tabla No 6. Falencias dentro del proceso de contratación laboral de PRESTEGAS LTDA y sus causales, referentes a la elaboración del CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO celebrado entre PRESTEGAS LTDA y sus empleados. Fuente: Autor del Proyecto

**Tabla 7. Falencias En El Manejo Del Pago De Seguridad Social Integral De Los Empleados En Los Periodos De Vacaciones.**<sup>76</sup>

DEPARTAMENTO	FALENCIA	CAUSAL
DEPARTAMENTOS <ul style="list-style-type: none"> <li>• ASISTENCIA TECNICA</li> <li>• REPARACIONES</li> </ul>	General Falencias en el manejo del pago de Seguridad Social Integral de los empleados en los periodos de vacaciones.	General Ignorancia o desconocimiento de la Legislación laboral vigente. Manejo inapropiado del proceso de contratación por parte de personal contable de PRESTEGAS LTDA Carencia de un Profesional del Derecho
DEPARTAMENTOS <ul style="list-style-type: none"> <li>• ASISTENCIA TECNICA</li> <li>• REPARACIONES</li> </ul>	Especifica Durante el periodo de vacaciones, a algunos empleados se les retiraba de la Seguridad Social Integral.	Especifica Ignorancia o desconocimiento de la Legislación laboral vigente. Carencia de un Profesional del Derecho Se realiza esta práctica, buscando reducir los costos de nómina de la empresa PRESTEGAS LTDA.
DEPARTAMENTOS <ul style="list-style-type: none"> <li>• ASISTENCIA TECNICA</li> <li>• REPARACIONES</li> </ul>	Especifica Luego de su periodo de vacaciones se realizaba con el empleado la firma de un nuevo contrato de trabajo. Intentando con esto dar una eventual solución de continuidad irregular al contrato laboral.	Especifica Ignorancia o desconocimiento de la Legislación laboral vigente. Manejo inapropiado del proceso de contratación por parte de personal contable de PRESTEGAS LTDA.

5.2.1.4. Verificación de posibles políticas tendientes a mejorar y corregir las falencias encontradas en los procesos de contratación de personal de PRESTEGAS LTDA.

El propósito de esta Práctica Jurídica Empresarial, fue poder ofrecerle a PRESTEGAS LTDA, unos parámetros Jurídicos que le permitan mejorar su sistema actual de contratación laboral y de esta manera poder tomar medidas e implementar las Políticas correctivas que permitan a la empresa lograr cumplir con los requerimientos y las obligaciones que la Legislación Laboral le impone para con sus empleados.

<sup>76</sup> Tabla No 7. Falencias dentro del proceso de contratación laboral de PRESTEGAS LTDA y sus causales en el manejo del pago de Seguridad Social Integral de los empleados en los periodos de Vacaciones. Fuente: Autor del Proyecto

Todo este proceso de estudio, análisis y revisión de los diferentes procesos de contratación laboral de PRESTEGAS LTDA, dio como resultado una serie de posibles políticas tendientes a mejorar y corregir las falencias encontradas, estas políticas de mejoramiento fueron expuestas inicialmente a la Directora Administrativa y De Calidad de PRESTEGAS LTDA. La señora Marcela Mantilla Rueda, para su aprobación. En este punto, se debe resaltar que PRESTEGAS LTDA, manifestó la necesidad de ir realizando la implementación de forma inmediata y sistemática de dichas Políticas de mejoramiento.

A continuación se expondrán dichas políticas de mejora dentro tablas, en las cuales se podrán observar el problema o falencia encontrada con su respectiva Política de mejora, así mismo el responsable de la creación de dichas Políticas y el Departamento o Jefe de Departamento el cual deberá implementar las Políticas.

**Tabla 8. Relación Entre La Falencia Encontrada En El Manejo Y Aplicación De Conceptos Jurídicos Propios De La Legislación Laboral Erróneos Y La Política De Mejora.**<sup>77</sup>

FALENCIA	POLÍTICA DE MEJORA	RESPONSABLE DE BRINDAR LA MEJORA	RESPONSABLE DE IMPLEMENTAR LA MEJORA
General Manejo y aplicación de conceptos Jurídicos propios de la Legislación Laboral Erróneos.	General Brindar sesiones de capacitación en aspectos jurídicos básicos referentes a los temas de Derecho Laboral.	Autor de la Propuesta de Practica Empresarial	Jefe del Departamento De Recursos Humanos DE PRESTEGAS LTDA.
Confusión entre Contrato a Término Fijo y a Término Indefinido.	Brindar sesiones de capacitación en aspectos jurídicos que le permitan a los responsables de implementar la política de	Autor de la Propuesta de Practica Empresarial	Jefe del Departamento De Recursos Humanos DE PRESTEGAS

<sup>77</sup> Tabla No. 8. Relación entre la falencia encontrada en el manejo y aplicación de conceptos Jurídicos propios de la Legislación Laboral Erróneos y la política de mejora. Fuente: Autor del Proyecto

	mejora distinguir las diferencias y efectos jurídicos entre un contrato laboral a término fijo y uno a término indefinido.		LTDA.
Apropiación errónea del Concepto de Prórroga del contrato de trabajo.	Brindar sesiones de capacitación en aspectos jurídicos que le permitan a los responsables de implementar la Política de mejora contar con una aproximación correcta del concepto de prórroga y renovación de contratos laborales, así mismo dejar claridad frente a sus efectos jurídicos. Elaborar un formato de carta de prórroga, el cual permitirá a PRESTEGAS LTDA informar oportunamente de la eventual prórroga automática del contrato de trabajo	Autor de la Propuesta de Practica Empresarial	Jefe del Departamento De Recursos Humanos de PRESTEGAS.
Formato erróneo del Preaviso unilateral de terminación del Contrato de Trabajo.	Brindar sesiones de capacitación en aspectos jurídicos que le permitan a los responsables de implementar la Política de mejora contar con una aproximación correcta del concepto de preaviso de terminación unilateral de contratos laborales, así mismo dejar claridad frente a sus efectos jurídicos y su oportuna entrega al empleado. Elaborar un formato de carta de preaviso, el cual permitirá a PRESTEGAS LTDA informar oportunamente de la eventual terminación unilateral del contrato de trabajo a sus empleados. Dicho formato deberá contener los requisitos mínimos legales para que tenga eficacia.	Autor de la Propuesta de Practica Empresarial	Jefe del Departamento De Recursos Humanos de PRESTEGAS LTDA

**Tabla 9. Relación Entre Falencias En La Elaboración Del Contrato Individual De Trabajo A Termin Fijo Inferior A Un Año Celebrado Entre Prestegas Ltda Y Sus Empleados Y Las Políticas De Mejora.**<sup>78</sup>

FALENCIA	POLÍTICA DE MEJORA	RESPONSABLE DE BRINDAR LA MEJORA	RESPONSABLE DE IMPLEMENTAR LA MEJORA
General del Elaboración del CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO celebrado entre PRESTEGAS LTDA y sus empleados.	General Implementar un contrato individual de trabajo, personalizado en los aspectos específicos de la labor propia de PRESTEGAS LTDA. Dejar de utilizar el formato de contrato laboral comercializado por la editorial Legis, llamado: Minera 10-10	Autor de la Propuesta de Practica Empresarial	Jefe del Departamento De Recursos Humanos de PRESTEGAS LTDA
Imposibilidad de adecuar el contrato de trabajo a las políticas y directrices específicas de PRESTEGAS LTDA	Implementar un contrato individual de trabajo, personalizado en los aspectos específicos de la labor propia de PRESTEGAS LTDA.	Autor de la Propuesta de Practica Empresarial	Jefe del Departamento De Recursos Humanos de PRESTEGAS LTDA
Errores al momento de llenar el formato de contrato laboral Minerva 10-10	Brindar sesiones de capacitación en aspectos jurídicos que le permitan a los responsables de implementar la Política de mejora contar con una aproximación correcta de los principales elementos que componen el contrato de trabajo. Implementar un contrato individual de trabajo, personalizado en los aspectos específicos de la labor propia de PRESTEGAS LTDA. Dejar de utilizar el formato de contrato laboral comercializado por la editorial Legis, llamado: Minera 10-10	Autor de la Propuesta de Practica Empresarial	Jefe del Departamento De Recursos Humanos de PRESTEGAS LTDA.
Falta de diligencia al no entregar copia del Contrato Individual De Trabajo A Término	Implementar una Política dentro del proceso de contratación de personal de PRESTEGAS LTDA, tendiente a verificar esta falencia	Autor de la Propuesta de Practica Empresarial	Jefe del Departamento De Recursos Humanos de

<sup>78</sup> Tabla No 9 Relación entre Falencias en la Elaboración del CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO celebrado entre PRESTEGAS LTDA y sus empleados y las políticas de mejora. Fuente: Autor del Proyecto

Fijo Inferior A Un Año al empleado.	y evitar su repetición. Hacer entrega de los contratos que debe tener el empleado y que se encuentran archivados en las carpetas de cada uno de ellos.		PRESTEGAS LTDA
-------------------------------------	--	--	----------------

**Tabla 10. Relación Entre Las Falencias En El Manejo Del Pago De Seguridad Social Integral De Los Empleados En Los Periodos De Vacaciones Y Las Políticas De Mejora.**<sup>79</sup>

FALENCIA	POLÍTICA DE MEJORA	RESPONSABLE DE BRINDAR LA MEJORA	RESPONSABLE DE IMPLEMENTAR LA MEJORA
General Falencias en el manejo del pago de Seguridad Social Integral de los empleados en los periodos de vacaciones.	Brindar sesiones de capacitación en aspectos Jurídicos que le permitan a los responsables de implementar la Política de mejora contar con una aproximación correcta de la obligación del empleador frente al pago de los aportes a Seguridad Social Integral Y parafiscales durante toda la duración del contrato de trabajo, incluido el periodo de vacaciones.	Autor de la Propuesta de Practica Empresarial	Jefe del Departamento De Recursos Humanos de PRESTEGAS LTDA
Luego de su periodo de vacaciones se realizaba con el empleado la firma de un nuevo contrato de trabajo. Intentando con esto dar una eventual solución de continuidad irregular al contrato laboral.	Brindar sesiones de capacitación en aspectos Jurídicos que le permitan a los responsables de implementar las mejoras contar con una aproximación de los efectos Jurídicos de la terminación de los contratos laborales, el concepto relacionado con la solución de continuidad de los contratos laborales	Autor de la Propuesta de Practica Empresarial	Jefe del Departamento De Recursos Humanos de PRESTEGAS LTDA

De esta forma se concluye este segundo Informe del desarrollo de la Práctica Jurídica Empresarial adelantado en PRESTEGAS LTDA. Como se evidencio se

<sup>79</sup> Tabla No. 10. Relación entre las Falencias en el manejo del pago de Seguridad Social Integral de los empleados en los periodos de vacaciones y las Políticas de mejora. Fuente: Autor del Proyecto

llevó a cabo un desarrollo pleno de la segunda parte del proyecto presentado ante el Comité De Trabajos De Grado.

### **5.3 TERCER INFORME**

Tercer informe de la actividad desarrollada en PRESTEGAS LTDA en el mes comprendido entre el doce de agosto de 2013 y once de septiembre de 2013.

#### **5.3.1 Parte Tercera.**

##### **EVALUACION DE RESULTADOS DESDE EL PUNTO DE VISTA JURIDICO.**

#### **TITULO 3. ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS DE MEJORAMIENTO.**

5.3.1.1. Análisis de los resultados arrojados en la etapa de estudio - análisis y verificación. Dentro de esta proyecto de Práctica Jurídica Empresarial, dirigida al mejoramiento de los procesos de contratación de personal de PRESTEGAS LTDA, se abordaron cuatro (4) Títulos, un primer Título denominado: CONOCIMIENTO Y DOCUMENTACIÓN SOBRE LA EMPRESA, un segundo Título denominado: VERIFICACION DE POSIBLES POLÍTICAS DE CONTRATACIÓN, seguido de un tercer Título de EVALUACION DE RESULTADOS DESDE EL PUNTO DE VISTA.

En el primero de los Títulos, se estudió inicialmente el Régimen Jurídico aplicable en materia de Contratación Laboral, así mismo fueron objeto de estudio los principales conceptos manejados dentro de los procesos de contratación laboral de PRESTEGAS LTDA, y sus diferentes Políticas de contratación, por ultimo dentro de este primer Título se estudiaron y analizaron los posibles factores incidentes en el proceso de contratación de personal de PRESTEGAS LTDA.

Así las cosas, esta Propuesta de Estudio, Análisis, Revisión Y Mejoramiento de los Diferentes Procesos de Contratación Laboral de PRESTEGAS LTDA, tuvo su inicio con un proceso de conocimiento y estudio sobre el Régimen Jurídico aplicable en materia de Contratación Laboral a las empresas privadas con Responsabilidad Limitada, dentro del cual, se estudiaron las Regulaciones Legales de las Sociedades de Responsabilidad Limitada como lo es PRESTEGAS LTDA, así mismo su relación con el Código de Comercio<sup>80</sup> y la vigilancia y control que sobre estas ejerce la Superintendencia de Sociedades<sup>81</sup>.

Por último, dentro de este primer estudio se analizaron las bases jurídicas de la contratación laboral en Colombia para lo cual se tuvo en cuenta la Constitución Política de 1991, el Código Sustantivo del Trabajo, Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 y los diferentes Tratados y Convenios Internacionales suscritos y ratificados por Colombia.

De forma seguida, dentro de este primer Título de la Propuesta de Práctica Jurídica Empresarial, se dio un estudio y apropiación tanto de los conceptos como de las Políticas de contratación laboral de PRESTEGAS LTDA. Es así, como se pudo identificar que el proceso de contratación laboral adelantado por el Departamento de Recursos Humanos de PRESTEGAS LTDA, es un procedimiento de Contratación Laboral Directa, mediante el cual este Departamento adelanta directamente la vinculación de los trabajadores, este proceso se lleva a cabo mediante políticas subjetivas de selección del personal idóneo para desempeñar las labores tendientes a desarrollar su Misión como empresa. De igual forma el estudio arrojó como resultado que PRESTEGAS LTDA, vincula laboralmente a sus empleados mediante contratos individuales de trabajo a término fijo inferiores a un año, los cuales pueden ser prorrogados, mientras que sus Socios fundantes en aras de desempeñar labores propias de la

---

<sup>80</sup> Cita el Código de comercio Colombiano, adoptado mediante el decreto número 410 de 1971.

<sup>81</sup> Superintendencia de Sociedades, creada por la Ley 58 de 1931. Publicada en el diario oficial el 23 de Abril de 1931.

empresa frente al suministro de servicios suplementarios de gas natural se encuentran actualmente vinculados mediante contratos individuales de trabajo a término indefinido, por último como se evidencia en el primer informe de esta Práctica Jurídica Empresarial también se realizó una amplia mención de los conceptos manejados dentro de los Procedimientos de Contratación Laboral de PRESTEGAS LTDA, de igual forma los principales conceptos propios de la materia Laboral y sus definiciones fueron estudiados en el Marco Conceptual de la propuesta inicial.

De forma seguida, el desarrollo del primer Título de la propuesta permitió conocer y analizar el sistema de Contratación laboral y la Legislación aplicable a este tipo de sistemas, este análisis permitió concluir que el Marco Jurídico que regula las relaciones laborales en Colombia, está dotado de elementos suficientes para brindarle al trabajador los medios básicos que permiten garantizar sus Derechos Mínimos Laborales. Dentro del sistema y proceso de contratación de personal adelantado por PRESTEGAS LTDA, se estudiaron y analizaron tanto los procesos de contratación como las Políticas de Salud Ocupacional, de igual forma se procedió con el Reglamento Interno de la Empresa. Se evidenció que si bien PRESTEGAS LTDA cuenta con un proceso interno de contratación de personal bien estructurado y que satisface las necesidades de mano de obra requeridos para el desarrollo de la Misión de la empresa, también se hace evidente que se presentan algunas falencias en cuanto a los documentos que conforman dicho proceso, tales como; contratos Laborales, Preavisos de terminación del vínculo laboral, Carta de información de Prorrogas del contrato laboral, entre otras, las cuales serán explicadas más adelante toda vez que este asunto fue desarrollado en el Título Segundo de la propuesta.

Este primer Título, denominado CONOCIMIENTO Y DOCUMENTACIÓN SOBRE LA EMPRESA finaliza, con un estudio y análisis de los posibles factores que

inciden en el proceso de contratación laboral Interno de PRESTEGAS LTDA, el cual si bien fue ampliamente explicado en el final del primer informe.

Una vez estudiado y analizado el primer Título de la propuesta se hace necesario dar a conocer el análisis del Segundo Título de la propuesta de la Práctica Jurídica Empresarial denominado VERIFICACION DE POSIBLES POLÍTICAS DE CONTRATACIÓN LABORAL, para lo cual, se realizó un diagnóstico de cada uno de los Departamentos que conforman actualmente el organigrama de la empresa, es así, como se estudiaron inicialmente las dependencias de: Toma y Reparto, Reparaciones, Urgencias, Asistencia Técnica, Centros de Gas, Mantenimiento, y por último el Departamento Administrativo, logrando determinar los puntos críticos mediante el conocimiento y estudio de cada uno de los procesos de contratación laboral llevado a cabo por PRESTEGAS LTDA y sus empleados, este diagnóstico se realizó en base al análisis de cada una de las carpetas donde se encuentra el historial laboral completo de cada empleado de PRESTEGAS LTDA. En total, se estudiaron y analizaron la suma de noventa y ocho (98) empleados de PRESTEGAS LTDA.

Es así, como la segunda parte del desarrollo de este Título de la propuesta, permitió dar una aproximación final a las falencias presentes en el sistema de contratación laboral de la empresa PRESTEGAS LTDA, encontrando entre sus principales y más recurrentes falencias las siguientes:

- 1.** Manejo y aplicación de conceptos Jurídicos propios de la Legislación Laboral Erróneos.
- 2.** Falencias en la elaboración del CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO celebrado entre PRESTEGAS LTDA y sus empleados.
- 3.** Falencias en el manejo del pago de Seguridad Social Integral de los empleados en los periodos de vacaciones

Una vez, planteadas y estudiadas las falencias, se procedió a determinar las posibles causas que dieron origen a que estas se presentaran, dando como resultado que estos errores y políticas erradas del sistema de contratación de personal, obedecían en su gran mayoría a que dentro del proceso de contratación laboral, la vinculación de personal tanto Técnico como Administrativo se había venido desarrollando desde el área de Contabilidad de la empresa, sin que se haya consolidado un Departamento Jurídico y un proceso de contratación estándar que respalde las distintas Políticas de Calidad y de expansión que se han venido implementado desde el año 2011 en PRESTEGAS LTDA. Sin embargo, esta no fue la única causal encontrada, pues a lo largo del análisis y desarrollo del Título Segundo se evidenciaron entre otras los siguientes supuestos facticos como posibles causales de las falencias dentro del proceso de contratación de personal de PRESTEGAS LTDA:

- 1.** Ignorancia o desconocimiento de la Legislación Laboral vigente.
- 2.** Manejo inapropiado del proceso de contratación por parte de personal contable de PRESTEGAS LTDA.
- 3.** Carencia de un Profesional del Derecho.
- 4.** Se cree erróneamente que debido a las múltiples prorrogas de un contrato laboral a término fijo este se convierte automáticamente en un contrato laboral a término indefinido.
- 5.** PRESTEGAS LTDA realiza prorrogas en contratos laborales a término fijo inferiores a un año, por un periodo de tiempo superior al inicialmente pactado
- 6.** PRESTEGAS LTDA, implementa un formato de preaviso, el cual no tiene en cuenta la estipulación legal de los 30 días, así mismo se ignora el deber de informar al trabajador el estado de los aportes a Seguridad Social Integral y Parafiscales al momento del despido y la orden para la práctica de los correspondientes exámenes de egreso.
- 7.** Utilización de contrato de trabajo preestablecido, comercializado por la editorial Legis, llamado: Minera 10-10

**8.** Debido a la utilización sistemática del formato de contrato de trabajo, llamado Minerva 10-10, se evidencia una falta de personalización del contrato de trabajo de los trabajadores de PRESTEGAS LTDA, generando que dentro del contrato se queden por fuera cláusulas específicas propias de las labores de la empresa PRESTEGAS LTDA.

**9.** Manejo inapropiado del formato de contrato Laboral Minerva por parte de personal contable de PRESTEGAS LTDA

Posterior a esto, se realizó una verificación de las posibles políticas que a criterio del Practicante y autor de esta Propuesta y bajo la supervisión de los tutores designados, por parte de la Universidad Industrial De Santander el docente ARMANDO CASTRO PEREZ y por parte de PRESTEGAS LTDA. La señora MARCELA MANTILLA RUEDA. Directora Administrativa y de Calidad de PRESTEGAS LTDA. Podrían mejorar y corregir las falencias encontradas dentro de los procesos de contratación de personal de PRESTEGAS LTDA.

Estas políticas fueron expuestas al igual que las causales en un cuadro, en el cual se puede evidenciar la falencia presentada, su respectiva mejora, el responsable de brindar o dar a conocer a PRESTEGAS LTDA, que en este caso para todas las Políticas de mejora es el Practicante y autor de esta Propuesta, Oscar Javier Reyes Chaparro, y por último dentro del cuadro se menciona el Responsable de implementar dicha mejora, para lo cual se planteó la posibilidad de que algunas sean implementadas directamente por la Dirección Administrativa y de Calidad de PRESTEGAS LTDA, en cabeza de la señora MARCELA MANTILLA RUEDA, mientras que algunas otras serán implementadas por la Jefe del Departamento de Recursos Humanos DE PRESTEGAS LTDA, la señorita Susan Vergara.

Las Políticas de mejora planteadas fueron las siguientes:

## **Capacitaciones:**

1. Brindar sesiones de capacitación en aspectos jurídicos básicos referentes a los temas de Derecho Laboral.
2. Brindar sesiones de capacitación en aspectos jurídicos que le permitan a los responsables de implementar la Política de mejora distinguir las diferencias y efectos jurídicos entre un contrato laboral a término fijo y uno a término indefinido.
3. Brindar sesiones de capacitación en aspectos jurídicos que le permitan a los responsables de implementar la Política de mejora contar con una aproximación correcta del concepto de prórroga y renovación de contratos laborales, así mismo dejar claridad frente a sus efectos jurídicos.
4. Brindar sesiones de capacitación en aspectos jurídicos que le permitan a los responsables de implementar la Política de mejora contar con una aproximación correcta del concepto de preaviso de terminación unilateral de contratos laborales, así mismo dejar claridad frente a sus efectos jurídicos y su oportuna entrega al empleado.
5. Brindar sesiones de capacitación en aspectos jurídicos que le permitan a los responsables de implementar la Política de mejora contar con una aproximación correcta de los principales elementos que componen el contrato de trabajo.
6. Brindar sesiones de capacitación en aspectos Jurídicos que le permitan a los responsables de implementar la Política de mejora contar con una aproximación correcta de la obligación del empleador frente al pago de los aportes a Seguridad Social Integral Y parafiscales durante toda la duración del contrato de trabajo, incluido el periodo de vacaciones.
7. Brindar sesiones de capacitación en aspectos Jurídicos que le permitan a los responsables de implementar la Política de mejora contar con una aproximación correcta de los efectos Jurídicos de la terminación de los contratos laborales, así como el concepto relacionado con la solución de continuidad de los contratos laborales

**Documentos:**

1. Elaborar un formato de carta de prórroga, el cual permitirá a PRESTEGAS LTDA informar oportunamente de la eventual prórroga automática del contrato de trabajo.
2. Dejar de utilizar el formato de contrato laboral comercializado por la editorial Legis, llamado: Minera 10-10
3. Implementar un contrato individual de trabajo, personalizado en los aspectos específicos de la labor propia de PRESTEGAS LTDA.
4. Elaborar un formato de carta de preaviso, el cual permitirá a PRESTEGAS LTDA informar oportunamente de la eventual terminación unilateral del contrato de trabajo a sus empleados. Dicho formato deberá contener los requisitos mínimos legales para que tenga eficacia y validez legal

**Respecto de la falta de diligencia dentro del proceso de contratación.**

1. Implementar una Política dentro del proceso de contratación de personal de PRESTEGAS LTDA, tendiente a verificar esta falencia y evitar su repetición. Hacer entrega de los contratos que debe tener el empleado y que se encuentran archivados en las carpetas de cada uno de ellos.

**Respecto de las Bases de Datos:**

Implementar una base de datos dejando claridad de los principales datos del trabajador, así como la Dependencia a la cual pertenece dentro de PRESTEGAS LTDA, la fecha de inicio de su contrato laboral, el tiempo por el cual fue contratado, en caso de que se haya prorrogado se colocara con exactitud el número de la prórroga, así como su tiempo de prórroga, la fecha exacta tanto de terminación del contrato como la fecha en la cual se debe avisar mediante

Preaviso al empleado de la intención de no continuar ni prorrogar con la relación laboral.

Esta base de datos no solo permitirá llevar un registro detallado de los datos que componen las diferentes relaciones laborales del personal con PRESTEGAS LTDA, sino que permitirá de manera eficiente y ordenada conocer las fechas en que la empresa deberá tomar la decisión de prorrogar o informar mediante preaviso la terminación de los vínculos laborales a sus empleados, evitando así que los contratos se prorroguen automáticamente por falta de cumplimiento del tiempo en la entrega de los preavisos, tal como lo señala el artículo 46 del Código Sustantivo Del Trabajo.<sup>82</sup>

5.3.1.2. Presentación de las políticas de mejoramiento, con el fin de normalizar los procesos de contratación laboral interna y acabar con las falencias presentadas. El propósito principal del desarrollo de esta Práctica Jurídica Empresarial fue brindar a PRESTEGAS LTDA, parámetros y directrices que le permitieran mejorar los procesos de contratación laboral adelantados por el Departamento de Talento Humano. Es por esto que después de realizar un Análisis, Estudio Y Revisión De Todos Los Procesos de Contratación de Personal, así mismo luego de identificar las principales falencias y sus posibles causas se propusieron una serie de acciones y políticas correctivas para los procesos de contratación de personal en PRESTEGAS LTDA.

Es de aclarar, que debido a la manifestación por parte de la Dirección Administrativa y de Calidad de PRESTEGAS LTDA de la necesidad de ir

---

<sup>82</sup> Cito Código Sustantivo del Trabajo en su ARTÍCULO 46. CONTRATO A TERMINO FIJO. 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. 1. 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. 2. 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. PARAGRAFO. 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.

realizando la implementación de forma inmediata y sistemática de dichas Políticas de mejoramiento, se ha venido realizando dicha implementación con cada uno de los Departamentos que conforman el organigrama de la empresa PRESTEGAS LTDA.

Las políticas de mejora planteadas dentro del segundo informe y que serán tomadas para su cabal desarrollo son las siguientes:

**Capacitaciones:**

1. Brindar sesiones de capacitación en aspectos jurídicos básicos referentes a los temas de Derecho Laboral.
2. Brindar sesiones de capacitación en aspectos jurídicos que le permitan a los responsables de implementar la política de mejora distinguir las diferencias y efectos jurídicos entre un contrato laboral a término fijo y uno a término indefinido.
3. Brindar sesiones de capacitación en aspectos jurídicos que le permitan a los responsables de implementar la Política de mejora contar con una aproximación correcta del concepto de prorroga y renovación de contratos laborales, así mismo dejar claridad frente a sus efecto jurídicos.
4. Brindar sesiones de capacitación en aspectos jurídicos que le permitan a los responsables de implementar la Política de mejora contar con una aproximación correcta del concepto de preaviso de terminación unilateral de contratos laborales, así mismo dejar claridad frente a sus efectos jurídicos y su oportuna entrega al empleado.
5. Brindar sesiones de capacitación en aspectos jurídicos que le permitan a los responsables de implementar la Política de mejora contar con una aproximación correcta de los principales elementos que componen el contrato de trabajo.
6. Brindar sesiones de capacitación en aspectos Jurídicos que le permitan a los responsables de implementar la Política de mejora contar con una aproximación correcta de la obligación del empleador frente al pago de los aportes a Seguridad

Social Integral Y parafiscales durante toda la duración del contrato de trabajo, incluido el periodo de vacaciones.

7. Brindar sesiones de capacitación en aspectos Jurídicos que le permitan a los responsables de implementar la Política de mejora contar con una aproximación correcta de los efectos Jurídicos de la terminación de los contratos laborales, así como el concepto relacionado con la solución de continuidad de los contratos laborales

### **Planeación:**

Dentro de este espacio dedicado a brindar capacitaciones al personal del Departamento de Talento Humano de PRESTEGAS LTDA, se propuso realizar una serie de capacitación y acercamientos tanto de conceptos básicos de la Legislación Laboral Colombiana, así como los fundamentos del Derecho Laboral.

### **Documentos:**

1. Elaborar un formato de carta de prórroga, el cual permitirá a PRESTEGAS LTDA informar oportunamente de la eventual prórroga automática del contrato de trabajo.
2. Dejar de utilizar el formato de contrato laboral comercializado por la editorial Legis, llamado: Minera 10-10
3. Implementar un contrato individual de trabajo, personalizado en los aspectos específicos de la labor propia de PRESTEGAS LTDA.
4. Elaborar un formato de carta de preaviso de terminación unilateral del contrato de trabajo.
5. Elaborar un Modelo De Otro si en el cual se corrijan las prórrogas erróneas en los contratos de trabajo.

### **Planeación:**

Debido a la sugerencia antes mencionada respecto de la implementación inmediata de las Políticas de mejora, y además al constante y diario requerimiento de estos documentos, en su gran mayoría estos fueron elaborados de forma inmediata y se empezaron a implementar dentro del proceso de contratación de personal de PRESTEGAS LTDA, esto sujeto a previa autorización de las Directivas de PRESTEGAS LTDA.

Sin embargo esos documentos serán expuestos en el acápite de anexos para el conocimiento del lector.

### **Relación de documentos:**

- Documento Numero Uno (1): Modelo de Contrato Individual De Trabajo A Terminado Fijo Inferior A Un Año.
- Documento Numero Dos (2): Modelo Carta de Preaviso de terminación unilateral del contrato de trabajo.
- Documento Numero Tres (3): Modelo Carta informando al trabajador de la prórroga automática del contrato de trabajo.
- Documento Número Cuatro (4): Modelo de Otro si en el cual se corrige el error de prórrogas superiores al periodo laboral anterior y se dejan sin efectos dichas prórrogas.

### **Respecto de la falta de diligencia dentro del proceso de contratación.**

Se implementó una Política dentro del proceso de contratación de personal de PRESTEGAS LTDA, tendiente a verificar esta falencia y evitar su repetición. Se hizo entrega de los contratos que debe tener el empleado y que se encuentran archivados en las carpetas de cada uno de ellos.

## **Respecto de las Bases de Datos.**

Se implementó un base de datos dejando claridad de los principales datos del trabajador, así como la dependencia a la cual pertenece dentro de PRESTEGAS LTDA, la fecha de inicio de su contrato laboral, el tiempo por el cual fue contratado, en caso de que se haya prorrogado se colocara con exactitud el número de la prórroga, así como su tiempo de prórroga, la fecha exacta tanto de terminación del contrato como la fecha en la cual se debe avisar mediante Preaviso al empleado de la intención de no continuar ni prorrogar con la relación laboral.

De esta manera se presentan las Políticas de mejora y corrección para los proceso de contratación de personal de PRESTEGAS LTDA, como se pueden observar, estas políticas van desde capacitaciones dirigidas al personal del Departamento de Talento Humano de PRESTEGAS LTDA, hasta cambios y nuevas implementaciones de documentos legales con los cuales se busca generar su constante utilización y mejorar y adecuar los procesos de contratación de personal a la Legislación Laboral Nacional.

5.3.1.3. Cuantificación de las mejoras que se van a presentar con la implementación de las acciones de mejora y las demás recomendaciones que arroje el estudio. Para iniciar esta cuantificación de las mejoras y correcciones de las que han venido siendo objeto los procesos de contratación laboral de PRESTEGAS LTDA, las cuales serán a partir de la finalización de esta Práctica Empresarial el eje central de dichos procesos de vinculación laboral de personal, se debe determinar primero aquellos sujetos (población objeto) para los cuales está expresamente concebido el proyecto y aquellos beneficios por influencia o transferencia.

Es decir, Se trata de:

1. Identificar quiénes serán los beneficiarios inmediatos (los directamente favorecidos con la realización del proyecto).
2. Quiénes serán los beneficiarios indirectos es decir aquellos que se beneficiarán indirectamente con los resultados del proyectos.

Así las cosas, se debe tener claro que PRESTEGAS LTDA, buscando mejorar sus estándares de calidad, estuvo interesada en vincular a la empresa a un estudiante de la carrera de Derecho de la Universidad Industrial de Santander con fin de que gestionara un estudio y análisis de sus procesos de contratación laboral llevados a cabo con sus empleados, con el fin de no solo dar cumplimiento y mejoramiento en cuanto a Regulación Legal se trata, sino buscando siempre mantener un ambiente de confianza y estabilidad en todo su personal.

En ese sentido, e identificando los beneficiarios inmediatos o directamente favorecidos con este proyecto se evidencia la existencia de dos beneficiarios directos con las Políticas de mejora para los procesos de contratación laboral; por una parte encontramos a la empresa PRESTACION DE SERVICIOS Y TECNICOS EN GAS NATURAL LIMITADA, PRESTEGAS LTDA, quien se ve beneficiada al implementar estas nuevas Políticas y mejoras en su Sistema de Contratación Laboral, logrando no solo cumplir con la adaptación de dicho sistema a la Legislación Laboral Colombiana actual, sino también cumplir con los requisitos del Sistema Integrado de Calidad, el cual está siendo implementado y adoptado por PRESTEGAS LTDA, además brindar a la empresa un Sistema de Contratación Laboral de personal idóneo para atender los requerimientos a que actualmente se ve sometida la empresa debido a las Políticas de expansión iniciadas en el año 2011.

Por otro lado, el segundo de los directamente beneficiados con la implementación de estas Políticas de mejora de los proceso de contratación laboral de

PRESTEGAS LTDA, son sus noventa y ocho (98) empleados, a los cuales en su totalidad se estudió y analizó su proceso de contratación laboral con PRESTEGAS LTDA y se les implementaron las nuevas Políticas dentro de sus contratos laborales, lo cual significa no solo que el trabajador evidencia el gran interés por parte de PRESTEGAS LTDA de brindarles un nivel de estabilidad laboral y de bienestar dentro de la empresa, y así mismo genera en los empleados una mejor disposición laboral para desarrollar las tareas para las cuales han sido vinculados a PRESTEGAS LTDA. De igual forma a futuro serán los nuevos empleados de PRESTEGAS LTDA quienes se verán directamente beneficiados de estas nuevas Políticas en el Sistema de Contratación Laboral, pues contarán con Políticas concordantes con una Legislación Laboral garantista en cuanto a sus Derechos como trabajadores, y de igual forma estarán vinculados a una empresa que les brinda a través de su Sistema de Contratación una gran estabilidad laboral.

Por otra parte, dentro de los beneficiarios indirectos de este proyecto encontramos a las empresas contratantes de los servicios de suministros complementarios de gas natural prestados por PRESTEGAS LTDA, quienes al contratar estos servicios, encontrarán un contratista que cuenta con un sistema de vinculación laboral de sus empleados sólido y acoplado a la Legislación Laboral actual, así mismo los clientes finales del servicio de gas natural serán beneficiarios indirectos de estas Políticas de mejora, pues estas al brindarle estabilidad y bienestar laboral a los empleados de PRESTEGAS LTDA, generan que estos empleados se vean motivados a cumplir con sus labores de manera eficiente y responsable, brindándole a los clientes de las empresas contratantes de PRESTEGAS LTDA un mejor servicio tanto técnico como humano.

Por último, dentro de esta cuantificación de las mejoras que se van a presentar con la implementación de las nuevas Políticas en el Sistema de Contratación de Personal de PRESTEGAS LTDA, se expondrán en una tabla los objetivos

primarios de esta Práctica Empresarial junto con sus indicadores de realizaciones, resultados y finalmente el impacto de estas Políticas de mejora.

**Tabla 11. Cuadro De Indicadores Para Cuantificar El Proceso De Mejoras Del Sistema De Contratación De Personal Interno De Prestegas Ltda.** <sup>83</sup>

OBJETIVOS	INDICADORES DE REALIZACIONES	INDICADORES DE RESULTADOS	INDICADORES DE IMPACTO
<p><b>General</b></p> <p>Realizar un estudio y análisis desde el enfoque Legal de los procesos de contratación laboral de PRESTEGAS LTDA, para identificar sus falencias, con el fin de implementar Políticas que ayuden al mejoramiento de los procesos de contratación laboral, mediante la realización de una Práctica Jurídica Empresarial.</p>	<p>Conocimiento y documentación sobre la empresa.</p> <p>Verificación de posibles Políticas de contratación.</p> <p>Evaluación de resultados desde el punto de vista jurídico.</p> <p>Apoyo y seguimiento a la aplicación de mejoras al procedimiento de contratación.</p>	<p>Verificables en los Informes Primero, Segundo, Tercero y Cuarto del desarrollo de la Práctica Empresarial.</p>	<p>Mejoramiento gradual del Sistema de contratación de personal de PRESTEGAS LTDA, adecuándolo a la Legislación Laboral Colombiana Actual.</p>
<p><b>específicos</b></p> <p>Estudiar el Sistema De Contratación Laboral de PRESTEGAS LTDA desde el Ámbito Jurídico, en aras de poder determinar las falencias que allí se presentan</p>	<p>Conocimiento y estudio sobre el Régimen Jurídico aplicable en materia de contratación laboral a las empresas Privadas Con Responsabilidad Limitada.</p> <p>Estudio y apropiación de conceptos manejados dentro de los procedimientos de contratación laboral de la empresa.</p> <p>Estudio de las Políticas y procesos de contratación laboral actuales de PRESTEGAS LTDA.</p>	<p>Desarrollados en su totalidad y presentados en el primer informe de la Práctica Empresarial</p>	<p>Estudio de la Legislación Laboral Colombiana y primeras aproximaciones al Sistema De Contratación Laboral adelantado por PRESTEGAS LTDA, permitió conocer de primera mano los requerimientos legales que impone la Legislación Colombiana en materia Laboral y contrastarlos con las características encontradas en la primera aproximación al sistema de contratación de personal de PRESTEGAS LTDA.</p>

<sup>83</sup> Tabla No. 11. Tabla de indicadores para cuantificar el proceso de mejoras de sistema de contratación de personal interno de PRESTEGAS LTDA. Realizado por el autor de la Propuesta.

	<p>Análisis del sistema de Contratación laboral de la empresa, y Legislación aplicable a los procesos de contratación laboral internos.</p> <p>Estudio y análisis de los posibles factores que inciden en el proceso de contratación laboral interno de la empresa</p>		
<p>Analizar las falencias encontradas en el Sistema De Contratación Laboral de PRESTEGAS LTDA, para describir los posibles factores que han llevado a que se presenten estas falencias.</p>	<p>Identificación de las posibles falencias existentes entre las prácticas actuales de contratación laboral en PRESTEGAS LTDA.</p> <p>Determinación de posibles causas que originan falencias dentro de los procedimientos de contratación laboral.</p> <p>Verificación de las posibles Políticas tendientes a mejorar y corregir las falencias encontradas en los procesos de contratación de personal.</p>	<p>Desarrollados en su totalidad y presentados en el segundo informe de la Práctica Empresarial</p>	<p>Se identificaron las principales y más recurrentes falencias del Sistema De Contratación adelantado en PRESTEGAS LTDA, permitiendo esto, determinar sus causas de origen para luego plantear posibles Políticas de mejora.</p>
<p>Reconocer posibles soluciones legales a las falencias en el Sistema De Contratación Laboral de la empresa PRESTEGAS LTDA</p>	<p>Análisis de los resultados arrojados en la etapa de Estudio - Análisis Y Verificación</p> <p>Presentación de las Políticas de mejoramiento, con el fin de normalizar los procesos de contratación laboral interna y acabar con las falencias presentadas</p> <p>Cuantificación de las mejoras que se van a presentar con la implementación de las acciones de mejora y las demás recomendaciones</p>	<p>Desarrollados En Su Totalidad Y Presentados en el tercer Informe De La Práctica Empresarial</p>	<p>Estudiadas e identificadas las falencias y sus causas, se dio la presentación de nuevas Políticas tendientes a mejorar el sistema de contratación de personal de PRESTEGAS LTDA. Se adelantó la implementación gradual de algunas de esas Políticas, permitiendo observar su adaptabilidad en el Sistema de Contratación Laboral para posterior a esto realizar un seguimiento e implementación del cien por ciento de las Políticas de mejora.</p>

	que arroje el estudio.  Implementación, sujeta a previa autorización de Junta De Socios de la empresa, de las Políticas de mejoramiento del Sistema De Contratación Laboral Interno.		
Plantear Políticas y generar procesos de mejora, basadas en el anterior estudio, análisis y reconocimiento de las falencias en el sistema de contratación de personal, con el fin de realizar su implementación gradual en la empresa PRESTEGAS LTDA	Seguimiento y apoyo a la implementación de las Políticas de mejoramiento del sistema de contratación laboral interno de la empresa.  Control y verificación del real y eficaz cumplimiento de las Políticas trazadas para el mejoramiento del Sistema De Contratación de personal.	Desarrollados En Su Totalidad Y Presentados en el cuarto Informe De La Práctica Empresarial	Se espera luego de realizar la implementación de la totalidad de las Políticas de mejoras dentro del Sistema de Contratación laboral de PRESTEGAS LTDA, poder realizar un seguimiento y apoyo de la correcta utilización de dichas Políticas.

5.3.1.4. Implementación, sujeta a previa autorización de junta de socios de la empresa, de las políticas de mejoramiento del sistema de contratación laboral interno. Como ya se había mencionado anteriormente, debido a la manifestación por parte de la Dirección Administrativa y de Calidad De PRESTEGAS LTDA de la necesidad de ir realizando la implementación de forma inmediata y sistemática de algunas de las Políticas de mejoramiento, se fue realizando dicha implementación con cada uno de los Departamentos que conforman el organigrama de la empresa PRESTEGAS LTDA, a saber, las políticas que se han venido implementado con anterioridad son las siguientes:

**Documentos:**

1. Formato de carta de prórroga, el cual permitirá a PRESTEGAS LTDA informar oportunamente de la eventual prórroga automática del contrato de trabajo.
2. Dejar de utilizar el formato de contrato laboral comercializado por la editorial Legis, llamado: Minera 10-10

3. Contrato individual de trabajo, personalizado en los aspectos específicos de la labor propia de PRESTEGAS LTDA.
4. Formato de carta de preaviso de terminación unilateral del contrato de trabajo.
5. Modelo De Otro si en el cual se corrijan las prórrogas erróneas en los contratos de trabajo.

Estos documentos, calificados dentro de las Políticas de mejoras al Sistema De Contratación Laboral de PRESTEGAS LTDA, como mejoras documentales, fueron implementadas de forma sistemática en cada uno de los procesos laborales que actualmente tiene PRESTEGAS LTDA con sus empleados, tanto en la sede principal de la ciudad de Bucaramanga como en la sede secundaria ubicada en la ciudad de Barrancabermeja.

Así mismo, previa autorización de la Dirección Administrativa y de Calidad de PRESTEGAS LTDA, se dieron instrucciones precisas al Departamento de Talento Humano, con el fin de que en adelante se adecuen todas las nuevas vinculaciones laborales a PRESTEGAS LTDA bajo estos documentos y en base a las directrices arrojadas en este ESTUDIO, ANALISIS, REVISION Y MEJORAMIENTO DE LOS DIFERENTES PROCESOS DE CONTRATACION LABORAL DE PRESTEGAS LTDA.

En igual sentido, se fue dando un acompañamiento al Departamento de Talento Humano, con el fin de verificar el cumplimiento y la correcta utilización de estos documentos y de las Políticas de mejoramiento, así como también se brindaron capacitaciones a la Jefe del Departamento de Talento Humano, la Señorita Susan Vergara, frente a las inquietudes que han surgido a raíz de estos nuevos documentos y de las Políticas de mejoras presentadas.

De esta forma se concluye este Tercer informe del desarrollo de la Práctica Empresarial que actualmente se encuentra en desarrollo en PRESTEGAS LTDA.

Como se evidencio se llevó a cabo un desarrollo pleno de la Tercera parte del proyecto presentado ante el Comité de Trabajos de Grado.

#### **5.4 CUARTO INFORME**

Cuarto informe de la actividad desarrollada en PRESTEGAS LTDA en el último mes comprendido entre el doce de septiembre de 2013 y once de octubre de 2013.

##### **5.4.1 Parte Final.**

#### **APOYO Y SEGUIMIENTO A LA APLICACIÓN DE MEJORAS AL PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN**

#### **TITULO 4. IMPLEMENTACIÓN**

5.4.1.1 Seguimiento y apoyo a la implementación de las Políticas de mejoramiento del Sistema de Contratación Laboral interno de la empresa.

Este proceso de seguimiento y apoyo, fue realizado en aras de garantizar que las nuevas Políticas, que fueron el resultado del estudio y análisis al que fue sometido el Sistema de Contratación Laboral de PRESTEGAS LTDA, logran tener no solo una buena adaptación dentro del mismo, sino que se lograra garantizar su sistemática implementación dentro del proceso de contratación laboral.

En base a lo anterior, se realizó un seguimiento detallado de la forma como se estaban implementando las nuevas Políticas de mejoramiento del sistema de contratación de personal de PRESETGAS LTDA. Para lo cual, se brindó la total disponibilidad del autor de esta propuesta frente al Departamento de Talento Humando de PRESTEGAS LTDA para dar solución a cualquier inconveniente o

duda que se llegase a presentar dentro del desarrollo de la implementación de las políticas de mejora ya planteadas.

Así las cosas, se puede evidenciar por un lado la correcta adaptación e implementación tanto de los documentos creados por el autor de la práctica empresarial, como también de las políticas de mejora al sistema de contratación laboral planteadas.

5.4.1.2 Control y verificación del real y eficaz cumplimiento de las políticas trazadas para el mejoramiento del sistema de contratación de personal. De igual forma, se llevó a cabo un control y verificación tanto de la implementación como de la continuada utilización de las políticas de mejoramiento presentadas, es así, como luego de realizar el seguimiento y apoyo a dichas políticas, se realizó un control por parte del autor de la propuesta, en aras de determinar la real utilización de estos parámetros de mejora presentados como políticas nuevas al sistema de contratación laboral de PRESTEGAS LTDA.

Este control y verificación se realizó, inspeccionando detalladamente los nuevos procesos de contratación de personal llevados a cabo por el Departamento de Talento Humano de PRESTEGAS LTDA, dando ello como resultado que se lograra evidenciar, que las políticas de mejoras planteadas habían sido acogidas en su integridad para llevar a cabo el proceso de contratación de personal en la empresa.

Así mismo, con el fin de brindarle al lector una aproximación más exacta sobre el proceso de control y verificación del real y eficaz cumplimiento de las políticas de mejora presentadas, a continuación se expondrá una tabla ilustrativa en la cual se evidencia la falencia encontrada dentro del sistema de contratación de personal, su respectiva política de mejora, el estado final de su implementación y el grado

de implementación de las políticas dentro del sistema de contratación laboral de PRESTEGAS LTDA.

**Tabla 12. Relación Entre La Falencia Encontrada En El Manejo Y Aplicación De Conceptos Jurídicos Propios De La Legislación Laboral Erróneos, La Política De Mejora Presentada A Prestegas Ltda Y Su Correspondiente Examen De Control Y Verificación De Su Implementación.**<sup>84</sup>

FALENCIA	POLÍTICA DE MEJORA	IMPLEMENTACIÓN	GRADO DE IMPLEMENTACION DENTRO DEL SISTEMA DE CONTRATACION LABORAL DE PRESTEGAS LTDA.
Confusión entre Contrato a Término Fijo y a Término Indefinido.	Brindar sesiones de capacitación en aspectos jurídicos que le permitan a los responsables de implementar la política de mejora distinguir las diferencias y efectos jurídicos entre un contrata laboral a término fijo y uno a término indefinido.	Inmediata.	Realizada en un cien por ciento (100%)
Apropiación errónea del Concepto de Prórroga del contrato de trabajo.	Brindar sesiones de capacitación en aspectos jurídicos que le permitan a los responsables de implementar la Política de mejora contar con una aproximación correcta del concepto de prórroga y renovación de contratos laborales, así mismo dejar claridad frente a sus efecto jurídicos. Elaborar un formato de carta de prórroga, el cual permitirá a PRESTEGAS LTDA informar oportunamente de la eventual prórroga automática del contrato de trabajo.	Inmediata, pese a que su aplicación debe ser gradual conforme a la necesidad de su utilización.	Realizada en un cien por ciento. (100%)  Implementada en un cien por ciento, (100%) dentro del proceso de contratación laboral de PRESETGAS LTDA.

<sup>84</sup> Tabla No. 12. Relación entre la falencia encontrada en el manejo y aplicación de conceptos jurídicos propios de la legislación laboral erróneos, la política de mejora presentada a PRESTEGAS LTDA y su correspondiente examen de control y verificación de su implementación. Fuente: Autor del Proyecto

<p>Formato erróneo del Preaviso unilateral de terminación del Contrato de Trabajo.</p>	<p>Brindar sesiones de capacitación en aspectos jurídicos que le permitan a los responsables de implementar la Política de mejora contar con una aproximación correcta del concepto de preaviso de terminación unilateral de contratos laborales, así mismo dejar claridad frente a sus efectos jurídicos y su oportuna entrega al empleado.</p> <p>Elaborar un formato de carta de preaviso, el cual permitirá a PRESTEGAS LTDA informar oportunamente de la eventual terminación unilateral del contrato de trabajo a sus empleados. Dicho formato deberá contener los requisitos mínimos legales para que tenga eficacia.</p>	<p>Inmediata.</p> <p>Inmediata, pese a que su aplicación debe ser gradual conforme a la necesidad de su utilización.</p>	<p>Realizada en un cien por ciento (100%).</p> <p>Implementada en un cien por ciento, (100%) dentro del proceso de contratación laboral de PRESTEGAS LTDA.</p>
--	--	--	--



**Tabla 14. Relación Entre Las Falencias En El Manejo Del Pago De Seguridad Social Integral De Los Empleados En Los Periodos De Vacaciones, La Política De Mejora Presentada A Prestegas Ltda Y Su Correspondiente Examen De Control Y Verificación De Su Implementación.**<sup>86</sup>

FALENCIA	POLÍTICA DE MEJORA	IMPLEMENTACIÓN	GRADO DE IMPLEMENTACION DENTRO DEL SISTEMA DE CONTRATACION LABORAL DE PRESTEGAS
Falencias en el manejo del pago de Seguridad Social Integral de los empleados en los periodos de vacaciones.	Brindar sesiones de capacitación en aspectos Jurídicos que le permitan a los responsables de implementar la Política de mejora contar con una aproximación correcta de la obligación del empleador frente al pago de los aportes a Seguridad Social Integral Y parafiscales durante toda la duración del contrato de trabajo, incluido el periodo de vacaciones.	Inmediata	Realizada en un cien por ciento (100%).
Luego de su periodo de vacaciones se realizaba con el empleado la firma de un nuevo contrato de trabajo. Intentando con esto dar una eventual solución de continuidad irregular al contrato laboral.	Brindar sesiones de capacitación en aspectos Jurídicos que le permitan a los responsables de implementar la Política de mejora contar con una aproximación correcta de los efectos Jurídicos de la terminación de los contratos laborales, así como el concepto relacionado con la solución de continuidad de los contratos laborales	Inmediata	Realizada en un cien por ciento (100%).

<sup>86</sup> Tabla No. 14. Relación entre las falencias en el manejo del pago de seguridad social integral de los empleados en los periodos de vacaciones la política de mejora presentada a PRESTEGAS LTDA y su correspondiente examen de control y verificación de su implementación. fuente: Autor del Proyecto

Estas tablas, permiten evidenciar de forma conjunta la falencia encontrada dentro del análisis y revisión del proceso de contratación de personal de PRESTEGAS LTDA, así mismo, permite evidenciar la Política de mejora planteada, su respectivo estado de implementación, del cual debe decirse, en la totalidad de las Políticas de mejora presentadas su implementación fue de manera inmediata, lo cual obedeció a la recomendación hecha por la Directora Administrativa y de Calidad de PRESTEGAS LTDA, la señora Marcela Mantilla Rueda, quien solicitó que junto con la presentación de las Políticas de mejora, se realizara su implementación de forma inmediata dentro del proceso de contratación laboral de PRESTEGAS LTDA.

Por último, dentro de las tablas se evidencia el grado de implementación de las políticas de mejoramiento dentro del sistema de contratación laboral de PRESTEGAS LTDA, de lo cual, se puede concluir, que la totalidad de las políticas de mejoramiento fueron implementadas en su totalidad, tanto las documentales como las capacitaciones brindadas.

De esta forma, se dan por terminados los cuatro (4) informes correspondientes al desarrollo de la PRÁCTICA EMPRESARIAL, adelantada en la empresa PRESTEGAS LTDA.

## CONCLUSIONES

Para lograr desarrollar este proyecto de Práctica Jurídica Empresarial en PRESTEGAS LTDA, previamente se realizó la firma de un Convenio de apoyo interinstitucional para el desarrollo de Prácticas Empresariales como modalidad de Trabajo de Grado, con lo cual se proporciona a la UNIVERSIDAD nuevos espacios de práctica para la formación de sus estudiantes, acorde con los conocimientos, habilidades y destrezas de los mismos.

La elaboración y el posterior desarrollo de este estudio, análisis, revisión y mejoramiento de los diferentes procesos de contratación laboral de PRESTEGAS LTDA, permitió una evaluación específica del proceso de contratación laboral, logrando identificar sus partes críticas que lo afectan, por lo cual se hace indispensable que las Políticas de mejoras presentadas se conviertan en un instrumento permanente para llevar a cabo cualquier vinculación laboral de la empresa.

Para lograr determinar las falencias en el actual proceso de contratación laboral de PRESTEGAS LTDA, se realizó un diagnóstico interno de cada uno de los Departamentos de la empresa, a partir del cual se lograron analizar los factores que dieron origen a las falencias en el sistema de contratación laboral.

Se realizó un proceso de identificación y priorización de las falencias dentro del sistema de contratación laboral con sus respectivas causales, con el fin de poder determinar posibles Políticas que ayudaran a contrarrestar los efectos negativos de estas falencias.

El estudio, análisis, revisión del proceso de contratación de personal de PRESTEGAS LTDA finalmente dio como resultado la identificación clara de las falencias más recurrentes dentro del proceso de contratación y su posible causa,

así mismo se logró determinar en cuales Departamentos de la empresa se presentaban con mayor frecuencia estas falencias, dando como resultado que de forma general todos los trabajadores de todos los Departamentos de la empresa estaban siendo perjudicados por estas falencias.

El desarrollo de esta Práctica Jurídica Empresarial permito brindar a PRESTEGAS LTDA, una serie de Políticas de mejora para su proceso de contratación de personal, las cuales incluían desde capacitaciones al personal de Departamento de Talento Humano hasta la implementación de nuevos documentos como Cartas de Prorroga, Cartas de preavisos de terminación del contrato laboral, contrato de trabajo y Otros sus al contrato de trabajo.

Dentro de las Políticas de mejora Presentadas se realizaron sesiones de capacitación en temas básicos de Derecho Laboral dirigidas al personal del Departamento de Talento Humano de PRESTEGAS LTDA, con el fin de brindarle bases jurídicas para la comprensión de la nuevas Políticas de mejoras planteadas y su continuada utilización e implementación.

Las políticas de mejora resultado de este proyecto de Práctica Jurídica Empresarial son una serie de mecanismos de apoyo para el proceso de contratación laboral de PRESTEGAS LTDA, las cuales deberán seguir siendo utilizadas, actualizadas e implementadas en su totalidad por el Departamento de Talento Humano.

La realización de la Práctica Jurídica Empresarial en PRESTEGAS LTDA, además de los innumerables aportes y enseñanzas jurídicas, me brindaron una gran experiencia laboral y personal, en la cual logre desarrollar al máximo los conocimientos adquiridos durante mi educación universitaria y me permitió afianzar mis valores y relaciones sociales.

## BIBLIOGRAFIA

Constitución Política de Colombia del año 1991 (2005) Séptima edición, Editorial Temis S.A, Bogotá - Colombia

ABELLO Jiménez Janeth (2011, 23 de noviembre). Las diferentes formas de contratación de personal que existen en Colombia. Ventajas y Desventajas. Publicado por: Gestión Jurídica: Tendencias Legales. Bogotá, recuperado el 18 de mayo de 2013 de: <http://dwaconsultores.com/diferentes-formas-de-contratacion-de-personal-colombia/>

Base Jurídica página Web Corte constitucional de Colombia <http://www.corteconstitucional.gov.co/>

BOHÓRQUEZ Orduz Antonio, De los Negocios Jurídicos en el Derecho Privado Colombiano, capítulo II del volumen 2, Editorial Doctrina y Ley, Bogotá, 2004. Recuperado el 18 de mayo de 2013 de: <https://sites.google.com/site/abohoro/constitucionpoliticaynegociacionprivada>

CABANELLAS Guillermo, Compendio de Derecho laboral, Buenos Aires Argentina. Bibliográfica Omeba – Editores- Libreros (1968) pág. 9 y 11.

Código Civil Colombiano (2007) Decimonovena Edición, Legis Editores S.A. Bogotá – Colombia.

Código de Comercio Colombiano (2008) Vigésima edición, Legis Editores S.A. Bogotá – Colombia.

Código Sustantivo del Trabajo Colombiano (2007) Decimonovena Edición, Legis Editores S.A. Bogotá – Colombia.

COLECTIVO DE AUTORES. Temas de Derecho Mercantil Cubano. Editorial Félix Varela, La Habana, 2009. pp. 123-133. Recuperado el 10 de julio de 2013 de: <http://www.ecured.cu/index.php/Sociedadderesponsabilidadlimitada>

CONCEPTOS GENERALES DEL CONTRATO, (2011) Recuperado el 18 de Mayo de 2013 de: <http://facultaddederecho.es.tl/Conceptos-Generales--Contratos.htm>

Decreto 2738 de 2012, Por el cual se fija el salario mínimo legal mensual, expedido por la Presidencia de la Republica de Colombia el 28 diciembre 2012. Recuperado el 19 de mayo de 2013 de <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Decretos/2012/Documents/DICIEMBRE/28/DECRETO%202738%20DEL%2028%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202012.pdf>

Decreto 933 de 2003, Expedido por la Presidencia de la Republica el 11 de abril de 2003, Artículo Segundo.

Definición de Empresa Privada. Recuperado el 10 de julio de 2013 de: [http://www.eco-finanzas.com/diccionario/E/EMPRESA\\_PRIVADA.htm](http://www.eco-finanzas.com/diccionario/E/EMPRESA_PRIVADA.htm)

DÍAZ-Granados Marcucci (2006). Panorama contextualizado del derecho laboral sustancial colombiano. Editorial: Universidad Cooperativa de Colombia, 335 Pág. Colombia – Bogotá.

Diccionario De La Real Academia De La Lengua Española. Página Oficial Ministerio del Trabajo Colombiano, <http://www.mintrabajo.gov.co/preguntas-frecuentes/contrato-de-trabajo.html>.

HERRERA Vergara José Roberto. VALDÉS Sánchez Germán Gonzalo. JARAMILLO Jassir Iván Daniel. (2009) El derecho del trabajo y de la seguridad social: discusiones y debates. 332 Pág. Colombia – Bogotá.

HINESTROSA Forero Fernando, El contrato frente al Código de Comercio, LEGIS Editores. Año 2009. Recuperado el 19 de Mayo de 2013 de: <http://osmarose.files.wordpress.com/2009/10/digitalizado-a-16-10-2009-20-16.pdf>

OSTAU DE LAFONT De León Francisco Rafael, NIÑO Chavarro Leidy Ángela. (2012) Declaración de la organización internacional del trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo en el marco de los tratados de libre comercio firmados por Colombia. Revista Republicana No 12 – Enero a Junio de 2012. Recuperado el 18 de Mayo de 2013 de: <http://revista.urepublicana.edu.co/wp-content/uploads/2012/06/DeclaracionOIT.pdf>

ORTIZ Escobar Jorge. Breves reflexiones sobre el contrato de trabajo. Pág. 585. Recuperado el 19 de Mayo de 2013 de: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1090/33.pdf>

ORTIZ Escobar Jorge. Breves reflexiones sobre el contrato de trabajo. Pág. 585. Recuperado el 19 de Mayo de 2013 de: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1090/33.pdf>

PALACIO Lopera Auxilio (2007) Derecho Laboral-Guía didáctica y módulo, Bogotá: Fundación Universitaria Luis Amigó Facultad De Ciencias Económicas Administrativas Y Contables. Recuperado el 10 de julio de 2013 de: <http://www.funlam.edu.co/administracion.modulo/NIVEL-02/DerechoLaboral.pdf>

Página oficial de la empresa PRESTEGAS LTDA. <http://www.prestegas.com/shareppy/Winqui/showPage/78749535-69fd-4dd3-837e-3501068e7101>

Página Oficial De la Real Academia Española: <http://www.rae.es/>

SABOGAL Bernal Edison (2012). Guía laboral 2012. Editorial: Ecoe Ediciones, 334 Pág. Colombia – Bogotá.

SALARIO INTEGRAL MÍNIMO PARA EL AÑO 2013, (2013) Recuperado el 18 de Mayo de 2013 de <http://www.activolegal.com/web/index.php/noticias/actualidad/328-noticia311212n2>


## ANEXOS

### Anexo A: Modelo de Contrato Individual De Trabajo A Termin Fijo Inferior A Un Año.

	PRESTACION DE SERVICIOS Y TECNICOS EN GAS LTDA PRETEGAS LTDA	
	CONTRATO LABORAL	2013

#### **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO.**

DATOS DEL EMPLEADOR	
EMPRESA	PRETEGAS LTDA
NIT	804.008.594-6
DIRECCION	CALLE 41 No. 25 – 28 NUEVO SOTOMAYOR
TELEFONO	6851265
REPRESENTANTE LEGAL	JESUS ANTONIO ZAMBRANO URIBE
CARGO	REPRESENTANTE LEGAL
CEDULA DE CIUDADANIA.	91.208.405
DATOS DEL TRABAJADOR	
NOMBRE DEL TRABAJADOR	
CEDULA DEL TRABAJADOR	
LUGAR Y FECHA NACIMIENTO	
DIRECCION	
TELEFONO	
CORREO ELECTRONICO	
LABOR U OFICIO A DESEMPEÑAR	
TIEMPO DE DURACION DEL CONTRATO	<b>SEIS (6) MESES</b>
FECHA INICIACIÓN CONTRATO	
FECHA TERMINACIÓN CONTRATO	
PERIODO DE PRUEBA	<b>TREINTA Y SEIS DÍAS</b> <small>( 1/5 del periodo inicialmente pactado)</small>
FECHA INICIACIÓN PERIODO DE PRUEBA	
FECHA TERMINACIÓN PERIODO DE PRUEBA	
LUGAR DONDE DESEMPEÑARA LAS LABORES	
PERIODO DE PAGO	
SALARIO	
PERIODO DE PAGO	

	<b>PRESTACION DE SERVICIOS Y TECNICOS EN GAS LTDA</b> <b>PRESTEGAS LTDA</b>	
	<b>CONTRATO LABORAL</b>	<b>2013</b>

Entre los suscritos a saber **JESUS ANTONIO ZAMBRANO URIBE**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 91.208.405 de Bucaramanga, actuando como Representante Legal de la Empresa **PRESTACION DE SERVICIOS Y TECNICOS EN GAS NATURAL LTDA, PRESTEGAS LTDA, NIT 804.008.594-6** quien para los efectos del presente Contrato se denominará **EL EMPLEADOR** y \_\_\_\_\_ identificado con cédula de ciudadanía No. \_\_\_\_\_ expedida en \_\_\_\_\_, quien para los efectos del presente contrato se denominará **EL TRABAJADOR**, se suscribe el presente **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO**, conforme a lo preceptuado por la Ley 789 de 2002 y de acuerdo a las siguientes cláusulas:

#### CLÁUSULAS

**PRIMERA.- Objeto: PRESTACION DE SERVICIOS Y TECNICOS EN GAS NATURAL LTDA, PRESTEGAS LTDA.**

Contrata los servicios personales del trabajador, y este se obliga a cumplir con las funciones determinadas por El Empleador, respecto del cargo de \_\_\_\_\_.

**SEGUNDA- Obligaciones del Trabajador:** El trabajador se compromete a:

- a) 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 en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las ordenes e instrucciones que le imparta el Representante legal o sus Superiores inmediatos de acuerdo con la estructura organizacional de la Empresa.
- b) Prestar sus servicios en forma exclusiva al Empleador; es decir no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros Empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de éste contrato o de sus prorrogas convencionales o legales.
- c) A responder y velar por el buen uso y mantenimiento de los bienes y elementos entregados por **PRESTACION DE SERVICIOS Y TECNICOS EN GAS NATURAL LTDA, PRESTEGAS LTDA**.
- d) A mantener en absoluta reserva los secretos técnicos o comerciales de **PRESTACION DE SERVICIOS Y TECNICOS EN GAS NATURAL LTDA, PRESTEGAS LTDA**. Y a no dar a conocer asuntos de carácter reservado, privado o del normal funcionamiento de la empresa a terceros sin la debida autorización de la Gerencia.
- e) A mantener una buena presentación personal y desplegar buen trato para con los clientes, administrativos y compañeros de trabajo.
- f) El trabajador se compromete a colocar todos sus conocimientos técnicos, científicos e intelectuales al servicio de la labor a desempeñar.
- g) El trabajador atenderá con diligencia todas y cada una de las labores encomendadas en el desarrollo de la labor y funciones establecidas para el cargo que serán parte integral del presente contrato.
- h) Se aclara y se conviene que el Trabajador se compromete a desarrollar labores distintas a las del área y/o departamento para la cual fue contratado, cuando el Empleador y/o la Empresa lo requiera o lo considere necesario, es decir, se compromete a desarrollar sus labores en el **ÁREA DE REPARACIONES, DE SERVICIO TÉCNICO, TOMA DE LECTURAS Y REPARTO DE FACTURAS, ASISTENCIA TÉCNICA, MANTENIMIENTO, EXPANSION COMERCIAL Y ADICIONALES** y/o cualquier otra área que eventualmente se establezca en la Empresa, por lo anterior el trabajador estará en la obligación de desarrollar dichas labores sin que esto signifique un cambio de Cargo ú Oficio.
- i) En desarrollo de la función anterior el Trabajador se compromete a recibir las capacitaciones, cursos, orientaciones o asesorías que la Empresa considere necesarias para desarrollar labores distintas a la del área para la cual fue contratado. Estas capacitaciones serán de obligatoria asistencia para el Trabajador.
- j) A mantener su lugar de trabajo en perfecto estado de orden y aseo y cumplir estrictamente con las normas de seguridad industrial, acorde con el instructivo que el Empleador tenga establecido o llegare a implementar.
- k) A avisar oportunamente y por escrito al Empleador todo cambio de dirección, teléfono, ciudad de residencia o dato que pueda ser de interés para el Empleador.
- l) A devolver todos los elementos, herramientas, uniformes, e insumos suministrados para el cumplimiento de sus funciones, clasificados por **PRESTACION DE SERVICIOS Y TECNICOS EN GAS NATURAL LTDA, PRESTEGAS LTDA**, como devolutivos y que pertenecen a la Empresa, como requisito indispensable para obtener el PAZ Y SALVO, necesario para efecto de liquidación en el momento de retiro definitivo.
- m) A actualizarse en todos los temas relacionados con la eficiente

	<b>PRESTACION DE SERVICIOS Y TECNICOS EN GAS LTDA</b> <b>PRESTEGAS LTDA</b>	
	<b>CONTRATO LABORAL</b>	<b>2013</b>

prestación del servicio a su cargo, en especial las normas que enmarcan el Reglamento Interno de Trabajo, Seguridad Industrial y demás temas afines con la labor que desempeñe. n) A avisar oportunamente (tres días mínimo) y por escrito, la solicitud de permiso, licencia o desplazamiento. ñ). A desempeñar las funciones de su cargo en los municipios de Bucaramanga, Girón, Lebrija, Piedecuesta, Floridablanca y en los lugares que por alguna eventualidad lo requiera la empresa. o) Las demás contenidas en el Manual de funciones del cargo que ocupa.

**TERCERA.- Salario: PRESTACION DE SERVICIOS Y TECNICOS EN GAS NATURAL LTDA, PRESTEGAS LTDA.** Pagara al Trabajador por la prestación personal de sus servicios el salario arriba indicado, pagadero en las oportunidades antes señaladas, mediante consignación en cuenta bancaria del Empleador, quedando contemplado en esta remuneración los dominicales y festivos de que dan cuenta los Capítulos I II y III del título VII del Código Sustantivo de Trabajo.

**Parágrafo primero:** Se aclara y se conviene que en los casos en los que el Trabajador devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5 % de esos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada y el 17.5 % restante esta destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivo de que tratan los Capítulos I II y III del título VII del Código Sustantivo del Trabajo.

**Parágrafo segundo:** Las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al Trabajador beneficios diferentes al salario, por concepto de alimentación, habitación o vivienda, transporte y vestuario o demás remuneración adicional y demás estipulados en el Artículo 28 del Código Sustantivo del Trabajo, se consideraran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de parafiscales, de conformidad con los Artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990, en concordancia con el Artículo 17 de la ley 344 de 1996.

**Parágrafo tercero:** De acuerdo con el Código Sustantivo de Trabajo los tres (3) primeros días de las incapacidades serán asumidas por la Empresa con el porcentaje de 66.6%.

**Parágrafo cuarto:** Se aclara y se conviene que le queda totalmente prohibido al Trabajador recibir algún tipo de dinero o remuneración en especie o realizar el cobro por la realización de los servicios en terreno, esta prohibición se mantendrá durante la vigencia y/o prórroga de este contrato.

**CUARTA.- Trabajo suplementario y en días de descanso:** las partes acuerdan que todo trabajo suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo, en los que legalmente debe concederse descanso, se remunerara conforme a la ley, así como los correspondientes recargos nocturnos. Para el reconocimiento y pago de trabajo suplementario, dominical o festivo el Empleador a través de sus representantes deben autorizarlo previamente por escrito.

**Parágrafo primero:** Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista e inaplazable deberá ejecutarse y darse cuenta de el, a **PRESTACION DE SERVICIOS Y TECNICOS EN GAS NATURAL LTDA, PRESTEGAS LTDA** por escrito, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la prestación del servicio, so pena de no reconocer el trabajo suplementario realizado. Tratándose de trabajadores de dirección, manejo y confianza no habrá lugar al pago de horas extras.

**QUINTA.- Jornada de Trabajo:** El Trabajador se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo acuerdo especial, en los turnos y dentro de las horas señaladas por el Empleador, pudiendo este hacer ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse total o parcialmente las horas de la jornada ordinaria, con base en lo dispuesto en el Artículo 164 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el Artículo

	<b>PRESTACION DE SERVICIOS Y TECNICOS EN GAS LTDA</b> <b>PRESTEGAS LTDA</b>	
	<b>CONTRATO LABORAL</b>	<b>2013</b>

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 del Código Sustantivo del Trabajo.

**SEXTA.- Periodo de prueba:** Las partes acuerdan como periodo de prueba la Quinta Parte de la duración Inicial del presente contrato, sin que exceda de dos (2) meses contados a partir de la fecha de inicio, y por consiguiente cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato unilateralmente, sin lugar a preaviso y su efecto no podrá producir derecho a indemnización alguna.

**SEPTIMA.- Duración del contrato:** La duración del presente contrato será de \_\_\_\_\_, contados a partir del \_\_\_\_\_

**Parágrafo Primero:** El termino inicialmente pactado podrá ser prorrogado por acuerdo de voluntades o cuando con Treinta (30) días de antelación a la fecha de vencimiento del termino estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra de su determinación de dar por terminado el contrato, éste se entenderá prorrogado por un plazo igual al inicialmente pactado, sin embargo dicha prorroga sucesiva solo procederá hasta por tres (3) periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el termino de prorroga no podrá ser inferior a un año y así sucesivamente.


**Parágrafo Segundo:** No obstante lo anterior, la ejecución de este contrato se encuentra sujeta a que **PRESTACION DE SERVICIOS Y TECNICOS EN GAS NATURAL LTDA, PRESTEGAS LTDA** mantenga relación contractual, bien individualmente o a través de figuras asociativas con la sociedad **GAS NATURAL DEL ORIENTE S.A - GASORIENTE S.A. ESP y SERVICONFORT COLOMBIA S.A.**, para la prestación de servicios técnicos complementarios del suministro de gas natural a sus usuarios.

**OCTAVA - Terminación del contrato:** Son justas causas para poner término a este contrato de trabajo unilateralmente, las enumeradas en el Código Sustantivo del Trabajo, de igual forma por parte del Empleador, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en reglamentos, manuales, instructivos, y demás documentos que contengan reglamentos, ordenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular y las que expresamente convengan las partes calificar así en escritos que formaran parte integrante de este contrato, se aclara y se conviene que se califican en este contrato como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la Clausula SEGUNDA del presente contrato. Y además se aclara y se conviene que será considerada causa justa de terminación del contrato la causal descrita en el Parágrafo Segundo de la Clausula Séptima del presente contrato.

**Parágrafo Primero:** Las partes aceptan que será causa justa para dar por terminado este contrato si se presenta la terminación del contrato entre **PRESTACION DE SERVICIOS Y TECNICOS EN GAS NATURAL LTDA, PRESTEGAS LTDA y GAS NATURAL DEL ORIENTE S.A - GASORIENTE S.A. ESP y SERVICONFORT COLOMBIA S.A.**, descrito en el Parágrafo Segundo de la Clausula Séptima de este contrato

**Parágrafo Segundo:** En todo caso el trabajador, se somete al régimen disciplinario formalmente establecido por **PRESTACION DE SERVICIOS Y TECNICOS EN GAS NATURAL LTDA, PRESTEGAS LTDA**, incluidas sus sanciones.

**NOVENA: Modificaciones al contrato:** El trabajador acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por **PRESTACION DE SERVICIOS Y TECNICOS EN GAS NATURAL LTDA, PRESTEGAS LTDA**, en ejercicio de su poder subordinante, tales como turnos y jornadas de trabajo, el lugar de prestación de servicios, el cargo y oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos y ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Artículo 1° de la Ley 50 de 1990

	<b>PRESTACION DE SERVICIOS Y TECNICOS EN GAS LTDA</b> <b>PRESTEGAS LTDA</b>	
	<b>CONTRATO LABORAL</b>	<b>2013</b>

**Parágrafo:** Los gastos que se originen por efecto del traslado de lugar de prestación de servicio serán cubiertos por el Empleador, de conformidad con el número 8° del Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo

**DECIMA: Dirección:** El trabajador para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Artículo 29 de la Ley 789 de 2002, norma que modifico el Artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, se compromete a informar por escrito y de manera inmediata a **PRESTACION DE SERVICIOS Y TECNICOS EN GAS NATURAL LTDA, PRESTEGAS**, cualquier cambio en su dirección de residencia, teniéndose en todo caso como suya, la ultima dirección registrada en su hoja de vida

**DECIMA PRIMERA: Régimen Jurídico:** El presente contrato se registrá por la Ley Colombiana y en especial por el Código Sustantivo del Trabajo y sus normas reglamentarias o las que reglamente a futuro y reemplaza en su integridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formaran parte integrante de este contrato.

**DECIMA SEGUNDA: Sometimiento a las normas internas:** El trabajador declara que es conocedor del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa, el cual se encuentra publicado en las carteleras de la Empresa y le fue entregado una copia del mismo. Que conoce las funciones asignadas, el orden jerárquico y los manuales y reglamentos internos, a los cuales se somete y obliga a respetar y cumplir dentro de las labores contratadas

**Parágrafo:** El Trabajador declara haber recibido los documentos y/o inducción relacionados con esta obligación, al momento de suscribir el presente contrato.

**DECIMA TERCERA: Seguridad Social:** Es obligación especial del Trabajador informar por escrito, con los documentos y soportes, a **PRESTACION DE SERVICIOS Y TECNICOS EN GAS NATURAL LTDA, PRESTEGAS LTDA**. El nombre de las Entidades a las que se encuentra afiliado o desea ser afiliado al Sistema de Seguridad Social, pensiones y cesantías. De igual forma deberá aportar toda la documentación personal y de sus beneficiarios que sea requerida por las Cajas de Compensación Familiar, Administradora de Riesgos Profesionales y otras, para la adecuada afiliación e informar cualquier modificación que sea necesaria registrarse durante la ejecución del presente contrato.

**Parágrafo Primero:** El trabajador deberá presentar la documentación completa requerida para su afiliación en un plazo máximo de un (1) día, con el objeto de dar cumplimiento a las obligaciones de Ley.

**Parágrafo Segundo:** La no entrega de la documentación en el plazo aquí estipulado, exonera al Empleador de cualquier responsabilidad.

**DECIMA CUARTA: Domicilio contractual:** Para todos los efectos se establece como domicilio contractual el domicilio principal de **PRESTACION DE SERVICIOS Y TECNICOS EN GAS NATURAL LTDA, PRESTEGAS LTDA**.

**DECIMA QUINTA:** El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquiera otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad

**DECIMO SEXTA:** Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en consonancia con el Código Sustantivo del Trabajo cuyo objeto, definido en su artículo 1°, es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. En consecuencia y en constancia de nuestro consentimiento, las partes manifestamos, aceptar el contrato suscrito originariamente y ratificamos todas sus cláusulas, para efectos de lo anterior, se firma en Bucaramanga, Departamento de Santander, en dos ejemplares de igual tenor literal y valor, una copia para cada parte que declaramos haber recibido, hoy ----- (---) de ----- de ----- (-----).

 <p><b>PRETEGAS LTDA</b> Prestación de Servicios Técnicos en Gas Natural LTDA.</p>	<b>PRESTACION DE SERVICIOS Y TECNICOS EN GAS LTDA</b> <b>PRETEGAS LTDA</b>	
	<b>CONTRATO LABORAL</b>	<b>2013</b>

EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR

JESUS ANTONIO ZAMBRANO URIBE

C.C. 91.208.405

PRETEGAS LTDA

NIT.804008594-6



\_\_\_\_\_

C.C: \_\_\_\_\_



<sup>87</sup> Documento Numero Uno (1): Modelo de Contrato Individual De Trabajo A Termin Fijo Inferior A Un Año. Elaborado por: Autor del Proyecto.

## Anexo B: Modelo Carta de Preaviso de terminación unilateral del contrato de trabajo.



SEÑOR

\_\_\_\_\_  
E.S.M.

**ASUNTO: TERMINACIÓN UNILATERAL DE CONTRATO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO POR VENCIMIENTO DEL PLAZO FIJADO Y SU COMUNICACIÓN DE NO PROROGA NI RENOVACION.**

Por medio de la presente, me permito comunicarle que Usted tiene celebrado un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con la empresa PRESTACION DE SERVICIOS Y TECNICOS EN GAS NATURAL - PRESTEGAS LTDA, el cual tiene por fecha de terminación el \_\_\_\_\_, por lo tanto habiendo culminado la labor pactada, la Empresa ha decidido dar por terminado dicho contrato de trabajo, de forma unilateral.

Así mismo, en virtud de ajustes administrativos y de organización de nuestra empresa, plenamente facultados por el Código Sustantivo del Trabajo en lo pertinente y el contrato de trabajo que nos vincula laboralmente, nos vemos precisados a informarle que el contrato que nos vincula actualmente **NO** será prorrogado **NI** renovado.

No obstante lo anterior la empresa PRESTACION DE SERVICIOS Y TECNICOS EN GAS NATURAL - PRESTEGAS LTDA le reconocerá a usted, la liquidación definitiva de salarios y prestaciones sociales legal correspondiente, igualmente se le hará entrega de la constancia de pago de los aportes parafiscales y aportes a la seguridad social integral, correspondientes a los tres últimos meses de vigencia de su contrato de trabajo, los cuales a la fecha de la terminación de su contrato laboral se encuentran al día en su pago. De igual forma el examen de egreso correspondiente

Le agradecemos de antemano y sinceramente la colaboración prestada y en el instante en que lo requiera tendremos las puertas abiertas para Usted y los suyos, por ultimo esperamos mas adelante contar con sus servicios.

En los términos de la legislación laboral este aviso de hace con 30 días de anticipación a la fecha de terminación del contrato de trabajo.

Dado en Bucaramanga a los \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_) días del mes de \_\_\_\_\_ de 2013.

Atentamente,

\_\_\_\_\_  
YURI MARCELA MANTILLA RUEDA

DIRECTORA ADMINISTRATIVA Y DE CALIDAD – PRESTEGAS LTDA.

---

88

<sup>88</sup> Documento Numero Dos (2). Modelo Carta de Preaviso de terminación unilateral del contrato de trabajo. Elaborado por: Autor del Proyecto

**Anexo C: Modelo Carta informando al trabajador de la prórroga automática del contrato de trabajo.**



SEÑOR

\_\_\_\_\_

E.S.M.

**Asunto: PRORROGA AUTOMÁTICA DEL CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO.**

Por medio de la presente, me permito comunicarle que el **CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, SUSCRITO ENTRE USTED Y LA EMPRESA PRESTACION DE SERVICIOS Y TECNICOS EN GAS NATURAL LTDA – PRESTEGAS LTDA**, será prorrogado por \_\_\_\_\_ VEZ de forma automática por un periodo igual al inicialmente pactado, desde el \_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_ hasta el \_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_. Lo anterior acorde a la Legislación Laboral vigente.

Le agradecemos de antemano y sinceramente la colaboración prestada y lo instamos a continuar con el buen desarrollo de sus labores.

Dado en Bucaramanga, a los \_\_\_\_\_ ( ) días del mes de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

Atentamente,

\_\_\_\_\_  
YURI MARCELA MANTILLA RUEDA

DIRECTORA ADMINISTRATIVA Y DE CALIDAD – PRESTEGAS LTDA.

---

89

---

<sup>89</sup>Documento Número Tres (3): Modelo Carta informando al trabajador de la prórroga automática del contrato de trabajo. Elaborado por: Autor del Proyecto

Anexo D: Modelo De Otro si en el cual se corrige el error de prórrogas superiores al periodo laboral anterior y se dejan sin efectos dichas prórrogas.



**OTROSÍ AL CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO,  
SUSCRITO ENTRE LA EMPRESA PRESTACION DE SERVICIOS Y TECNICOS EN GAS  
NATURAL LTDA – PRESTEGAS LTDA Y \_\_\_\_\_.**

Conste por medio del presente documento que entre las partes a saber; por una parte la empresa **PRESTACION DE SERVICIOS Y TECNICOS EN GAS NATURAL LTDA - PRESTEGAS LTDA** en su calidad de **EMPLEADOR**, Sociedad Representada Legalmente por **JESUS ANTONIO ZAMBRANO URIBE**, identificado con CC N. 91.208.405 expedida en Bucaramanga, Santander, conforme al Certificado de Existencia y Representación Legal expedido por la Cámara de Comercio de Bucaramanga, y por la otra parte \_\_\_\_\_ Identificada con cedula de ciudadanía \_\_\_\_\_ expedida en \_\_\_\_\_ en su calidad de **TRABAJADOR**, que hemos acordado de consuno, modificar y adicionar el siguiente **ACUERDO DE PRORROGA** al contrato inicial, el cual quedará así:

**ANTECEDENTES:**

**PRIMERO:** Las partes se encuentran vinculadas laboralmente mediante **CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO**, el cual fue suscrito el \_\_\_ de \_\_\_ de \_\_\_\_\_.

**SEGUNDO:** Teniendo en cuenta que dicho contrato fue prorrogado por primera vez de forma automática por el mismo periodo inicial, contados a partir del \_\_\_ de \_\_\_ de \_\_\_ y dándose por finalizado el \_\_\_ de \_\_\_ de \_\_\_\_\_.

**TERCERO:** Teniendo en cuenta que dicho contrato fue prorrogado por segunda vez de forma automática por el mismo periodo inmediatamente anterior, contados a partir del \_\_\_ de \_\_\_ de \_\_\_ y dándose por finalizado el \_\_\_ de \_\_\_ de \_\_\_\_\_.

**CUARTO:** Teniendo en cuenta que dicho contrato fue prorrogado por tercera vez de forma automática por el mismo periodo inmediatamente anterior, contados a partir del \_\_\_ de \_\_\_ de \_\_\_ y dándose por finalizado el \_\_\_ de \_\_\_ de \_\_\_\_\_.

**QUINTO:** Teniendo en cuenta que dicho contrato fue prorrogado por cuarta vez de forma automática por un año, contados a partir del \_\_\_ de \_\_\_ de \_\_\_ y dándose por finalizado el \_\_\_ de \_\_\_ de \_\_\_\_\_.

**SEXTO:** Teniendo en cuenta que dicho contrato fue prorrogado por quinta vez de forma automática por un año, contados a partir del \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ y dándose por finalizado el \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

**SEPTIMO: Se modifica la cláusula tercera, del contrato inicial, la cual quedará así.** Teniendo en cuenta que dicho contrato fue prorrogado por QUINTA vez de forma automática, cumpliendo con lo establecido en el Código Sustantivo Del Trabajo, artículo 46, contados a partir del \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ y dándose por finalizado el \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_. Las partes están interesadas en PRORROGAR de mutuo acuerdo el término de duración del CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO por UN AÑO (1) MESES MÁS, hasta el día \_\_\_ DE \_\_\_ DE \_\_\_\_\_.

En consecuencia acuerdan la siguiente:

#### **PRORROGA:**

**PRIMERO: CLAUSULA TERCERA.** Las partes convienen expresamente que el CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, se PRORROGARA por SEXTA vez por UN AÑO (1) MESES MAS, desde el \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ hasta el día \_\_\_ de \_\_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_.

**SEGUNDO: CONSENTIMIENTO INFORMADO:** Las partes manifestamos que:

1. Hemos elaborado y discutido el contenido, el alcance y consecuencias legales de este **ACUERDO DE PRORROGA AL CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO SUSCRITO ENTRE LA EMPRESA PRESTACION DE SERVICIOS Y TECNICOS EN GAS NATURAL LTDA – PRESTEGAS LTDA Y \_\_\_\_\_**
2. Las partes antes mencionadas manifestamos que previa a la firma de este Acuerdo de Prorroga no se ejerció ningún tipo de coacción entre las partes, por lo cual se deja constancia de que las partes han decidido llegar a este acuerdo de PRORROGA de manera LIBRE, ESPONTANEA Y VOLUNTARIA.
3. Que este acuerdo no está preconcebido en un formulario o forma pre impreso.
4. Su texto definitivo contiene el acuerdo total entre las partes.

**CUARTO:** Las partes acuerdan que mediante este OTRO SI se deja sin efectos legales y por ende sin validez las anteriores prorrogas realizadas, salvo las aquí mencionadas.

---

**QUINTO:** Las partes manifiestan que a la firma de este OTRO SI la **EMPRESA PRESTACION DE SERVICIOS Y TECNICOS EN GAS NATURAL LTDA – PRESTEGAS LTDA**, se encuentra al día en todos los pagos debidos al empleado \_\_\_\_\_ por cualquier concepto legal y por ende se declaran a paz y salvo.

**SEXTO:** En consecuencia y en constancia de nuestro consentimiento, las partes manifestamos, modificar y adicionar el contrato suscrito originariamente y ratificamos todas sus cláusulas, salvo las que sean contrarias e incompatibles con el presente Otro si, para efectos de lo anterior, se firma en Bucaramanga, Departamento de Santander, en dos ejemplares de igual tenor literal y valor, una copia para cada parte que declaramos haber recibido, hoy \_\_\_\_\_ ( ) del mes de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ ( ).

**EL EMPLEADOR**

**EL TRABAJADOR**

**JESUS ANTONIO ZAMBRANO URIBE**  
C.C. 91.208.405  
PRESTEGAS LTDA  
NIT.804008594-6

\_\_\_\_\_  
C.C. \_\_\_\_\_



---

<sup>90</sup> Documento Número Cuatro (4): Modelo de Otro si en el cual se corrige el error de prórrogas superiores al periodo laboral anterior y se dejan sin efectos dichas prórrogas. Elaborado por: Autor del Proyecto