



**ANÁLISIS DEL DESARROLLO DE LOS PROCESOS DE  
DESCENTRALIZACIÓN LABORAL EN LA EMPRESA DE SERVICIOS  
PUBLICOS DOMICILIARIOS DE TUQUERRES EMPSA E.S.P. DURANTE LOS  
AÑOS 2001 a 2010**



**UNIVERSIDAD DE NARIÑO  
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIONES POSTGRADOS Y RELACIONES  
INTERNACIONALES  
CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS SOCIOJURÍDICOS  
PASTO  
2011**

**ANÁLISIS DEL DESARROLLO DE LOS PROCESOS DE  
DESCENTRALIZACIÓN LABORAL EN LA EMPRESA DE SERVICIOS  
PUBLICOS DOMICILIARIOS DE TUQUERRES EMPSA E.S.P. DURANTE LOS  
AÑOS 2001 a 2010**

**DIANA LORENA BELALCAZAR SALAZAR  
AURA CECILIA TORRES BURBANO**

**Trabajo de grado para optar por el título de Especialista en Derecho Laboral  
y Seguridad Social**

**ROLANDO VÍCTOR GUERRERO TENGANÁN**  
**Asesor**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO  
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIONES POSTGRADOS Y RELACIONES  
INTERNACIONALES  
CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS SOCIOJURÍDICOS  
PASTO  
2011**

“Las ideas y conclusiones aportadas en el presente trabajo de Grado, son  
responsabilidad exclusiva de su autor”

Artículo 1 del acuerdo No. 324 de 11 de Octubre de 1966, emanado del Consejo  
Directivo de la Universidad de Nariño.

**Nota de aceptación**

---

---

---

---

---

---

---

Director(a)

---

Jurado 1

---

Jurado 2

Pasto, de de 2011

A Dios por darme esta oportunidad.

A mis padres Edgar y Miriam por apoyarme y ser mis eternos compañeros.

A mi hermano Cristian por creer en mí.

A la memoria de mis abuelos Bertha, Raúl e Isabel que desde el cielo iluminan mi camino

**DIANA**

A Dios por haberme cumplido otro sueño

A mi madre Cecilia, a mi tía Luz Angélica,  
Dolly y a Sofía. Gracias por su eterna  
confianza en mi.

A Juan Pablo, por su amor y apoyo.

A la memoria de mi padre Guillermo, de  
Chepe, Clemencia y Raquel.

**AURA CECILIA**

## **AGRADECIMIENTOS**

Las autoras expresan sus agradecimientos a las siguientes personas:

Agradecimientos especiales al Mg Rolando Víctor Guerrero por su permanente apoyo y asesoría en el desarrollo de este trabajo de grado, sin su valiosa colaboración no habría sido posible culminar con éxito esta investigación.

Igualmente a la Doctora Isabel Goyes Moreno y a las funcionarias del Centro de Investigaciones Socio Jurídicas de la Universidad de Nariño por habernos permitido cumplir con nuestro anhelo de de especializarnos en el área de derecho laboral, como una de las ramas más importantes del Derecho.

Al Gerente y funcionarios de la Empresa de Servicios Públicos domiciliarios de Túquerres, por su ayuda en la recolección de la información y permanente interés en el presente trabajo.

A las Doctoras Heylen Zambrano y Carmen Marina Luna por sus valiosos aportes a esta investigación.



## CONTENIDO

	Pág
INTRODUCCIÓN	25
1. ASPECTOS METODOLÓGICOS	27
1.1 PRESENTACIÓN	27
1.2 FORMULACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.	28
1.3 OBJETIVOS	29
1.4 PREGUNTAS ORIENTADORAS	34
1.5 MATRIZ DE VARIABLES.	36
1.6 METODOLOGÍA	37
2. APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE FLEXIBILIZACIÓN LABORAL	38
2.1 GENERALIDADES	38
2.2 TRANSFORMACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL CAPITALISMO CONTEMPORÁNEO	41
2.3 TENDENCIAS CONTEMPORÁNEAS DEL DERECHO DEL TRABAJO	44
2.4 DESCENTRALIZACIÓN LABORAL.	58
2.4.1 ACERCAMIENTO TEÓRICO.	58
2.4.2 TERCERIZACIÓN	59
2.4.3 SUBCONTRATACIÓN	60
2.4.4 INTERMEDIACIÓN	61
2.4.5 CAUSAS Y CONSECUENCIAS DE LA DESCENTRALIZACIÓN LABORAL	63
2.5 DESCENTRALIZACIÓN Y FLEXIBILIZACIÓN LABORAL: AVANCES INVESTIGATIVOS.	64

2.6	DESCENTRALIZACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO.	66
2.7	DESCENTRALIZACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PUBLICO EN COLOMBIA: FORMAS CONTRACTUALES	68
2.8	ESCENARIOS JURISPRUDENCIALES DE LA DESCENTRALIZACION LABORAL EN COLOMBIA	74
2.9	REGIMEN LEGAL Y CONSTITUCIONAL DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS	78
2.10	REGIMEN LABORAL DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS	81
3.	ANÁLISIS Y ESTUDIO DE CASO: EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE TUQUERRES EMPSA E.S.P.	91
3.1	PRESENTACIÓN DE LA FICHA DE ANÁLISIS ADMINISTRATIVO	91
3.2	ANÁLISIS Y ESTUDIO DE CASO: EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS DE TÚQUERRES EMPSA E.S.P	117
3.2.1	ANÁLISIS SOCIO ECONÓMICO DEL MUNICIPIO DE TÚQUERRES	117 122
3.2.2	PRINCIPALES REFORMAS ADMINISTRATIVAS	127
3.2.3	FIGURAS DE LA DESCENTRALIZACIÓN LABORAL	130
3.2.4	BENEFICIOS DE LA DESCENTRALIZACIÓN	133
3.2.5	DIFICULTADES DE LA DESCENTRALIZACIÓN	135
3.2.6	CONTRATACIÓN TRADICIONAL	136
3.2.7	CARACTERÍSTICAS DE LA DESCENTRALIZACIÓN LABORAL	
	CONCLUSIONES	139
	RECOMENDACIONES	142
	BIBLIOGRAFIA	143
	ANEXOS	149

## LISTA DE GRAFICAS

	Pág
Gráfica 1. Pirámide poblacional del municipio de Túquerres	119
Gráfica 2. Nivel educativo municipio de Túquerres	120
Gráfica 3. Diferencia del salario del personal de nómina	131
Gráfica 4. Costos de seguridad social	132

## LISTA DE TABLAS

	Pág
Tabla1 : Objetivos y actividades del proyecto	34
Tabla 2: Matriz de variables del proyecto	36
Tabla 3: Descentralización del derecho del trabajo	49
Tabla 4: Descentralización productiva o descentralización empresarial	52
Tabla 5: Panorama normativo: génesis y despliegue del derecho laboral en Colombia	55
Tabla 6: DOFA flexibilización laboral	56
Tabla 7: Intermediación, tercerización y subcontratación	62
Tabla 8: Descentralización en el sector público	68
Tabla 9: Panorama Normativo: Génesis y despliegue del derecho laboral en Colombia	70
Tabla 10. Jurisprudencia Corte Constitucional tipo T y SU	74
Tabla 11. Jurisprudencia Corte Constitucional Tipo C	77
Tabla 12. Jurisprudencia Corte Suprema de Justicia	77

Tabla 13. Jurisprudencia Consejo de Estado	78
Tabla14 Antecedentes y cambios de la Empresa de Servicios Públicos domiciliarios de Túquerres	95
Tabla15 Principales servicios de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Túquerres	96
Tabla16 Usuarios de la empresa de servicios públicos domiciliarios De Túquerres.	97
Tabla17 Misión, visión y objetivos de la empresa de servicios públicos Domiciliarios de Túquerres	
Tabla18. Funciones de los trabajadores y órganos de la empresa De servicios públicos domiciliarios de Túquerres	102
Tabla19. Tipos de vinculación de los trabajadores de la empresa de servicios públicos domiciliarios de Túquerres	113
Tabla 20. Ingresos de la Empresa de Servicios públicos domiciliarios De Túquerres.	116
Tabla 21. Egresos de la Empresa de Servicios Públicos domiciliarios de Túquerres.	116
Tabla 22 Pirámide poblacional municipio de Túquerres 2005	118
Tabla 23. Cargos de la Empresa de Servicios Públicos domiciliarios	

de Túquerres 2004 -2008	123
Tabla 24. Reforma Administrativa 2008.	125
Tabla 25. Comparativo Costos Administrativos	131

## LISTA DE CUADROS

	<b>Pág</b>
Cuadro 1. Clases de descentralización laboral	59
Cuadro 2. Organigrama de la Empresa de servicios públicos Domiciliarios de Túquerres	101

## LISTA DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura 1. Panorámica del municipio de Túquerres	117
Figura 2. Producción agropecuaria en el municipio de Túquerres	119
Figura 3. Situación de pobreza de la población	121



## LISTA DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
Anexo1. Contrato de prestación de servicios del servicio de aseo	149
Anexo 2. Contrato de prestación de servicios para el manejo de redes y planta de tratamiento.	152
Anexo 3. Contrato de concesión del servicio de aseo	155
Anexo 4. Contrato de prestación de servicios profesionales	164
Anexo 5. Contrato de trabajo a término fijo con operarios	166

## GLOSARIO

**CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS:** Según el artículo 32 de la Ley 80 de 1993, son contratos que celebran las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de las entidades. Estos contratos solo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran de conocimientos especializados. En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebraron por el término estrictamente indispensable.

**DESCENTRALIZACION PRODUCTIVA:** Se caracteriza por la obtención de los objetivos productivos de una empresa principal. Se manifiesta en el encargo a terceros de la realización bien de las partes en operación singulares del ciclo productivo de una empresa, bien de aquellas actividades complementarias que no corresponden a dicho ciclo productivo, pero que son indispensables para su marcha ordinaria<sup>1</sup>

**EMPRESA:** Toda actividad económica organizada con el fin de transformar, administrar o comercializar bienes o prestar servicios; actividades que pueden ser realizadas a través de uno o más establecimientos de comercio o unidades de explotación económica

**EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS:** (Ley 142 de 1994 arts. 17 y 18) Las empresas de servicios públicos son sociedades por acciones cuyo objeto es la prestación de los servicios públicos. La empresa de servicios públicos tiene como objeto la prestación de uno o más de los servicios públicos a los que se aplica en

la Ley 142 de 1994, o realizar una o varias de las actividades complementarias, o una y otra cosa

**INTERMEDIACION LABORAL:** Según el artículo 1º del Decreto 3115 de 1997, la intermediación laboral es la actividad organizada encaminada a poner en contacto a oferentes y demandantes de mano de obra dentro del mercado laboral para que mutuamente satisfagan sus necesidades, entendiéndose como oferentes de mano de obra las personas naturales que están disposición de ofrecer su fuerza de trabajo en un mercado laboral y, como demanda de la mano de obra, el reconocimiento de las diferentes unidades económicas para que sus vacante, sean ocupadas por personas calificadas para el desempeño de las mismas.

**NECESIDADES BASICAS INSATISFECHAS:** La metodología de NBI busca determinar, con ayuda de algunos indicadores simples, si las necesidades básicas de la población se encuentran cubiertas. Los grupos que no alcancen un umbral mínimo fijado, son clasificados como pobres. Los indicadores simples seleccionados, son: Viviendas inadecuadas, Viviendas con hacinamiento crítico, Viviendas con servicios inadecuados, Viviendas con alta dependencia económica, Viviendas con niños en edad escolar que no asisten a la escuela

**OUTSOURCING:** Es la tendencia utilizada cada vez con mayor frecuencia por las empresas, que consiste en delegar a otras empresas, la ejecución de una serie de servicios materiales e inmateriales, que anteriormente asumía directamente a través de sus propios empleados. Se busca básicamente que la empresa se

---

<sup>1</sup> PLA RODRÍGUEZ, Américo (2000). La descentralización laboral empresarial y el derecho del trabajo. **En:** GRUPO DE LOS MIÉRCOLES (2000). Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial. Montevideo: Fundación de cultura universitaria. Pág.14

concentre en su objeto principal dejando a otras empresas especializadas una serie de labores por las cuales se esta perdiendo agilidad en la productividad.<sup>2</sup>

**POBLACIÓN TOTAL:** está constituida por la población civil no institucional residente en hogares particulares. Esta población se estima con base en los resultados proyectados de los censos de población.

**POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR:** conformada por las personas de 12 años y más de las zonas urbanas y de 10 años y más en las zonas rurales. Se divide en población económicamente activa y población económicamente inactiva.

**POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA (PEA):** se le llama fuerza laboral y está conformada por las personas en edad de trabajar que trabajan o están buscando empleo.

**PRODUCTIVIDAD:** medida relativa que mide la capacidad de un factor productivo para crear determinados bienes en una unidad de tiempo. La productividad del trabajo, por ejemplo, se mide por la producción anual -o diaria, u horaria- por hombre ocupado: ello indica qué cantidad de bienes es capaz de producir un trabajador, como promedio, en un cierto período. Si se modifica la cantidad de trabajadores, obviamente, no se estará aumentando la productividad; ello sólo ocurrirá si se logra que los mismos trabajadores -al desarrollar sus habilidades, por ejemplo- produzcan más en el mismo período de tiempo. Lo mismo se aplica a los otros factores productivos. La productividad total ha crecido enormemente desde la época de la Revolución Industrial gracias a los adelantos tecnológicos y a la creciente incorporación de capital a los procesos productivos, y la superior

---

<sup>2</sup> MONCADA LEZAMA, María Constanza y otra. Implicaciones laborales del outsourcing. [En línea ] Texinfo. Disponible en internet en: <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere1/Tesis15.pdf>. [ Citado el 20 de noviembre de 2010]

calificación de la mano de obra, las empresas modernas son muchísimo más productivas que sus similares de hace algunas décadas.

**SUBCONTRATACION:** La subcontratación laboral: se refiere a la situación en que una empresa, dueña de una obra o faena, contrata a otra empresa, denominada contratista, mediante un contrato civil o comercial, para que ejecute a su cuenta y riesgo, con sus propios trabajadores, un determinado trabajo o servicio, pudiendo esta última a su turno, contratar a otra empresa, denominada subcontratista, para que lleve a cabo el trabajo o servicio requerido.

**SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS:** Son los servicios de acueducto, alcantarillado, aseo, energía eléctrica, telefonía básica conmutada, telefonía móvil rural y distribución de gas combustible.

**SERVICIO PÚBLICO DOMICILIARIO DE ACUEDUCTO:** Llamado también servicio público domiciliario de agua potable. Es la distribución municipal de agua apta para el consumo humano, incluida su conexión, medición y las actividades complementarias tales como captación de agua y su procesamiento, tratamiento, almacenamiento, conducción y transporte.

**SERVICIO PÚBLICO DOMICILIARIO DE ALCANTARILLADO:** Es la recolección municipal de residuos, principalmente líquidos, por medio de tuberías y conductos y las actividades complementarias de transporte, tratamiento y disposición final de tales residuos.

**SERVICIO PÚBLICO DE ASEO:** Es el servicio de recolección municipal de residuos, principalmente sólidos y las actividades complementarias de transporte, tratamiento, aprovechamiento y disposición final de tales residuos. Igualmente

incluye, entre otras, las actividades complementarias de corte de césped y poda de árboles ubicados en las vías y áreas públicas; de lavado de estas áreas, transferencia, tratamiento y aprovechamiento.

**SERVICIO PÚBLICO DOMICILIARIO DE ENERGÍA ELÉCTRICA:** Es el transporte de energía eléctrica desde las redes regionales de transmisión hasta el domicilio del usuario final, incluida su conexión, medición y las actividades complementarias de generación, de comercialización, de transformación, interconexión y transmisión.

**USUARIO.** Persona natural o jurídica que se beneficia con la prestación de un servicio público, bien como propietario del inmueble en donde este se presta, o como receptor directo del servicio. A este último usuario se denomina también consumidor.

**TERCERIZACION:** Se dice que existe un proceso de tercerización laboral cuando una determinada actividad deja de ser desarrollada por los trabajadores de una empresa y es transferida a otra empresa. Esta otra empresa es una “tercera”, de ahí el nombre de “tercerización” al proceso mediante el cual se transfieren actividades. Dada la naturaleza de lo que ocurre en tales casos podríamos encontrar otro nombre para bautizar este proceso: externalización. La actividad que antes se desarrollaba internamente, dentro de la empresa (y que por tanto estaba “internalizada”, pasa a “externalizarse”), o sea a desenvolverse en el exterior de la empresa.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> ROJAS CHAVES, Armando Mario. La intermediación laboral. [En línea] Texinfo. Disponible en internet en: [http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/derecho/22/8\\_LA%20INTERMEDIACION%20LABORAL\\_DEREC HO\\_No%2022.pdf](http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/derecho/22/8_LA%20INTERMEDIACION%20LABORAL_DEREC HO_No%2022.pdf) [Citado el 01 de diciembre de 2010]

## **RESUMEN**

Las tendencias de la política macroeconómica encaminadas a reducir el Estado en todas sus aspectos, conlleva a que muchas de las normas expedidas para tal fin, no prevean o desconozcan el impacto que estas reformas producen en las relaciones laborales con los trabajadores al servicio del mismo.

Es por ello que el objetivo del presente trabajo de investigación es analizar el desarrollo de los procesos de descentralización laboral en la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Túquerres EMPESA E.S.P. durante los años 2001 a 2010. El mismo se desarrolla a través de un acercamiento teórico al concepto de flexibilización laboral, las nuevas tendencias del derecho del trabajo, la descentralización laboral y sus manifestaciones, haciendo especial énfasis en el sector público.

Seguidamente se presentaran los resultados del trabajo de campo realizado en la Empresa de Servicios Públicos domiciliarios de Túquerres, a través del cual se caracteriza la entidad, su organización laboral, financiera y administrativa, sus principales objetivos y funciones.

Finalmente se encontrará un breve análisis socio económico del municipio de Túquerres el cual tiene como finalidad presentar algunas características de la región, para entrar a estudiar las principales reformas administrativas y las figuras de descentralización laboral empleadas en este proceso, así como sus consecuencias positivas y negativas desde el punto de vista empresarial, pero principalmente de los trabajadores y personal vinculado, sea directa o indirectamente a la empresa.

## **ABSTRACT**

Trends in macroeconomic policy aimed at reducing the state in all its aspects, leads to many of the rules issued for that purpose, do not provide or fail to recognize the impact that these reforms result in employment relationships with workers in the service of it.

That is why the objective of this research is to analyze the development of job decentralization on the Public Services Company of ESP EMPESA Túquerres during the years 2001 to 2010. The same is developed through a theoretical approach to the concept of labor flexibility, the new trends in employment law, employment decentralization and its manifestations, with special emphasis on the public sector.

Then presented the results of fieldwork conducted in the Public Service Company of Túquerres home, through which characterize the entity, its labor organization, financial and administrative management, its principal objectives and functions.

Finally you will find a brief socio-economic analysis of the municipality of Túquerres which aims to present some characteristics of the region to come to study the major administrative reforms and decentralization figures used in this process work, as well as its positive and negative from the point of view, but mainly of workers and staff involved, either directly or indirectly to the company.



## INTRODUCCIÓN

Desde hace algunas décadas las relaciones laborales tradicionales, que se instituyeron desde el modelo taylorista – fordista de producción, donde tanto trabajador como empleador, confluían en un mismo sitio de trabajo, atendiendo a horarios y normas internas y generando relaciones directas de trabajo, que garantizaban derechos laborales como los salariales y prestacionales, han sufrido cambios significativos en atención a los nuevos requerimientos del mercado y las crisis económicas que han afectado tanto al sector público, como privado.

El Estado como una de las fuentes principales de empleo en las regiones, no ha sido ajeno a este tipo de fenómenos económicos, y ha visto la necesidad de asumir la atención de las funciones públicas y la prestación de los servicios que le han sido asignados, con un sentido de *EMPRESA*, cuyo objetivo será obtener los mejores resultados fiscales, a través de una mayor competitividad y eficiencia, que le permita reducir sus gastos de funcionamiento. Es éste el punto de partida para que las relaciones laborales como se han conocido y protegido históricamente, hayan dado paso a nuevas formas de contratación, que dada su fuerza generan la flexibilización de las relaciones laborales y deterioran, en muchos casos, las condiciones de los trabajadores al servicio del Estado, ya sean empleados públicos o trabajadores oficiales.

Esta situación no solo involucra al Estado desde el ámbito nacional, sino también regional tanto en los Departamentos como en los municipios. Es por ello, que en el caso Colombiano, se plantearon importantes reformas como la contenida en la Ley 617 de 2000, que tiene como objetivo principal fortalecer la descentralización y racionalizar el gasto público nacional, lo cual se efectuó a través de reducciones

graduales de los gastos de funcionamiento que debían ser atendidos con los ingresos corrientes de libre destinación en un término de cuatro (4) años, dependiendo de la categoría del respectivo municipio (Capítulos II y III de la Ley 617 de 2000).

En cumplimiento de estas disposiciones, los municipios del Departamento de Nariño han aplicado las reformas legales anteriormente descritas, por lo cual resulta necesario analizar los mecanismos empleados para lograr los objetivos de reducción del gasto público, tomando como ejemplo el caso de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Túquerres EMPESA E.S.P, por lo cual en los capítulos siguientes se abordaran los temas referentes a cómo los procesos de descentralización laboral se han llevado a cabo a través de la implantación de diferentes figuras jurídico contractuales, entre ellas las órdenes de prestación de servicios, los contratos administrativos de prestación de servicios y los contratos de concesión, además de evaluar los efectos de carácter administrativo y socio-laboral que trae consigo la flexibilización de las relaciones laborales

# 1. ASPECTOS METODOLÓGICOS

## 1.1 PRESENTACIÓN

El presente esfuerzo académico se encuentra vinculado al desarrollo del macro proyecto de investigación titulado: Desarrollo de los procesos de descentralización laboral en las entidades del sector público en Nariño entre los años 2001 y 2010. En ese sentido, nuestro proyecto de investigación se vincula a la dinámica y al conjunto de actividades adelantadas al interior del grupo de investigación “Observatorio de justicia regional”, colectivo al cual estamos vinculadas en el marco de la línea que lleva por nombre “justicia regional”.

Específicamente, el presente proyecto de investigación, pretende realizar un análisis de los procesos de descentralización laboral en la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE TUQUERRES EMPESA E.S.P., pues es consabido, que con el advenimiento de la Constitución Política de 1991 y la expedición de la Ley 617 del año 2000, los procesos de desmonte y flexibilización de las relaciones laborales en las entidades oficiales del sector público han sido agudos, continuos y sucesivos.

Es de conocimiento público igualmente, que los procesos de descentralización laboral se han llevado a cabo a través de la implantación de diferentes figuras jurídico – contractuales, entre ellas, formas como las Ordenes de Prestación de Servicios, los Contratos Administrativos de Prestación de Servicios, la contratación de ciertas labores a través de Empresas de Servicios Temporales, la promoción de Empresas Asociativas de Trabajadores, entre muchas otras. Ello en cierta medida permite que el establecimiento de las clásicas relaciones laborales al interior del sector público sean muy restringidas y se esté acudiendo

permanentemente a procesos de reestructuración administrativa en los cuales se favorecen las dinámicas de tercerización, subcontratación e Intermediación.

En el presente proyecto, se realizará entonces una caracterización, seguimiento y evaluación de la implantación de estas formas contractuales en la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE TUQUERRES EMPESA E.S.P., ello con el objeto de realizar una evaluación de los efectos de carácter administrativo y socio-laboral que la flexibilización de las relaciones laborales acarrea.

## **1.2 FORMULACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.**

El problema bajo el cual se estructuró la presente investigación responde a la cita del siguiente texto:

¿Cómo se desarrollan y cuáles son los efectos de los procesos de descentralización laboral al interior de la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE TUQUERRES EMPESA E.S.P. en el período 2001 A 2010?

A efectos de elaborar y determinar un panorama estructural que justifique la presente investigación y se permita realizar una caracterización y una evaluación de los procesos de descentralización laboral en el sector público en el Departamento de Nariño, y específicamente, en la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE TUQUERRES EMPESA E.S.P., acogemos como ejes justificatorios de la presente investigación, los siguientes:

- Transformación de las relaciones laborales en las sociedades postindustriales: período del capitalismo desorganizado.

- Advenimiento e implantación de de las políticas estructuralistas en la administración pública.
- Flexibilización de las relaciones laborales y nuevas técnicas de organización socio-empresarial.
- Implementación de los procesos de reorganización administrativa con la entrada en vigencia de la Constitución Política de 1991 y Ley 617 de 2000.
- Ausencia de análisis socio-laborales y socio-administrativos de los efectos de los procesos de descentralización laboral en el contexto local<sup>4</sup>.
- Oportunidades y fortalezas desde el observatorio de justicia regional para Realizar un análisis socio-laboral respecto de la descentralización del Derecho del trabajo en nuestro contexto.

### 1.3 OBJETIVOS

Como lo manifiesta Miguel Ángel Gómez, en su texto *“Cómo hacer tesis de maestría y doctorado”*:

*“Los objetivos de investigación proceden de la lógica a la que sirve para enunciar la pregunta de investigación. No obstante, es necesario establecer una diferencia: los objetivos son redactados bajo la forma de proposiciones con consecuencias conductuales. Los objetivos son mandatos que se da el investigador con relación a su objeto de investigación. Estos mandatos derivan*

---

<sup>4</sup> En el desarrollo del presente macroproyecto, se realizó el trabajo de investigación denominado *“ANÁLISIS DEL DESARROLLO DE LOS PROCESOS DE DESCENTRALIZACIÓN LABORAL EN LA SECRETARÍA DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE DE LA ALCALDÍA DE PASTO DURANTE LOS AÑOS 2000 A 2009”* desarrollado por las abogadas Haylen Zambrano y Elena Pantoja, presentado a la Facultad de Derecho de la Universidad de Nariño.

*su problema identificado previamente. Los objetivos indican las intenciones del investigador a propósito del objeto de investigación.*<sup>5</sup>

**a. OBJETIVO GENERAL:**

En ese sentido nuestra investigación plantea y acuña el siguiente objetivo general:

***“Analizar el desarrollo de los procesos de descentralización laboral en la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE TUQUERRES EMPESA E.S.P. el municipio durante los años 2001 a 2010”.***

**b. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

A efectos de cumplir con la preceptiva del citado objetivo general el presente proyecto precisó en estructurar los siguientes objetivos específicos:

- *Caracterizar los procesos administrativos implementados en desarrollo de la función pública en la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE TUQUERRES EMPESA E.S.P..*
- *Identificar las figuras jurídicas a través de las cuales se llevan a cabo los procesos de descentralización laboral en desarrollo de la función pública de la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE TUQUERRES EMPESA E.S.P.*
- *Evaluar el impacto laboral y administrativo derivado de la utilización de las figuras jurídicas de la descentralización laboral en la EMPRESA DE*

---

<sup>5</sup> GOMEZ MENDOZA, Miguel Ángel (2010). Cómo hacer tesis de maestría y doctorado. Investigación, escritura y publicación. Bogotá: ECOE Ediciones. Pág. 56.

*SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE TUQUERRES EMPSA E.S.P.”.*

**c. ACTIVIDADES DESARROLLADAS**

Ahora bien, con el propósito de materializar los objetivos específicos que el presente esfuerzo investigativo requiere, fue necesario plantear una serie de **actividades** sobre las cuales se soportaría al operatividad misma de nuestro trayecto investigativo.

En primera instancia se determinó *el esquema organización administrativa EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE TUQUERRES EMPSA E.S.P.”*, para tal efecto se hizo necesario:

- Identificamos Misión – Visión de esta entidad;
- Identificamos las entidades y dependencias vinculadas a su desarrollo misional y visional; y finalmente;
- Realizamos una descripción del Mapa de procesos en sus dependencias.

En segundo lugar se establecieron las principales reforma administrativas en el período 2001 - 2010”, en ese sentido:

- Caracterizamos la Implementación de los proceso de reestructuración administrativa en virtud de la Ley 617 de 2000
- Realizamos un cuadro comparativo entre el mapa de procesos con anterioridad a la vigencia del proceso de reforma administrativa y con posterioridad al proceso de reforma administrativa

En tercer término se presentó una diferenciación doctrinal entre tercerización, Subcontratación e Intermediación, actividad que nos condujo a efectuar ejercicios sistemáticos de:

- Exploración Doctrinal Internacional conceptos de tercerización, Subcontratación e Intermediación;
- Exploración Doctrinal nacional y local de conceptos de tercerización, Subcontratación e Intermediación y;
- Exploración legal y jurisprudencial conceptos de tercerización, Subcontratación e Intermediación

Posteriormente identificamos las principales formas jurídicas para la promoción del fenómeno de tercerización laboral y con ese objeto se realizó conjuntamente una:

- Exploración legal en el Ordenamiento Jurídico Colombiano (Normas Nacionales y Bloque de Constitucionalidad)
- Exploración en la Jurisprudencia Colombiana

Adicionalmente identificamos las principales formas jurídicas de tercerización, subcontratación e intermediación utilizada en la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Túquerres, en ese se materializó un proceso que incluyó:

- Recolección de contratos y formas de vinculación ;
- Elaboración de ficha para sistematización de la información, y;
- Validación de la ficha correspondiente

Un noveno paso incluyó la sistematización del información recolectada, la operativización de dichos datos y le extracción de las respectivas conclusiones en el marco del estudio de los efectos provocados por los multicitados fenómenos.



La descripción realizada con anterioridad se explicita en el siguiente cuadro:

<b>Objetivos Generales</b>	<b>Actividades</b>	<b>Tareas</b>
<b>Caracterizar los procesos administrativos implementados en desarrollo de la función pública en la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE TUQUERRES EMPSA E.S.P.</b>	Esquema organización administrativa de la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE TUQUERRES EMPSA E.S.P.	Identificar Misión – Visión EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE TUQUERRES EMPSA E.S.P.
		Identificar las entidades y dependencias vinculadas al desarrollo misional y visional
		Descripción del Mapa de procesos en las dependencias de la Empresa de Servicios Públicos domiciliarios de Túquerres
	Principales reformas administrativas en el período 2001 a 2010	Caracterización de la Implementación del Proceso de Reestructuración Administrativa – Ley 617 de 2000
Comparativo entre el mapa de procesos con anterioridad a la vigencia del proceso de reforma administrativa y con posterioridad al proceso de reforma administrativa		
<b>Identificar las figuras jurídicas a través de las cuales se llevan a cabo los procesos de descentralización laboral en desarrollo de la función pública de la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE TUQUERRES EMPSA E.S.P.</b>	Diferenciación doctrinal entre tercerización, Subcontratación e Intermediación	Exploración Doctrinal Internacional conceptos de tercerización, Subcontratación e Intermediación
		Exploración Doctrinal nacional y local conceptos de tercerización, Subcontratación e Intermediación
		Exploración legal y jurisprudencial conceptos de tercerización, Subcontratación e Intermediación
	Principales formas jurídicas para la promoción del fenómeno de tercerización,	Exploración legal en el Ordenamiento Jurídico Colombiano
Exploración en la Jurisprudencia		

	subcontratación e intermediación. laboral	Colombiana
	Utilización de las formas jurídicas de tercerización, subcontratación e intermediación en la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE TUQUERRES EMPESA E.S.P.	Recolección de contratos y formas de vinculación
		Elaboración de ficha para sistematización de la información
		Validación de la ficha
		Sistematización de la información en la ficha.
<b>Evaluar el impacto laboral y administrativo derivado de la utilización de las figuras jurídicas de la descentralización laboral en la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE TUQUERRES EMPESA E.S.P.</b>	Doctrina - Efectos socio laborales y administrativos de los procesos de descentralización laboral	Doctrina
	Análisis de la información, conclusiones.	Evaluar a la luz de los principios constitucionales el efecto de la descentralización laboral
		Ensayo y producto investigativo.

Tabla 1. Objetivos y actividades del proyecto.

#### 1.4 PREGUNTAS ORIENTADORAS

Con el propósito de articular las diferentes actividades operativas de investigación se crearon ejes conceptuales para la efectiva dirección coordinada de nuestro quehacer, en ese sentido nos servimos de una serie de preguntas orientadoras las cuales guiaron el correspondiente proceso de investigación.

Dichas preguntas responden a la siguiente relación:

- ¿Cuáles son las figuras de descentralización laboral (tercerización, subcontratación e intermediación) más utilizadas en el campo de la administración laboral para la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE TUQUERRES EMPSA E.S.P.?
- ¿Qué figuras jurídicas para la promoción de la descentralización laboral se están utilizando de manera correcta, cuáles de manera incorrecta?
- ¿Cuáles son las bondades y dificultades derivadas de la utilización de las figuras de descentralización laboral?
- ¿Cuáles son los impactos salariales y prestacionales en el sector trabajador fruto de la utilización de las figuras de descentralización laboral en la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE TUQUERRES EMPSA E.S.P.?
- ¿Cuáles son los efectos positivos y negativos de la implementación de los procesos de descentralización laboral en el desarrollo de los procesos administrativos en la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE TUQUERRES EMPSA E.S.P.?
- ¿Qué tan frecuentes son las tradicionales formas de contratación laboral en la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE TUQUERRES EMPSA E.S.P.?

### 1.5 MATRIZ DE VARIABLES.

Una vez configurado el proyecto de investigación la Matriz de variables que se logró consolidar es la que se representa en la siguiente tabla:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS (Indicadores)	FUENTES	TÉCNICAS
<b>Caracterizar los procesos administrativos implementados en desarrollo de la función pública en la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE TUQUERRES EMPSA E.S.P.</b>	Procesos de Organización Administrativa	Misión Visión	Archivos de la Empresa De Servicios Públicos Domiciliarios De Túquerres EMPSA E.S.P.	Fichaje y revisión documental.
		Mapa de Procesos Antiguo		
		Mapa de Proceso Actual		
<b>Identificar las figuras jurídicas a través de las cuales se llevan a cabo los procesos de descentralización laboral en desarrollo de la función pública de la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE TUQUERRES EMPSA E.S.P.</b>	Figuras Jurídicas	Tercerización	Archivos Empresa de servicios públicos domiciliarios de Túquerres	Fichaje y revisión documental.
		Subcontratación		
		Intermediación	Exploración Doctrinal. Exploración Jurisprudencial	Ficha para racionalización de datos.

**Tabla 2. Matriz de variables del proyecto.**

## 1.6 METODOLOGÍA

El paradigma investigativo sobre el cual se funda la presente investigación es el cualitativo ya que el propósito consiste en describir, interpretar, sistematizar y evaluar los procesos de administración laboral en ejercicio de la función pública para la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE TUQUERRES EMPESA E.S.P.

Se aboga en el marco de esta investigación por un enfoque de carácter hermenéutico por cuanto nuestra intención es comprender, interpretar y desplegar procesos reflexivos en torno a las dinámicas contractuales sobre las cuales se desarrollan los procesos de tercerización, intermediación y subcontratación.

El nivel de profundización es el descriptivo- interpretativo y analítico por cuanto mediante la implementación de nuestro método, se logran caracterizar un conjunto de situaciones de hecho y de derecho y se señalan sus efectos, para finalmente agrupar y ordenar dicha información entorno a un análisis crítico de la situación socio-laboral de un sector específico de la administración pública en Túquerres cual es el de la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE TUQUERRES EMPESA E.S.P.

El coordinador de la investigación junto a los estudiantes investigadores soporta el proceso de elaboración y aplicación de los instrumentos metodológicos.

El proyecto trabaja sobre la base de una ficha para el análisis de la información que se extraiga del examen jurídico de los contratos sobre los cuales opera el personal vinculado a la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de la entidad territorial del municipio de Túquerres. (Anexo No. 1. Ficha madre de descripción de la organización)

## 2. APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE FLEXIBILIZACIÓN LABORAL

### 2.1 GENERALIDADES

A efectos de crear un panorama teórico para el estudio de los conceptos de descentralización laboral es preciso hacer un recorrido breve alrededor del escenario que incluye a dichas entidades conceptuales.

En ese sentido es preciso señalar que la descentralización laboral como concepto se encuentra contenida en lo que se conoce como *flexibilización laboral*. De esta última entidad existen variadas y múltiples significaciones atribuidas por autores de las más diversas disciplinas, ello en razón del auge y la polivalencia de investigaciones que este objeto de estudio ha suscitado entre académicos en las últimas décadas.

Allende a lo anterior y realizada esta aclaración tomaremos un concepto básico, que a mutuo propio, satisface las exigencias epistemológicas de todo ejercicio de significación. Flexibilización fundamentalmente hace referencia a: "*a mecanismos jurídicos, reformas y estrategias destinadas a quitar rigidez a la legislación laboral a fin de permitir que el factor trabajo se "acomode", se "adapte" fácilmente a las necesidades y conveniencias del sistema productivo*"<sup>6</sup>.

Ahora bien, este fenómeno el cual básicamente diseminó y desarticuló pilares básicos de las tradicionales formas de contratación laboral, se gestó en un contexto histórico, político y socio-administrativo, del cual precisaremos sus causas una vez agotado un examen bibliográfico de autores como: Américo Plá

Rodríguez, Leopoldo Múnera Ruiz, Arturo Fernández, Marcel Silva Romero, entre otros.

Una enumeración de las condiciones que permitieron el nacimiento, desarrollo y fortalecimiento de prácticas de flexibilización laboral en el mercado de trabajo del sector público y del sector privado son:

1. Implementación de políticas estructuralistas como mecanismo de organización administrativa en el sector público.
2. Auge de procesos de globalización en términos de internacionalización de capital.
3. Consolidación de un mercado capitalista único frente a otros mecanismos de organización política y socio-productiva<sup>7</sup>
4. Establecimiento de modelos económicos estructuralistas afianzados en la pérdida de legitimidad de los modelos de planeación centralizada. Se debe tener en cuenta que con la entrada en crisis de los Estados Benefactores hubo una generalizada. "*pérdida de ganancias en el capital y cierta disminución de la productividad del trabajo*"<sup>8</sup> lo que implicó la necesidad de impulsar políticas de disminución del gasto estatal.
5. Crisis de modelos keynesianos y de los modelos de Estado de Bienestar.
6. Adhesión de los diferentes Estados a los planes de ajuste de concepción monetarista
7. Crisis de los modelos de administración socio-laboral fordistas y tayloristas.

---

<sup>6</sup> BENAVIDES DE CASTAÑEDA, Luisa (2001). La Flexibilidad: Nuevo Paradigma De Las Relaciones Laborales. Carabobo: Instituto de Derecho Comparado de la Universidad de Carabobo. Pág. 2.

<sup>7</sup> CONSEJO CONSULTIVO LABORAL ANDINO (2007). Cuadernos de integración andina. La Subcontratación laboral. Análisis y Perspectivas. Lima: Instituto Laboral Andino.

<sup>8</sup> FERNÁNDEZ, Arturo (1997). Flexibilización laboral. Crisis del sindicalismo. Buenos Aires: Editorial Espacio. Pág. 13.

8. Apogeo de las revoluciones tecnológicas e “introducción de gigantescos avances en la informática, la electrónica, la biotecnología, la comunicación social, la producción de energía”<sup>9</sup>
9. Procesos de fragmentación social y política como producto de la crisis del sindicalismo<sup>10</sup>.

Siendo entonces el panorama anterior el que describe con mesurada justicia la arquitectura y la fisionomía de las relaciones laborales y del mercado laboral, han sido, como se mencionó en un inicio, prolijas y algo extensas las investigaciones dirigidas a la descripción de esta problemática; lo han sido también muy promisorios los hallazgos detectados, mostrando la necesidad de que los Estados incluyan dentro de sus agendas políticas estructurales para la gestión de las problemáticas generadas en torno a este fenómeno.

Sin embargo, observamos que dichos estudios hacen especial hincapié en el análisis de los procesos de flexibilización laboral en el sector privado de la economía, y en cierta medida, con varias excepciones, dejan de lado el estudio de las prácticas de flexibilización laboral en el sector público; escenario en el cual se gestan agresivas políticas tendientes a diseminar las tradicionales formas de contratación laboral. Adicionalmente, los estudios que generalmente se realizan incluyen el despliegue de arquitecturas conceptuales a través de análisis racionalizantes los cuales en poca o mínima cuantía, tienden a identificar situaciones de hecho y de derecho precisas.

Es nuestro propósito en ese sentido, hacer una compilación de los principales estudios de carácter teórico frente a esta interesante y llamativa temática y permitir que la misma extraiga sus conclusiones en la dinámica de una institución concreta del sector público de la economía laboral. Para el efecto entonces, haremos una

---

<sup>9</sup> FERNANDEZ. Op Cit. Pág. 14



aproximación desde las categorías conceptuales que animan nuestro estudio para finalmente analizar un escenario concreto de realización de las mismas.

## **2.2 TRANSFORMACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL CAPITALISMO CONTEMPORÁNEO**

En las dos últimas décadas es claro e innegable el prominente y dinámico desarrollo tecnológico e informático al que se ha dispuesto a la humanidad. También es claro y evidente que dicha revolución tecnológica ha provocado una transformación sustancial de las estructuras de las clásicas sociedades modernas e industrializadas permitiendo el asentamiento de lo que se conoce como sociedades postmodernas y postindustriales. La pregunta que sobreviene al evaluar este estado de transición es: ¿Qué efectos se derivan de dicha transformación? ¿Es conveniente una transformación de esa envergadura? ¿Qué sectores y sujetos sociales son afectados como producto de ese estado de transición?

Quizá una de las características fundamentales del paso de la sociedad industrial hacia la sociedad postindustrial es el desmonte de las Unidades Fabriles de carácter Fordista, las cuales se caracterizaban esencialmente por la dinamización de formas de trabajo asalariado y dependiente. En el hoy y en el ahora, como observamos en múltiples panoramas socio-productivos, las relaciones de trabajo se caracterizan por ser autónomas e independientes. El profesor Eduardo Rodríguez en una excelente descripción del tránsito de la sociedad industrial hacia la sociedad post-industrial considera que dicho proceso está dispuesto a tres circunstancialidades: *“En primer lugar implica la superación del capital como*

---

<sup>10</sup> SILVA ROMERO, Marcel (2005). Flujos y reflujos. Proyección de un siglo de derecho laboral en Colombia. Tercera Edición. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

*relación social. En segundo lugar, implica la superación de la clase trabajadora por un nuevo colectivo de productores. En tercer lugar, implica la superación de los conflictos de clases por los más próximos a los nuevos movimiento sociales”<sup>11</sup>*

Como se colige de la observación realizada, uno de los sectores que ha padecido especialmente este tránsito en la configuración de las relaciones productivas, es el del trabajo, y con ello, la disciplina del derecho laboral. No es extraño entonces, que en el presente se asista a un desaparecimiento de la clase obrera, del trabajador colectivo y del obrero protegido; tampoco es motivo de sorpresa el que actualmente presenciemos una profundización de las relaciones capitalistas y asistamos a la configuración de nuevas modalidades de apropiación del plusvalor; no debe parecernos insólito, de igual forma, presenciar el desmonte de las formas de salario social y el desmembramiento y la descentralización de la tradicional fábrica o centro de producción en el sector privado como en el sector público.

Se preguntará el lector ¿Cuál es la razón que en última instancia motiva esta tipología de transiciones? ¿Por qué razón el capitalismo acude a estas nuevas formas de organización productiva?

A este respecto consideramos también atinada la apreciación del profesor Rodríguez para dar respuesta a los anteriores interrogantes. El ya citado investigador, como preámbulo para corresponder a los cuestionamientos ya expuestos, realiza una magnífica descripción de tres de los períodos del capitalismo, los cuales corresponden a: *período del capitalismo liberal, período del capitalismo organizado período del capitalismo desorganizado.*

Al período del capitalismo liberal lo caracteriza básicamente por

---

<sup>11</sup> RODRIGUEZ M, Eduardo (1996). Las transformaciones de las relaciones laborales dentro del capitalismo contemporáneo **En:** Pensamiento jurídico. Revista de teoría del Derecho y Análisis jurídico No. 6. Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Noviembre de 1996. Pág. 44.

*“la vigencia de la subsunción formal en donde opera el nacimiento de la fábrica. Las relaciones capitalistas de producción son muy poco extendidas gracias a que el proceso de proletarización está precariamente desarrollado y organizado. El trabajo todavía se encuentra atado a los antiguos oficios y, por tanto, conserva su relación directa con las condiciones objetivas del proceso de producción sea tierra, herramientas o bienes”<sup>12</sup>*

Por su parte, al período del capitalismo organizado lo caracteriza de la siguiente forma:

*“profundización del desarrollo y la utilización del sistema de máquinas en las industrial urbanas de punta. Se rompe con la resistencia de la fuerza de trabajo atada a los oficios artesanales y se incentiva y promueve un acelerado proceso de proletarización y de organización racional del trabajo”*

*“Se reorganiza la recomposición del trabajo asalariado a través de las leyes laborales, la organización de la vivienda obrera, se estratifica el salario...”<sup>13</sup>*

Finalmente el período del capitalismo des-organizado lo caracteriza sobre la base de supuestos como: alto nivel de desarrollo tecnológico, transformación de la fábrica y mutación de las relaciones salariales. Igualmente destaca el proceso de descentralización de la fábrica y de apropiación del plusvalor absoluto. Las anteriores apreciaciones las sintetizamos en la siguiente cita:

*“El desarrollo sin precedentes de formas inusuales de vinculación de la fuerza laboral ha venido transformándose lentamente en la forma general de regulación real de las relaciones obrero-patronales. Por ejemplo, tenemos la presencia extensiva e intensiva de trabajo temporal, del trabajo a destajo (sic), del trabajo por pieza. Igualmente, de formas empresariales de provisión de los*

---

<sup>12</sup> RODRIGUEZ, OP Cit. Pág. 96

*servicios laborales que desnaturalizando la relación laboral por formas más civiles o comerciales tienden a constituirse en industrial de intermediación de la fuerza de trabajo, como es el caso de las agencias temporales de empleo”<sup>14</sup>*

Consideramos entonces, que la transformación de las relaciones laborales tiene su origen en diversas causas de orden político y social, no obstante lo anterior, las mismas están cimentadas básica y fundamentalmente en una re-dinamización de las estructuras de orden capitalista, las cuales han mutado para dar pie a formas de producción afianzadas en altos niveles de innovación tecnológica y en un continuo desaparecimiento de la fábrica como unidad concentrada de producción.

## **2.3 TENDENCIAS CONTEMPORÁNEAS DEL DERECHO DEL TRABAJO**

Para nadie es un secreto que las clásicas relaciones laborales en el derecho del trabajo tienden a dilatarse sustancialmente. La presunción del Art. 24 del C.S.T. *“Presunción. Artículo modificado por el artículo 2o. de la Ley 50 de 1990. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”*, es diferida en presencia de la implementación de novísimas figuras para la regulación contractual para la prestación de un servicios remunerados y dependientes.

Como lo manifiesta el profesor Leopoldo Múnera Ruiz

*“La especialización y división productiva, que había permitido en otras épocas definir con claridad el objeto social del trabajo, y, particularmente del derecho laboral, abría el paso a la polifuncionalidad de las actividades productivas y*

---

<sup>13</sup> RODRIGUEZ. OP CIT. Pág. 97.

<sup>14</sup> *Ibíd.* Pág. 98

*colocaba la regulación estatal en el limbo de relaciones que no eran susceptibles de ser definidas con los antiguos parámetros”<sup>15</sup>*

Con ello, se ha sustituido las tradicionales formas de reproducción de la fuerza laboral y la institución del salario ha tendido a ser desmembrada.

Es también cierto que en la actualidad asistimos a un fuerte proceso de “*pérdida de legitimidad del derecho del trabajo*”<sup>16</sup>. Los contratos de trabajo se transforman en instituciones volubles, pasajeras y sobre todo, precarias, provocando cierto desplazamiento de las relaciones laborales al campo del derecho civil y del derecho comercial, todo lo anterior en el marco de lo que conocemos como Flexibilización laboral.

Día a día el trabajo pierde la condición abiertamente humana para transformarse simplemente a una mercancía la cual puede ser regulada bajo los cánones del derecho privado y mercantil.

Al tomar indiscriminadamente un concepto del contrato de trabajo seguramente encontramos las siguientes definiciones:

*“De la Cueva: Es aquel por el cual una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa”*

*“Cabanellas “Es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes recibe una recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su*

---

<sup>15</sup> MUNERA RUIZ, Leopoldo (1998). Palabras inaugurales. **En:** El derecho laboral que hereda el milenio. Transformación de su enseñanza, Marcel Silva Romero (Compilador). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Pág. 13

*dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra. El esfuerzo productivo debe, en todos los casos, recibir una compensación equitativa de aquel que obtiene los beneficios”<sup>17</sup>*

De igual manera en otros textos encontraremos definiciones mucho más técnicas las cuales acudirán a una definición de carácter legislativo, entre ellas la del Profesor Sehir Gómez, quien al respecto tiene a considerar:

*“Con el fin de no caer en imprecisiones, tomaremos el texto de lo que nuestra legislación define por contrato de trabajo. En su artículo 22, el CST dice*

*“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 a cambio de remuneración*

*“Quien presta el servicio se denomina trabajador; quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario”<sup>18</sup>*

La relación laboral entonces puede ser caracterizada como aquel suceso jurídico que se configura en presencia de tres elementos fundamentales: actividad personal, subordinada y remunerada, la cual tiene su epicentro tradicional en la fábrica de carácter fordista.

---

<sup>16</sup> GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago (1998). Tendencias contemporáneas del derecho del trabajo. **En:** El derecho laboral que hereda el milenio. Transformación de su enseñanza, Marcel Silva Romero (Compilador). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Pág. 23

<sup>17</sup> GUERRERO FIGUEROA, Guillermo (2007). Manual de derecho del trabajo. Parte general. Derecho laboral i individual y colectivo. Bogotá: Editorial Leyer. Págs. 232 y 233

<sup>18</sup> GÓMEZ ESCOBAR, Sehir ( 2007). Legislación laboral. Teoría y práctica. Sexta edición. Bogotá: Mc Graw Hill. Pág. 14

No obstante lo anterior, son precisamente estos tres elementos los que se han visto dispuestos a un especial corrección y transmutación por parte de las actuales instituciones que direccionan la configuración del capitalismo contemporáneo.

La relación personal de un trabajador asalariado se ha pospuesto por relaciones de capital las cuales se caracterizan por ser impersonales, indirectas e invisibles. En otros términos *“Las relaciones laborales tienden a salir de la esfera intersubjetiva, del empleador con su empleado, para insertarse en una esfera mucho más sistémica, donde la figura del patrono tienen a hacerse brumosa o a desaparecer”*<sup>19</sup>

El elemento de la subordinación también se ha disgregado al borde que las formas para la extracción de la plusvalía no disponen del rótulo del salario. Lo propio sucede con espacios como la Fábrica y el Estado los cuales *“se han ido fragmentando e invadiendo de otros ámbitos, más relacionados con la “autonomía individual”*<sup>20</sup>

Finalmente y como lo manifiesta el multicitado profesor Leopoldo Múnera:

*“Los derechos y la autonomía de los empresarios han ido colonizando las garantías conquistadas por los trabajadores. Sin embargo, esta colonización no se ha dado por el camino de la confrontación directa; por el contrario, el trabajador se ha ido volviendo un empresario subordinado, un gestor de la pobreza. Asistimos a un proceso de conversión empresarial de los trabajadores, Por consiguiente, la dimensión real del trabajo ha ganado terreno, pues ésta es cada vez más un bien mercantil susceptible de ser autoexplotado”*<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> MÚNERA, Op. Cit. Pág. 17

<sup>20</sup> Ibíd.

<sup>21</sup> Ibíd.

La desestructuración de dichos elementos es lo que naturalmente da pie a lo que ya hemos identificado como flexibilización, concepto sobre el que si nos es dado acudir a la doctrina sentada por Arturo Fernández se concibe como

*“la capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios derivados del progreso técnico, de los nuevos procedimientos de trabajo y de las renovadas formas conexas de organización de la producción. Estas formas se encuentran condicionadas por la evolución económica y la situación del mercado tanto nacional como internacional. Asimismo otros autores (y usos) consideran la flexibilidad como cierta capacidad de adaptación del costo de la mano de obra a las variaciones del sistema productivo o a sus perturbaciones; esta visión es esencialmente economicista.”<sup>22</sup>*

Ahora, la flexibilización, como ya lo han manifestado Robert Boyer<sup>23</sup> y Georges Spyropoulos<sup>24</sup> no puede ser concebida de manera unitaria y uninominal por cuanto este concepto se rectifica según el escenario en el cual opere, sea este el salarial, el numérico, el de tiempo de trabajo o del ambiente técnico organizacional en donde se desarrolle.

Sin el ánimo de generar un amplio debate respecto de las categorías, sub-categorías, clases o especies que pueda agrupar este concepto, e igualmente fundamentados en la revisión bibliográfica que ilustra este ejercicio investigativo, especialmente la retomada de Arturo Fernández, hemos distinguido cuatro tipos de flexibilización laboral, los cuales, representamos en la siguiente gráfica:

---

<sup>22</sup> FERNÁNDEZ, Op. Cit. Pág. 17

<sup>23</sup> BOYER, Robert (1989). La teoría de la regulación: un análisis crítico. Buenos Aires: Humanitas.

<sup>24</sup> SPYROPOULOS, Georges (1991). Sindicalismo y sociedad. Problemas actuales del sindicalismo en el mundo. Buenos Aires: Humanitas.



<b>Factor</b>	<b>Breve caracterización.</b>
<b>Técnico organizacional</b>	Flexibilización efectuada en orden a la “capacidad de ajustar los equipamientos de una demanda variable en volumen y en composición” <sup>25</sup>
<b>Polivalencia y movilidad</b>	“Aptitud de los trabajadores de cambiar de su puesto de trabajo en el seno de su empresa, aún en situaciones de rápidas modificaciones de la organización del trabajo” <sup>26</sup>
<b>Salarial y de prestaciones sociales</b>	“La sensibilidad de los salarios (nominales o reales) de adaptarse a la situación económica general, condicionada por el mercado de trabajo; esta forma de flexibilización conduce a la aparición de salarios diferenciados por el rendimiento individual o por los resultados y los beneficios de cada empresa” <sup>27</sup>
<b>Costo de trabajo</b>	“la posibilidad de las empresas de liberarse de una parte de sus obligaciones sociales y/o de eliminar o debilitar las normas jurídicas que regulan el contrato de trabajo y su rescisión” <sup>28</sup>

**Tabla 3: Tipos de flexibilización laboral**

Es de observar que las prácticas de flexibilización del trabajo acarrear consecuencias de diversa índole en el ámbito social, político, cultural e incluso familiar. Pese a lo anterior, y en concordancia con los objetivos y preguntas orientadoras que direccionan el presente trabajo de investigación, hemos optado por agrupar las consecuencias aludidas en observación de dos categorías: carácter socio-administrativo y carácter socio-laboral.

<sup>25</sup> FERNÁNDEZ, Op. Cit. Pág. 17

<sup>26</sup> *Ibíd.* Pág. 18

<sup>27</sup> *Ibíd.* Pág. 18

<sup>28</sup> *Ibíd.* Pág. 18.

En la primera categoría se incluyen básicamente los efectos derivados alrededor de la administración empresarial y de recurso humano al interior de determinada unidad productiva, así como el impacto respecto de administración de costos y políticas de eficiencia en rendimiento y calidad del producto.

Por su parte, las consecuencias de carácter administrativo agrupan todos aquellos efectos relacionados con los elementos que atañen a la relación de trabajo: remuneración, estabilidad, respecto de mínimos laborales, buena fe, igualdad formal y material, discriminación, favorabilidad, condiciones dignas y justas, mínimo vital e igualdad de oportunidades, entre las variadas garantías establecidas a nivel constitucional, jurisprudencial<sup>29</sup> y legal.

Ahora bien, la flexibilización laboral como política y práctica en los escenarios de lo socio-administrativo y lo socio-laboral, acarrea consecuencias positivas y negativas en lo que a la materialización de objetivos refiere. Generalmente se tiende a pensar que los efectos de la flexibilización *per se* son positivos si se trata de escenarios administrativos, y negativa nos ubicamos en el campo socio-laboral. La anterior apreciación es falsa y en cierta hace parte de una posición que parte de prejuicios y asideros que no están respaldados en ejercicios epistemológicos, los cuales al menos en principio, hagan examen de fuentes bibliográficas y documentales en las que se viertan argumentos de uno y otro sendero.

Realizada la anterior advertencia, a continuación relacionamos las consecuencias y los efectos positivos de la flexibilización laboral vista esta como una política de administración laboral, de recursos humanos<sup>30</sup> y apreciada como una práctica estratégica desde la óptica de las ciencias de la administración.

---

<sup>29</sup> En lo que refiere a desarrollos jurisprudenciales es necesario destacar los aportes realizados por la Corte Constitucional en la configuración del nuevo panorama del derecho laboral en Colombia.

<sup>30</sup> DRUCKER, Peter (1995). The information executives truly need. *Harvard Business Review*, enero-febrero. Págs. 54-63.

La flexibilización en ese sentido permite: reducir costes laborales y de producción al interior de una unidad empresarial; aumentar la productividad; crear nuevos canales para el incremento de la motivación; obtener una ventaja competitiva sostenible basada en competencias y capacidades; superar problemas de reclutamiento, selección y permanencia del recurso humano; aprovechar las ventajas de la sociedad de información y de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs) (un ejemplo de ello es el Teletrabajo<sup>31</sup>); mejorar la gestión de servicios y de atención al cliente; consolidar redes organizacionales; posibilitar el auto desarrollo, el auto empleo y la generación de prácticas de individualidad; y aprovechar el trabajo desde entornos diferentes al del lugar tradicional de desarrollo de labores.

Como lo manifiesta Antonio Padilla, en una descripción específica del teletrabajo y una alusión genérica respecto de la flexibilización laboral “es una forma organizativa compleja que permite organizar a los empleados de forma que se rompe el binomio espacio-tiempo u oficina tradicional –horario de trabajo”<sup>32</sup>. En igual sentido Boyer, considera la flexibilización otorga a las unidades empresariales “*La capacidad de ajustar los equipamentos productivos a una demanda variable en volumen y en composición; ello constituye el “sistema de producción flexible”*”<sup>33</sup>

Pese a lo anterior, y aún en el marco de un escenario de causa-efecto socio-administrativo, los procesos de flexibilización laboral experimentan ciertas problemáticas y dificultades si comparamos esta modalidad con las tradicionales formas de contratación. Entre dichas consecuencias adversas encontramos: bajos índices de pertenencia empresarial entre trabajadores; pérdida de cohesión e identidad empresarial; dificultades en los procesos de supervisión y control del

---

<sup>31</sup> PADILLA, Antonio (1999). Teletrabajo. Dirección y organización. Madrid: RA-MA Editorial.

<sup>32</sup> *Ibíd.* Pág. 13.

<sup>33</sup> FERNÁNDEZ, Op. Cit. Pág. 17

recurso humano; y posibilidad de pérdida y migración de recurso humano calificado.

En el siguiente cuadro se hace una relación de las consecuencias positivas y negativas derivadas de la flexibilización laboral en el panorama socio administrativo.

<b>Flexibilización laboral: Impacto Socio-administrativo</b>	
<b>Positivas</b>	<b>Negativas</b>
<b>Reduce costes laborales y de producción al interior de una unidad empresarial</b>	Bajos índices de pertenencia empresarial entre trabajadores
<b>Aumenta la productividad</b>	Pérdida de cohesión e identidad empresarial
<b>Permite la creación de nuevos canales que facilitan procesos de motivación</b>	
<b>Facilita la obtención de una ventaja competitiva sostenible basada en competencias y capacidades</b>	Dificultades en los procesos de supervisión y control del recurso humano
<b>Supera problemas de reclutamiento, selección y permanencia del recurso humano</b>	Posibilidad de pérdida y migración de recurso humano calificado.
<b>Aprovechar las ventajas de la sociedad de información y de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs)</b>	
<b>Mejora la gestión de servicios y de atención al cliente</b>	
<b>Consolida redes organizacionales</b>	
<b>Posibilitar el auto desarrollo, el auto empleo y la generación de prácticas de individualidad</b>	
<b>Aprovechar el trabajo desde entornos diferentes al del lugar tradicional de desarrollo de labores.</b>	

Tabla 4: flexibilización laboral, impacto socio-administrativo

Respecto de las consecuencias de la flexibilización en el ámbito socio-laboral es preciso anotar que las mismas hemos decidido modularlas en orden a dos sub-categorías adicionales: mediatez e inmediatez. Por mediatez entendemos aquellas consecuencias que surten efectos dilatados en el tiempo, en el espacio y que no

afectan directamente la estructura de las relaciones laborales en la integridad de sus elementos; en tanto que por inmediatez hacemos alusión a aquellos efectos que repercuten de manera específica y directa en el ámbito de las relaciones laborales y que afectan sus elementos substanciales.

Entre las consecuencias mediatas encontramos: debilitamiento de las instituciones democráticas; pérdida de identidad social de los partidos políticos; pérdida de coherencia ideológica de las organizaciones sociales como consecuencia del deterioro de sus bases sociales; surgimiento de partidos políticos con intereses micro-sociales; y desaparición de militantes y afiliados a partidos voluntarios.

Como lo afirma Elaine Bernard y refiriéndose a los efectos de las políticas de flexibilización en las organizaciones sindicales:

*“In addition to the economic impact, the decline in unions has also had a detrimental impact on our democracy. Rights at work, including freedom of association and the right to form unions and collectively bargain, are key underpinnings of a democratic society. Unions, as institutions, and union members as skilled organizers, supported and provided resources, activists and inspiration for many other social movements. As well, unions sought, through public policy initiatives and political action, to practice social solidarity: winning benefits first for their members, thorough collective bargaining, and then spreading them to the rest of the workforce through political action and support for government social programs.”<sup>34</sup>*

De otra parte y entre las consecuencias inmediatas para el mundo del trabajo producto de las políticas de flexibilización al interior de un entorno empresarial, se detectan: disposición de los salarios a la función de las variables macro-económicas y macro-sociales; desaparecimiento de los salarios mínimos vitales;

---

<sup>34</sup> BERNARD, Elain (2008). The power to change things. Labour Rights as Human Rights. Work Should lift you out of poverty, not keep you there. Cambridge: Harvard University. Pág. 22

incremento del número de trabajadores atípicos y de empleos eventuales, caracterizados por un alto grado de movilidad laboral y el otorgamiento de amplias facultades al empleador para el despido; disminución de las jornadas de descanso y acrecentamiento de las jornadas de trabajo; mengua en las condiciones de calidad de vida del contratante; empeoramiento de las condiciones de los sectores de obreros con fuerza de trabajo no calificada; y precarización del empleo.

A este respecto, Antonio Padilla, autor ya citado, refiriéndose a una de las formas de Flexibilización laboral conocida como teletrabajo concluye:

*“como inconvenientes para el individuo: reducción de la interacción social; protección social y laboral del trabajador más complicada; ausencia de soporte laboral inmediato; prolongación e intensificación de la jornada laboral (al valorarse el trabajo por los resultados, con sistemas de destajo); exclusión de la carrera y de las prestaciones indirectas (el empleado debe soportar unos gastos de equipamiento a veces no sufragados por la empresa); utilización por parte de las empresas como una fórmula encubierta que dé paso a una posterior reducción de plantillas; conflictos entre vida privada y vida laboral; aislamiento social profesional; (...) así como situaciones de indefensión ante riesgos no cubiertos de protección no desarrollada”<sup>35</sup>*

Finalmente y entre los efectos positivos en el ámbito socio-laboral encontramos la posibilidad de que los empleados obtengan mayores niveles confianza lo que les reporta mayor satisfacción e igualmente se abre la posibilidad para que los trabajadores dependiendo de sus capacidades puedan cambiar de puesto de trabajo en el seno de su empresa. Boyer al respecto considera que la flexibilización les permite a los trabajadores *“cambiar de puesto de trabajo en el seno de su empresa, aún en situaciones de rápida modificaciones de la organización del trabajo”<sup>36</sup>*

---

<sup>35</sup> FERNÁNDEZ. Op.Cit. Pág. 20

<sup>36</sup> *Ibíd.* Pág. 18

En la siguiente tabla es dable sintetizar las afirmaciones realizadas con anterioridad:

<b>Flexibilización laboral: Impacto Laboral</b>	
<b><i>Negativas mediatas</i></b>	<b><i>Positivas</i></b>
<b>Debilitamiento de las instituciones democráticas;</b>	Posibilidad de que los empleados obtengan mayores niveles confianza lo que les reporta mayor satisfacción
<b>Pérdida de identidad social de los partidos políticos</b>	Posibilidad para que los trabajadores dependiendo de sus capacidades puedan cambiar de puesto de trabajo en el seno de su empresa.
<b>Pérdida de coherencia ideológica de las organizaciones sociales como consecuencia del deterioro de sus bases sociales</b>	
<b>Surgimiento de partidos políticos con intereses micro-sociales</b>	
<b>Desaparición de militantes y afiliados a partidos voluntarios</b>	
<b>Negativas inmediatas</b>	
<b>Disposición de los salarios a la función de las variables macro-económicas y macro-sociales</b>	
<b>Empeoramiento de las condiciones de los sectores de obreros con fuerza de trabajo no calificada</b>	
<b>Disminución de las jornadas de descanso y acrecentamiento de las jornadas de trabajo; mengua en las condiciones de calidad de vida del contratante</b>	
<b>Desaparecimiento de los salarios mínimos vitales</b>	
<b>Incremento del número de trabajadores atípicos y de empleos eventuales, caracterizados por un alto grado de movilidad laboral y el otorgamiento de amplias facultades al empleador para el despido</b>	
<b>precarización del empleo</b>	

Tabla 5: flexibilización laboral, impacto socio-laboral

Si hacemos una observación mesurada de las tablas anteriores, lo cierto es que, en el ámbito administrativo son abundantes los efectos positivos, a diferencia de los efectos negativos que son escasos. Sucede lo contrario en el panorama de los efectos socio-laborales, en donde contrario sensu a lo que sucede en el escenario socio-administrativo, los efectos positivos son menguados y prolijos los efectos negativos. Con el ánimo de ilustrar con mayor precisión la anterior situación nos parece conveniente retomar la Matriz DOFA elaborada por Antonio Padilla<sup>37</sup> en su investigación referente a Teletrabajo cuando se refiere a las ventajas, oportunidades, fortalezas y debilidades de esta modalidad de flexibilización

<b>PUNTOS FUERTES</b>	<b>PUNTOS DÉBILES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Flexibilidad en la organización de la empresa.</b></li> <li>- <b>Se le da mayor confianza a los empleados, lo que les reporta mayor satisfacción.</b></li> <li>- <b>Mejora la productividad de los empleados.</b></li> <li>- <b>Reduce la productividad de los empleados.</b></li> <li>- <b>Reduce los costes de funcionamiento interno de la empresa</b></li> <li>- <b>Es una innovación en la empresa</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Necesidad de formación apropiada.</li> <li>- Escasa implementación de tecnologías de la información necesarias, tales como el correo electrónico, en algunas empresas.</li> <li>- Falta de conocimiento sobre cómo dirigir el teletrabajo.</li> <li>- Pérdida de control de los empleados.</li> <li>- Puede dificultar la comunicación entre los empleados.</li> </ul>
<b>AMENAZAS</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Posible pérdida de la cultura de la empresa por la fragmentación del personal.</b></li> <li>- <b>Inseguridad sobre la información sensible de la empresa.</b></li> <li>- <b>Mala imagen que del mismo existe en la sociedad.</b></li> <li>- <b>Posibilidad de que los empleados pierdan la vinculación con la empresa y se vayan a otra.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obtención de ventaja competitiva por la reducción de costes.</li> <li>- Mejor atención al mercado.</li> <li>- Costes de funcionamiento menores</li> <li>- Grandes posibilidades de expansión comercial a costes muy reducidos.</li> <li>- Concentración en lo que mejor sabe hacer la empresa mediante el teletrabajo vía out-sourcing.</li> </ul>

**Tabla 6: DOFA flexibilización laboral**

<sup>37</sup> FERNANDEZ. Op.cit. Pág. 64.



Como conclusión de este ejercicio consideramos que en el marco de la flexibilización y de la nueva arquitectura del capitalismo es necesario potencializar las virtudes de esta forma organizativa de trabajo en el marco del justo equilibrio y respeto de los principios de dignidad humana y de armonía en el seno del binomio prestador del servicio-beneficiario de la prestación.

La anterior afirmación la realizamos en consideración a las respuestas que desde la economía se deben proveer a las situaciones problemáticas como la crisis del capitalismo de los años setentas y las exigencias de las diferentes renovaciones tecnológicas. La “*maximización de los factores de producción con la máxima rapidez posible*”<sup>38</sup> acelera la movilidad de capitales y conlleva a la configuración de mercados especulativos. El derecho laboral como base de las relaciones productivas debe modular y adecuar su fisonomía a esta tipología de escenarios siempre y cuando conserve su carácter tuitivo y extienda su carácter de protección a otros ámbitos en donde elementos como los de remuneración, subordinación y personalidad se encuentran atenuados.

Asistimos a la configuración de un nuevo paradigma en el marco de la productividad el cual dinamiza con especial interés fuertes modelos de deslaboralización cimentados en relaciones de trabajo autónomo y en donde priman las voluntades de la partes. Es precisamente en este marco, y para el caso de Colombia, en el que se expide la reforma de la Ley 50 de 1990 y se experimentan todos los procesos administrativos de reestructuración del sector público los cuales se expresan en las disposiciones como la Ley 617 de 2000 y la Ley 550 de 1999.

---

<sup>38</sup> FERNANDEZ. *Óp. Cit. Pág. 16*

## 2.4 DESCENTRALIZACIÓN LABORAL.

### 2.4.1 ACERCAMIENTO TEÓRICO.

A efectos de dar a conocer el concepto que de descentralización laboral asumiremos en el curso de este estudio, retomamos la definición que de esta figura da el tratadista Jesús Cruz Villalón, quien es citado en la publicación “La Descentralización Laboral y el Derecho del Trabajo”, investigación esta última liderada por el “Grupo del Miércoles”, reconocido colectivo de académicos liderado por el maestro Américo Plá Rodríguez. El citado estudio a este respecto manifiesta:

*“La descentralización productiva consiste en una forma de organización del proceso de elaboración de bienes o de prestación de servicios para el mercado final de consumo; en virtud del cual una empresa decide no realizar directamente a través de sus medios materiales y personales ciertas formas o actividades precisas para alcanzar el bien final de consumo, optando en su lugar por desplazarlas a otras empresas o personas individuales con quienes establece acuerdos de cooperación de muy diverso tipo”<sup>39</sup>*

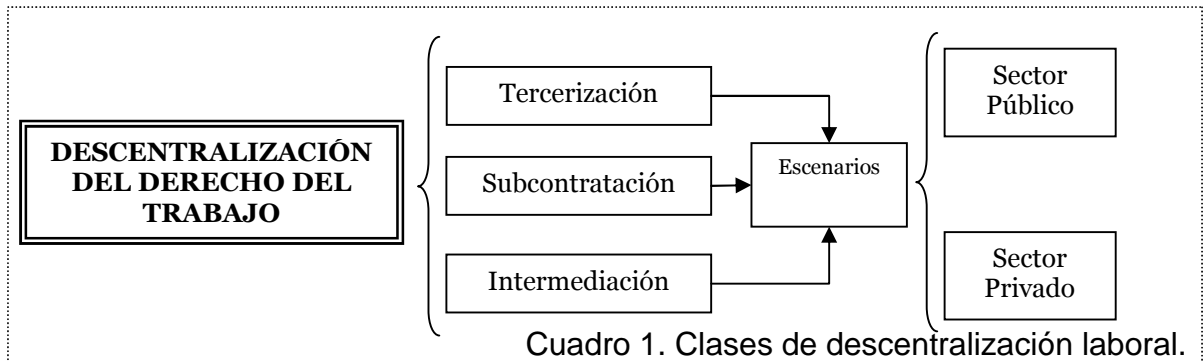
Se puede apreciar entonces que la descentralización es una forma muy específica de flexibilización laboral en la cual se desplaza el proceso de elaboración de bienes y servicios a epicentros diferentes del de la unidad empresarial clásica a través de formas de contratación basada en acuerdos de cooperación que pretenden escapar a la órbita específica de la regulación del derecho laboral.

Siguiendo en ese sentido al profesor Américo Plá Rodríguez consideramos que los procesos de descentralización laboral se expresan básicamente en tres figuras, las cuales corresponde a: tercerización, subcontratación e intermediación, que

---

<sup>39</sup> PLA. Óp. cit. Pág. 14

pueden suscitarse bien será en el sector privado como en el sector público. El siguiente cuadro sintetiza la alusión anteriormente expresada:



## 2.4.2 TERCERIZACIÓN

El fenómeno al cual algunos los teóricos atribuyen el nombre tercerización básicamente implican el desplazamiento de los índices de crecimiento productivo del sector secundario o de la industria hacia el sector terciario o de servicios provocado fundamentalmente por los altos índices de desarrollo tecnológico e informático.

Acogemos para el efecto el análisis fáctico y estadístico realizado por el profesor Sarmiento Anzola al realizar una descripción de los procesos de tercerización:

*“La financierización (hegemonía del capital financiero) y la reprimarización caracterizan la nueva economía, con un alto control por parte de las multinacionales y de la inversión extranjera directa. Entre los años 1993 – 1997, la agricultura presenta el nivel más bajo de la historia colombiana: participa con sólo el 14.9%. La minería mantiene una contribución del 3.9%. La manufactura también cae al 15.2%, mientras la construcción se eleva al 6.9% (producto de la burbuja financiera especulativa y el auge de los ingresos por narcotráfico). El sector terciario eleva su participación en la economía nacional a un 60%; en particular los servicios financiero alcanzan una*

*contribución sin precedentes en la historia económica colombiana con un 15.7%”<sup>40</sup>*

Se debe manifestar en ese sentido que

*“El desarrollo sin precedentes de formas inusuales de vinculación de la fuerza laboral ha venido transformándose lentamente en la forma general de regulación real de las relaciones obrero-patronales. Por ejemplo, tenemos la presencia extensiva e intensiva de trabajo temporal, del trabajo adestajo (sic), del trabajo por pieza. Igualmente, de formas empresariales de provisión de los servicios laborales que desnaturalizando la relación laboral por formas más civiles o comerciales tienden a constituirse en industrial de intermediación de la fuerza de trabajo, como es el caso de las agencias temporales de empleo”<sup>41</sup>*

### **2.4.3 SUBCONTRATACIÓN**

Con el propósito de ilustrar con mayor rigurosidad la caracterización ya mencionada acudimos al concepto que nos brindan Gabriela Bafico y José Hernández quienes en la tarea de determinar la substancia del término “subcontratación” manifiestan:

*“Por lo tanto, debemos concluir que la subcontratación auténtica, que supone la existencia de una relación triangular, donde interviene necesariamente un contratista que a cambio de un precio encarga la realización de una tarea u obra determinada a un subcontratista o empresario autónomo que oficia de intermediario y contrata o cuenta con su propio personal, en una especie de frecuente utilización dentro del género de la descentralización empresarial”<sup>42</sup>*

---

<sup>40</sup> SARMIENTO ANZOLA, Libardo. (2003). Economía política de la reforma laboral. **En:** Revista Foro. No. 47, Bogotá, Pág. 477

<sup>41</sup> FERNÁNDEZ, Óp. Cit. Pág. 98

<sup>42</sup> BAFICO, Gabriela y FERNÁNDEZ, José (2000). **En:** GRUPO DE LOS MIÉRCOLES (2000). Cuarten y dos estudios sobre la descentralización empresarial. Montevideo: Fundación de cultura universitaria. Pág. 358

#### 2.4.4 INTERMEDIACIÓN

La intermediación se entiende como la interposición de un tercero en los procesos de contratación de la empresa para la organización y suministro de la mano de obra. En la intermediación realmente los trabajadores tienen una dependencia directa con la empresa empleador principal y se acude especialmente a la prestación de fuerza de trabajo de carácter permanente. Es una figura que en la mayoría de legislaciones impide el desplazamiento de la responsabilidad de la empresa principal hacia las empresas que sirven de intermediarias.

Gustavo Gauthier, refiriéndose a la arquitectura de este fenómeno y haciendo una diferenciación del mismo respecto de otras categorías que se le asemejan, concluye:

*“En resumen, mientras en la subcontratación desde una perspectiva laboral, pueden vislumbrarse cuatro sujetos, vinculados por dos contratos de naturaleza civil o comercial y uno o más contratos de trabajo, en la intermediación, se pueden observar sólo a tres sujetos vinculados por un contrato de naturaleza civil o comercial y uno o más contratos de trabajo”<sup>43</sup>*

En similar sentido, el referido autor hace una fuerte crítica a la mala implementación y dinamización de este tipo de procesos en las economías actuales, al considerar que:

*“toda vez que el único objetivo plausible de la intermediación consista en la evasión de responsabilidades sociales del trabajo subordinado, apareciendo de ese modo el intermediario como mero presta nombre “hombre de paja” o*

---

<sup>43</sup> GAUTHIER, Gustavo y Otros (2000). Subcontratación e intermediación. **En:** GRUPO DE LOS MIÉRCOLES (2000). Cuarten y dos estudios sobre la descentralización empresarial. Montevideo: Fundación de cultura universitaria. Pág. 348

*testaferro, ya no estaremos frente a un fenómeno de intermediación genuino sino ante una ficción tendiente a ocultar una relación de trabajo”<sup>44</sup>*

Finalmente, hemos elaborado el siguiente diagrama el distinguen los conceptos ya relacionados e identifican sus diferencias sustanciales:

<b>Conceptos</b>	<b>Tercerización</b>	<b>Intermediación</b>	<b>Subcontratación</b>
<b>Sector</b>	Espacio comercial (Civil) de las relaciones entre empresas que integran el proceso de producción	La intermediación o interposición de un tercero en la contratación, organización o suministro de la mano de obra	La subcontratación con empresas suministradoras de mano de obra temporal (o permanente) y empresas suministradoras de servicios
<b>Dinámica</b>	Creación de una empresa que tiene trabajadores en principio dependientes de la primera. Desarrollan un proceso productivo específico y luego venden el producto a la empresa principal.	Presencia de un empleador intermediario. Realmente los trabajadores tienen una dependencia directa con la empleadora principal. Dotan a la empresa principal de mano de obra permanente.	Presencia de terceras empresas que brindan mano de obra temporal. La empresa principal contrata con la empresa tercera la prestación del servicio temporal (en algunos casos permanente, aunque esto en algunas legislaciones está prohibido). El contrato laboral se suscita entre la empresa tercera y los trabajadores. Entre la empresa principal y la empresa tercera existe un contrato civil.
<b>Sujetos</b>	Empresa (Persona natural)	Individuo (persona natural)	Empresa (Persona jurídica)
<b>Servicios</b>	Servicios permanentes. Entrega un producto	Servicios laborales. Fuerza de trabajo. Permanente	Servicios laborales. Fuerza de trabajo. Temporal

**Tabla 7: Intermediación, tercerización y subcontratación**

<sup>44</sup> GAUTHIER. Óp. Cit. Pág. 349

## 2.4.5 CAUSAS Y CONSECUENCIAS DE LA DESCENTRALIZACIÓN LABORAL

Con el ánimo de hacer más específicas las causas y consecuencias específicas de la descentralización laboral se dio apertura al presente capítulo el cual realizará una descripción de los tópicos antes mencionados en el marco de una relación conceptual esquemática.

Entre las causas que motivan la descentralización, podemos identificar dos tipos:

- Causas de orden económico. Entre ellas se encontramos la dinamización de los procesos de Globalización, situación que incrementa los niveles de competitividad e incertidumbre entre las empresas. Las unidades empresariales entonces, deben reducir tanto como sea posible sus costos y ceñirse a los postulados de una producción adecuada para el momento oportuno.
- Causas de orden tecnológico. Al interior de esta sub categoría es dable determinar y distinguir fenómenos como el alto desarrollo de la informática y el alto orden organizativo de las unidades fabriles lo que básicamente conlleva la generación de elevados índices de desocupación.

Ahora, y como se mencionó en el acápite de la descripción del fenómeno de la flexibilización laboral, la descentralización acarrea consecuencias específicas positivas y negativas para trabajadores y unidades empresariales. Las mismas se relacionan en el siguiente listado.

- Consecuencias de carácter positivo para las unidades empresariales:
  - Permite sobrevivir a convulsiones económicas.

- Es dable contar con una plantilla de trabajadores cuya curva de productividad de la empresa se adecue flexiblemente a los requerimientos de la empresa.
- Ahorro por costos por nómina.
- Incremento de índices de eficiencia
- Aumento de los índices de eficacia de las actividades empresariales.
  
- Consecuencias de carácter negativo para las unidades empresariales:
  - Pérdida del sentido de pertenencia
  - Dificultades para consolidar escenarios de disciplina laboral
  - Problemas de administración funcional
  - Dificultades en el manejo de responsabilidad por manejo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
  
- Consecuencias de carácter negativo para el sector de los trabajadores:
  - Pérdida de prestaciones sociales para la clase trabajadora
  - Los trabajadores comienzan a asumir responsabilidades empresariales.
  - Fracturación y colapso del ejercicio de los derechos de asociación.
  - Pérdida de garantías salariales, de jornada de trabajo, estabilidad, prestaciones en seguridad social.
  - Erosión de la exigibilidad de derechos ante el incumplimiento de obligaciones por parte de los receptores del servicio. Empresa.

## **2.5 DESCENTRALIZACIÓN Y FLEXIBILIZACIÓN LABORAL: AVANCES INVESTIGATIVOS.**

Asumiendo que el presente trabajo investigativo representa un esfuerzo para consolidar las referencias bibliográficas y documentales necesarias para hacer un estudio de caso específico en descentralización laboral, fue necesario explorar en



las diferentes bases de datos investigativas, especialmente la base de datos Scienti dispuesta por COLCIENCIAS, para determinar los hallazgos que en materia de descentralización laboral para el sector público es dable destacar en Colombia.

Un primer estudio objeto de referencia es el realizado por la Universidad del Valle, en asociación con la Escuela Nacional Sindical y bajo la dirección del profesor Fernando Urrea Giraldo, referente al impacto de las Cooperativas de trabajo asociado como estrategia de descentralización laboral y su impacto en la formas de contratación y de empleo en el sector de la plantación y cultivo de palma africana en los Departamentos de Casanare y Cesar. El estudio se titula: “Las cooperativas de trabajo asociado: nuevas relaciones laborales y su incidencia en las formas de contratación y empleo” y la investigación finalizó en el año 2004.

Un segundo trabajo que cabe destacar es la investigación adelantada en la Universidad del Sinú titulada “La tercerización laboral en la administración pública Colombiana”. Esta investigación se encuentra bajo la dirección del Dr. Antonio Pupo Florez y hasta el momento no reporta avances.

De igual manera el grupo de investigación “Flexibilización Laboral” de la Universidad Externado de Colombia bajo la dirección de la Dra. Katerine Bermúdez quien lanzó el Proyecto “Tercerización Laboral” en el cual se inscriben trabajos en materia de solidaridad laboral, cooperativas de trabajo asociado, empresas de servicios temporales, intermediación, outsourcing, entre otros.

Finalmente, merece igual reconocimiento el trabajo adelantado por el Centro de Investigaciones y Desarrollo de la Universidad Nacional a través de sus Observatorios de Mercados de los Empleos, proyecto que se adelanta en el marco del convenio con El Ministerio de Protección Social.

## 2.6 DESCENTRALIZACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO.

A efectos de realizar un análisis de la descentralización en el sector público es indispensable que previamente se tenga en cuenta que organizaciones políticas de carácter estatal, en un inicio, se organizaban a través de dinámicas que Schmitter<sup>45</sup> reconoció como esquemas de *corporativismo estatal* y *corporativismo societario*, escenarios en donde eran posibles las clásicas relaciones de derecho laboral.

El corporativismo estatal se caracteriza por la imposición de una serie de normas político-laborales por parte del Estado, así como por el ejercicio de mediación obligatoria, centralización y dependencia administrativa, decretadas por el gobierno.

De otra el corporativismo societal implica, como lo manifiesta Fernández, que:

*“las normas político laborales derivaban de pactos o acuerdos negociados entre los actores sociales, con participación gubernamental; el carácter no-competitivo de las corporaciones también era producto de negociaciones voluntarias o de tendencia oligárquicas, relativamente espontáneas; su ordenamiento jerárquico y sus diferenciaciones funcionales se establecían por necesidades socio-políticas impuestas desde las organizaciones, como resultado de procesos de extensión o consolidación de sus propias burocracias, no dependientes del poder estatal.”<sup>46</sup>*

Sin embargo, los modelos de administración pública descritos con anterioridad poco a poco se han ido desvaneciendo y han sido sustituidos por modelos en donde impera un carácter estructuralista de la administración, lo que implica el

---

<sup>45</sup> Citado en Fernández. SCHMITTER, Philippe y LHEMBURCH, Gerhard (1992). “Neocorporativismo”. Madrid: Alianza Editorial.

<sup>46</sup> FERNÁNDEZ, Op. Cit. Pág. 19.

desplazamiento de muchas de las responsabilidades del Estado a escenarios en donde impera la libre voluntad y albedrío de las partes. Los esquemas organizacionales de la nueva administración pública, en consonancia con los avances detectados en el campo de la administración de empresas, acopla esquemas organizacionales en donde la flexibilización laboral, la descentralización y el trabajo a través de objetivos y metas albergados en proyectos independientes constituyen la regla general.

Respecto de la descentralización laboral para el sector público es dable manifestar que no se detecta en la doctrina prolijos y sendos estudios destinados al análisis de este objeto investigativo. Los análisis académicos, como se sostuvo en un inicio, muestran cierta preferencia sobre hacia el escenario del sector privado de la administración, en donde ciertamente nacieron y se intensificaron los procesos de descentralización laboral en un principio.

Pese a lo anterior, hemos detectado un estudio de uno de los discípulos del maestro Américo Plá. Nos referimos a Octavio Carlos Racciatti y su estudio "Modalidades de Tercerización en el Sector Público"<sup>47</sup>

En el citado artículo, el autor distingue cuatro causas que justificarían en cierta medida la avezada inclinación de muchos administradores públicos hacia modalidades de descentralización laboral, ellas corresponden a:

- Factores ideológicos: tendencia que considera que el Estado debe limitarse al cumplimiento de sus funciones esenciales.
- Factores prácticos: hace referencia al cumplimiento deficiente de muchas de las actividades centralizadas en el Estado.

---

<sup>47</sup> RACCIATTI, Octavio Carlos (2000). Modalidades de Tercerización en el Sector Público. **En:** GRUPO DE LOS MIÉRCOLES (2000). Cuarten y dos estudios sobre la descentralización empresarial. Montevideo: Fundación de cultura universitaria. Pág. 117 a 138.

- Factores jurídicos: se refiere a la alegada rigidez de los procedimientos de contratación del Estado y el régimen de los funcionarios públicos.
- Factores económico-financieros: necesidad de implementar medidas de ajuste estructural.<sup>48</sup>

Finalmente en el trabajo aludido, se hace una distinción de una serie de modalidades para la descentralización en el sector público. Dicha clasificación decidimos sintetizarla en el siguiente gráfico:

<b>Modalidades de descentralización en el sector público</b>	
<b>Modalidad</b>	<b>Sub-modalidad</b>
<b>Contratación de obras públicas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrato de obra pública</li> <li>• Concesión de obra pública</li> </ul>
<b>Contratación de suministros</b>	
<b>Contratación de servicios no personales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concesión de servicio</li> <li>• Concesión de servicio público</li> <li>• Arrendamientos a través de contratos innominados.</li> </ul>

**Tabla 8: Descentralización en el sector público**

## **2.7 DESCENTRALIZACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PUBLICO EN COLOMBIA: FORMAS CONTRACTUALES**

Respecto de las tendencias para la regulación del la utilización de la fuerza de trabajo, tradicionalmente se han pospuesto dos teóricas. Una primera teoría que tiende a caracterizar al trabajo como una mercancía objeto de regulación por parte del derecho privado y el derecho mercantil.

<sup>48</sup> RACCIATI. Óp. Cit. Pág. 121 a 122.

De otra parte, existe una segunda teoría la cual hace consideración del trabajo como un elemento humano en el cual, por la inherente relación de subordinación entre las partes que intervienen en la misma, se hace necesaria la intervención del Estado a través de regulaciones de orden público, lo que finalmente conduce a someter a este tipo de relaciones al contorno jurídico de lo que se conoce como Derecho del trabajo o derecho Laboral.

En un inicio Colombia optó por la primera apreciación teórica, ello en razón de los insuficientes desarrollos tecnológicos y sociales a los que estuvo sometida nuestra república en su proceso de formación. De ello son fiel reflejo las indicaciones estipuladas en la preceptiva del Art. 2079 del C.C. el cual reza:

*“Artículo 2079. La sociedad o compañía es un contrato por el que dos o más personas estipulan poner un capital u otros efectos en común, con el objeto de repartirse entre sí las ganancias o pérdidas que resulten de la especulación.”*

*“La sociedad forma una persona jurídica distinta de los socios individualmente considerados.”*

A partir de la segunda y tercera década del siglo XX<sup>49</sup> se afianza la segunda perspectiva teórica como resultado del desarrollo político y económico así como de la organización de importantes movimientos sindicales. El período de auge y estructuración del derecho laboral en Colombia tiene su síntesis en el esquema normativo que se presenta a continuación.

---

<sup>49</sup> LAGOS PANTOJA, Luis Arturo (1999). Deslaborización de la relación de trabajo. **En:** SILVA ROMERO, Marcel (Compilador) (1999). El derecho laboral que hereda el milenio. Transformación de su enseñanza. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Pág. 217 a 239

<b>Panorama Normativo: Génesis y despliegue del derecho laboral en Colombia</b>	
<b>Ley 29 de 1905</b>	<i>Pensiones de jubilación oficial para empleados civiles</i>
<b>Ley 37 de 1905</b>	<i>Descanso en los dominicales y festivos</i>
<b>Ley 114 de 1913 y Ley 117 de 1928</b>	<i>Requisitos y condiciones para el reconocimiento de las pensiones de jubilación a maestros de escuela primaria</i>
<b>Ley 57 de 1915</b>	<i>Indemnización por accidente de trabajo</i>
<b>Ley 78 de 1919</b>	<i>Huelga, conciliación y arbitraje</i>
<b>Ley 37 de 1921</b>	<i>Seguros de vida colectivos</i>
<b>Ley 68 de 1922</b>	<i>Pensiones civiles y militares</i>
<b>Ley 48 de 1914, Ley 15 de 1925 y Ley 56 de 1927</b>	<i>Trabajo de menores</i>
<b>Ley 15 de 1915 y ley 394 de 1927</b>	<i>Sobre higiene y asistencia social</i>
<b>Ley 32 de 1922 y Ley 44 de 1929</b>	<i>Seguro de vida obligatorio e indemnizaciones por accidente de trabajo.</i>
<b>Ley 72 de 1921</b>	<i>Vacaciones remuneradas en los servicios sociales</i>
<b>Ley 133 de 1931</b>	<i>Beneficiarios de los seguros de vida de los trabajadores</i>
<b>Ley 10 de 1934</b>	<i>Prestaciones por enfermedad, vacaciones y auxilios de cesantía para los empleados públicos</i>
<b>Ley 96 de 1938</b>	<i>Creación del Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social</i>
<b>Ley 53 de 1938 y Ley 197 de 1938</b>	<i>Fuero para las trabajadoras embarazadas y descansos remunerados para la madre trabajadora durante la época del parto y lactancia</i>
<b>Ley 6 de 1945</b>	<i>Régimen prestacional para trabajadores y empleados nacionales</i>
<b>Decreto 2127 de 1945</b>	<i>Regulatorio del contrato individual de trabajo</i>
<b>Decretos 2663 y 3743 de 1950</b>	<i>Código Sustantivo del Trabajo</i>

**Tabla 9: Panorama Normativo: Génesis y despliegue del derecho laboral en Colombia**

No obstante lo anterior y para los años ochentas el período de apogeo del derecho laboral llega a su crisis y se opta por la implementación de una política caracterizada por la deslaboralización de las relaciones de trabajo.

La política de deslaboralización comienza tiene su inicio en las políticas orientadas por el gobierno de López, quien implementa esta dinámica en presencia de tres argumentos centrales:

1. La estructura de las prestaciones sociales no permitía la generación de empleo.
2. Era necesario modernizar la economía y hacerla competitiva frente al mercado mundial.
3. Era urgente suprimir las garantías y mecanismos proteccionistas de las economías locales.

Ello trajo como consecuencia inmediata: 1) el incremento de trabajadores temporales 2) la presencia de intermediarios en las relaciones laborales 3) subcontratación por parte de la grandes empresas 4) Aumento de pequeñas y medianas empresas.

Ley 50 de 1990 es fiel reflejo de dicho proceso al borde que la misma significó una modificación del sistema de cesantías y la eliminación del régimen de retroactividad; la proscripción de la acción de reintegro para trabajadores con más de 10 años de servicios; la limitación de la pensión sanción de jubilación y; la disminución ostensible de recargos por trabajo suplementario. Como a bien tiene en manifestarlo el profesor Jairo Estrada Álvarez

*“Las condiciones de funcionamiento del mercado laboral fueron modificadas con la ley 50 de 1990. Mediante dicha norma se avanzó, en la perspectiva de instalación de la política neoliberal, en dos sentido: primero, en dirección a la llamada flexibilización laboral, que implicaba una mayor facultad de*

*disposición del patrón sobre la fuerza de trabajo y, en segundo, a través de la reducción sensible del precio del contrato laboral.<sup>50</sup>*

El anterior retrato de la historia laboral en Colombia y de los procesos de deslaboralización de las relaciones de trabajo son caracterizadas por el profesor Lagos Pantoja en el marco de lo que este autor tiene a considerar como las cinco medidas para la flexibilización laboral, estas mismas guardan correspondencia con la siguiente cita:

*“a. La utilización de contratistas independientes e intermediarios en los grandes procesos industriales, comerciales y agropecuarios, inclusive en las actividades realizadas en el sector público, de manera especial en las empresas industriales y comerciales del Estado y de economía mixta.”*

*(...)*

*“b. El contrato de prestación de servicio figura, dentro del proceso de deslaboralización de la relación de trabajo, como la medida ideal para recoger en el sector oficial la práctica de la contratación privada que venían realizando las empresas, especialmente norteamericanas.”*

*(...)*

*“c. La reforma administrativa de 1968. Los decreto 3135 de 1968 y 1848 de 1969” La cual sienta como principio general la condición de empleados oficiales en el sector público.”*

*(...)*

*“d. La Ley 50 de 1990, reformatoria del CST, constituye el epílogo del peculiar proceso que se comenta, por cuanto recoge las recomendaciones de la misión Chénery y legaliza las prácticas patronales de privatización de la relación de trabajo.”*

---

<sup>50</sup> ESTRADA ÁLVAREZ, Jairo (2004). Construcción del modelo neoliberal en Colombia 1970 – 2004. Bogotá: Ediciones Aurora. Pág. 74



(...)

*“e. El art. 90 de Ley 100 de 1993 creó las sociedades administradoras de fondos de pensiones para liberar a los empleadores (...) de la obligación de reconocer y pagar pensiones”<sup>151</sup>*

A las medidas tipificadas por el Profesor Lagos podemos sumar las impulsadas desde la ley 789 de 2002, la Ley 797 de 2003, la Ley 860 de 2003, el Acto Legislativo 01 de 2005 y la Ley 1122 de 2007, como reformas paramétricas y semi-estructurales que agudizan los procesos de flexibilización laboral.

De igual forma, no se deben olvidar los continuos procesos de reestructuración administrativa a los que se ha visto sometido el Estado de las últimas décadas; gracias a dichas dinámicas se han implementado fuertes procesos de descentralización de competencias, una restricción selectiva del gasto público y la promoción de contratos flexibles y precarios. El reflejo de la citada circunstancialidad está adscrito a la expedición de recientes reformas administrativas como las gestionadas especialmente desde la Ley 550 de 1999 y la Ley 617 de 2000.

Como se podrá observar, un sector especialmente afectado por esta dinámica de cambios es el sector laboral, escenario en el cual es posible identificar este proceso en lo que la doctrina conoce como Descentralización Laboral.

Finalmente es necesario relacionar las principales formas jurídicas que el sector público y el sector privado utilizan en Colombia: Empresas asociativas de Trabajadores, Ordenes de Prestaciones de Servicios, Empresas de Servicios Temporales, empresas unipersonales, sociedades anónimas simplificadas, Outsourcing, contratos de arrendamiento de obra, contratos de arrendamiento de servicio; contratos temporales y pequeñas y medianas empresas, entre otras.

## 2.8 ESCENARIOS JURISPRUDENCIALES DE LA DESCENTRALIZACIÓN LABORAL EN COLOMBIA.

En los cuadros siguientes se hace una relación de los principales escenarios jurisprudenciales relacionados con la descentralización laboral desde el año 2001.

<b>Corte Constitucional (Tipo T y Tipo SU)</b>				
<b>Temas Constitucionales</b>	<b>Sentencias. (Rad)</b>	<b>Magistrado Ponente.</b>	<b>Partes</b>	<b>Fecha</b>
<b>Facultad de la administración pública de suprimir cargos</b>	T-374/00	ALVARO TAFUR GALVIS	Jesús Rodríguez Olaya y otro vs Alcaldía municipal Buenaventura	<b>31/03/2000</b>
<b>Procesos de reestructuración administrativa</b>	T-766/01	EDUARDO MONTEALEGRE LYNETT	Sindicato de obras públicas del Departamento de Norte Santander vs Gobernación Norte Santander	<b>19/07/2001</b>
<b>Supresión de cargos</b>	T-1309/01	CLARA INES VARGAS HERNANDEZ	Javier Pinzón Rico Vs Alcaldía de Bogotá	<b>07/12/2001</b>
<b>Proceso de reestructuración administrativa y acción de tutela</b>	Sentencia T-218/05	MARCO GERARDO MONROY CABRA	Jaime Jiménez Bedoya – Municipio de Marsella	<b>10/03/2005</b>
<b>Reten social – protección a mujeres embarazadas y cabeza de familia – Reten social</b>	Sentencia SU-388/05	CLARA INES VARGAS HERNANDEZ	Ex servidores públicos vs Telecom	<b>13/04/2005</b>
<b>Reestructuración administrativa</b>	Sentencia T-768/05	JAIME ARAUJO RENTERIA	Sindicato de trabajadores	<b>25/07/2005</b>

<sup>51</sup> LAGOS, Op. Cit. Pág. 223 a 237.

<b>forzosa – aplicación reten social entidades territoriales</b>			oficiales y empleados públicos de la Empresa Distrital de comunicaciones de Barranquilla vs Alcaldía B/quilla	
<b>Reestructuración Administrativa – Retén Social</b>	Sentencia T-1030/05	HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO	Dora Liliana Tálaga Vs. Instituto Nacional de Adecuación de Tierras INAT	<b>13/10/2005</b>
<b>Excepciones a Protección reforzada a trabajadores discapacitados y madres cabeza de familia – hijos mayores de edad</b>	Sentencia T-090/06	JAIME CORDOBA TRIVIÑO	Emperatriz Jaimes Yañez vs. Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	<b>10/02/2006</b>
<b>Protección reforzada a madres cabeza de familia en reestructuración administrativa – Retén social</b>	Sentencia T-593/06	CLARA INES VARGAS HERNANDEZ	Lucy María Grisales vs Hospital San Jorge ESE Pereira	<b>27/07/2006</b>
<b>No procedencia de reintegro de la mujer embarazada que acepto la indemnización por supresión del cargo, y no ocupar un cargo de carrera administrativa</b>	Sentencia T-673/06	CLARA INES VARGAS HERNANDEZ	Claudia Libia Sierra Vs. Gobernación de Boyacá – Secretaría de Hacienda	<b>17/08/2006</b>
<b>Protección madre cabeza de familia – reintegro al cargo</b>	Sentencia T-1080/06	RODRIGO ESCOBAR GIL	Marta Cecilia Vega – Gobernación de Cundinamarca – Comisión de personal	<b>13/12/2006</b>
<b>Improcedencia de reintegro a cargos cuando estos</b>	Sentencia T-014/07	HUMBERTO ANTONIO SIERRA	María Eugenia Henao y otras – Municipio de	<b>22/01/2007</b>

<b>fuieron suprimidos en virtud de normas de saneamiento fiscal</b>		PORTO	Mariquita	
<b>Procesos de reestructuración administrativa, protección de los derechos de los trabajadores</b>	Sentencia T-587/08	HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO	Ruth Sarmiento Garzón vs Presidencia de la República	<b>12/06/2008</b>
<b>Estabilidad laboral reforzada en procesos de reestructuración administrativa</b>	Sentencia T-989/08	CLARA INES VARGAS HERNANDEZ	María Victoria Bermúdez y otra contra ESE Luis Carlos Galán y otros	<b>10/10/2008</b>
<b>Procedencia acción de tutela contra actos administrativos de reestructuración administrativa</b>	Sentencia T-078/09	CLARA INES VARGAS HERNANDEZ	José Ignacio Pertuz y otros contra Municipio de Aracataca	<b>12/02/2009</b>
<b>Procedencia de acción de tutela frente a reestructuración administrativa</b>	Sentencia T-112/09	CLARA ELENA REALES GUTIERREZ	Ana Rosa Pava de Arango contra Fiduagraria S.A	<b>20/02/2009</b>
<b>Supresión de cargos en la carrera administrativa y protección laboral reforzada</b>	Sentencia t-862/09	JORGE IVAN PALACIO PALACIO	Laurent Amparo Loaiza vs Municipio de Palmira	<b>27/11/2009</b>
<b>Condiciones para otorgar estabilidad laboral reforzada a padres cabeza de familia</b>	Sentencia T-353/10	LUIS ERNESTO VARGAS SILVA	Rovis Eliecer Ávila vs. Empresa tránsito y transporte metropolitano de Barranquilla	<b>11/05/2010</b>

Tabla 10. Jurisprudencia Corte Constitucional tipo T Y SU

<b>Corte Constitucional (Tipo C)</b>			
<b>Tema Temas Constitucionales</b>	<b>Sentencias. (Rad)</b>	<b>Magistrado Ponente.</b>	<b>Norma Demandada.</b>
<b>Exequibilidad Ley 617 de 2000 que ordena racionalización del gasto público.</b>	C-837/2001	JAIME ARAUJO RENTERIA	<b>Ley 617 de 2000</b>
<b>Exequibilidad Decreto 1750 de 2003, artículos 16 y 18, por el cual se escinde el ISS y se crean unas empresas sociales del Estado</b>	C-314/2004	MARCO GERARDO MONROY CABRA	<b>Decreto 1750 de 2003, artículos 16 y 18</b>
<b>Exequibilidad del inciso 2 del artículo 8 de la Ley 1105 de 2006, sobre términos de liquidación y supresión de cargos</b>	C-795/2009	LUIS ERNESTO VARGAS SILVA	<b>Inciso 2º, artículo 8º Ley 1105 de 2006</b>

Tabla 11. Jurisprudencia Corte Constitucional tipo C.

<b>Corte Suprema de Justicia</b>		
<b>Tema Temas Constitucionales</b>	<b>Sentencias. (Rad)</b>	<b>Magistrado Ponente.</b>
<b>Cooperativas de trabajo asociado y vinculación de trabajadores con entidades públicas</b>	Rad. 33125 07/10/2008	<b>EDUARDO LOPEZ VILLEGAS</b>

Tabla 12. Jurisprudencia Corte Suprema de Justicia.

Consejo de Estado		
Tema	Sentencias. (Rad)	Magistrado Ponente.
Temas Constitucionales		
	31 AGOSTO/1994	

Tabla 13. Sentencias Consejo de Estado

## 2.9 REGIMEN LEGAL Y CONSTITUCIONAL DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS

Teniendo en cuenta la importancia de las Empresas de Servicios Públicos como prestadoras de servicios básicos que aseguran la calidad de vida de los usuarios, resulta importante revisar la normatividad relacionada con su regulación. El autor Julio Cesar Gamba Ladino, nos presenta en su artículo Régimen Constitucional del Servicio Público<sup>52</sup>, un interesante repaso por el tema, recordándonos que la Constitución Política de 1991, al establecer que Colombia es un Estado Social de Derecho, garantizó a los ciudadanos los derechos fundamentales y el acceso a los servicios públicos como condiciones mínimas para la obtención de una calidad de vida en condiciones de dignidad. En esta medida, se facultó a los particulares para agruparse y crear empresas de servicios públicos, con el control permanente del Estado ya sea a través de la intervención o de la prestación directa de los servicios.

El artículo 365 consagra el marco constitucional que deben seguir sean instituciones privadas o públicas para el manejo de los servicios públicos,

---

<sup>52</sup> GAMBA LADINO, Julio Cesar. Régimen Constitucional Colombiano del Servicio Público. [En línea] Disponible en Internet en: <http://www.bibliojuridica.org/libros/6/2544/12.pdf>. [Citado el 15 de junio de 2011].

*“ARTICULO 365. Los servicios públicos son inherentes a la finalidad social del Estado. Es deber del Estado asegurar su prestación eficiente a todos los habitantes del territorio nacional. Los servicios públicos estarán sometidos al régimen jurídico que fije la ley, podrán ser prestados por el Estado, directa o indirectamente, por comunidades organizadas, o por particulares. En todo caso, el Estado mantendrá la regulación, el control y la vigilancia de dichos servicios. Si por razones de soberanía o de interés social, el Estado, mediante ley aprobada por la mayoría de los miembros de una y otra cámara, por iniciativa del Gobierno decide reservarse determinadas actividades estratégicas o servicios públicos, deberá indemnizar previa y plenamente a las personas que en virtud de dicha ley, queden privadas del ejercicio de una actividad lícita”.*

Se observa claramente que en Colombia pueden existir dos formas de prestar el servicio, la primera que sea el Estado quien lo haga directamente y la segunda que el Estado lo haga a través de particulares; esta segunda forma de prestación del servicio se origina en muchos casos en procesos de privatización de entidades públicas.

El artículo 366 ibídem, establece que *“El bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado. Será objetivo fundamental de su actividad la solución de las necesidades insatisfechas de salud, de educación, de saneamiento ambiental y de agua potable. Para tales efectos, en los planes y presupuestos de la Nación y de las entidades territoriales, el gasto público social tendrá prioridad sobre cualquier otra asignación”*; razón por la cual el Estado debe priorizar los servicios públicos en los planes y presupuestos tanto de la Nación como de los de las entidades territoriales.

El artículo 367 de la Carta Magna establece las competencias y responsabilidades inherentes a la prestación de los servicios públicos y el artículo 368 consagra la

obligación del Estado de conceder subsidios a personas de menores ingresos para que puedan pagar las tarifas de los servicios públicos.

Se consagra así el principio de solidaridad, en la medida que los servicios públicos deben brindarse en igualdad de condiciones, pero teniendo en cuenta las diferencias socio económicas de la población, diferencias que deben distinguirse al momento del cobro del servicio prestado, evitando la discriminación por razones de la capacidad económica de los usuarios.

El artículo 369 de la Constitución consagra que la ley establecerá los derechos y deberes de los usuarios su régimen de protección y sus formas de participación en lo que a servicios públicos se refiere. Al respecto cabe mencionar que los usuarios de los servicios públicos como tienen derechos a acceder a los mismos también tienen deberes que cumplir en relación al pago de las facturas y cuidado de los instrumentos de medición de los servicios.

El artículo 370 ibídem establece que al Presidente de la República le compete asignar las políticas generales de administración y control de eficiencia de los servicios públicos domiciliarios y ejercer por medio de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, el control, la inspección y vigilancia de las entidades que los presten.

La anterior, a grandes rangos es la referencia constitucional de los servicios públicos, en la que se ven plasmados los objetivos generales de la prestación de los servicios públicos, así como la vigilancia y control de los mismos y de los derechos y obligaciones de los usuarios.



## 2.10 REGIMEN LABORAL DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS

A raíz de la constitucionalización del derecho a acceder a servicios públicos de calidad, en el año 1994 se expidió la Ley 142 mediante la cual se estableció el régimen de los servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado, aseo, energía eléctrica, distribución de gas combustible, telefonía fija, publica básica conmutada y la telefonía local móvil en el sector rural.

Dentro de esta normatividad se introdujo el título relacionado con el régimen laboral de los trabajadores de las Empresas de Servicios Públicos, que contempla en su artículo 41 que:

**“ARTÍCULO 41. APLICACIÓN DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.**  
*<Aparte tachado INEXEQUIBLE> Las personas que presten sus servicios a las empresas de servicios públicos privadas o mixtas, tendrán el carácter de trabajadores particulares y estarán sometidas a las normas del Código Sustantivo del Trabajo y a lo dispuesto en esta ley. Las personas que presten sus servicios a aquellas empresas que a partir de la vigencia de esta ley se acojan a lo establecido en el párrafo del artículo 17o., se regirán por las normas establecidas en el inciso primero del<sup>53</sup> artículo 5o. del Decreto-ley 3135 de 1968”.*

Debemos recordar que las empresas de servicios públicos pueden ser de clases, privadas o mixtas, caso en el cual aplicará la normatividad contenida en el Código

---

<sup>53</sup> La Corte Constitucional declaró inexecutable la expresión “inciso primero” contenida en la norma original, según Sentencia C 253 de 1996 M.P. Hernando Herrera Vergara, en lo demás encontró la preceptiva ajustada al ordenamiento superior. En igual sentido se pueden consultar la Sentencia C 318 de 1996 MP Alejandro Martínez Caballero y la Sentencia C 483 de 1996 M.P. Antonio Barrera Carbonell, que se atuvieron a los efectos de cosa juzgada del primer pronunciamiento citado. Allí expuso la Corte: “ Con la remisión aludida se desconoce el principio constitucional de la igualdad de quienes prestan sus servicios a las empresas industriales y comerciales del Estado, por cuanto éstas por regla general vinculan a las personas que laboran para ellas en calidad de trabajadores oficiales, como lo señala el actor, y de manera excepcional de conformidad con sus estatutos, a quienes desempeñen cargos de dirección y confianza se les otorga la categoría de empleados públicos, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5o. del Decreto 3135 de 1968”

sustantivo del trabajo, o las empresas que adoptaran la naturaleza jurídica de Empresas Industriales y Comerciales del Estado, de conformidad con lo establecido en el párrafo 1º del artículo 17 de la citada ley. En este caso las relaciones laborales se regirán de acuerdo al artículo 5º del Decreto ley 3135 de 1968 que expresa:

*“Artículo 5º.- Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales. Las personas que prestan sus servicios en los Ministerios; Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales.*

*En los estatutos de los Establecimientos Públicos se precisará qué actividades pueden ser desempeñadas por personas vinculadas mediante contrato de trabajo.*  
*(Subrayado declarado inexecutable. Sentencia C-484 de 1995, Corte Constitucional)*

*Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos.*  
*(Subrayado declarado executable Sentencia C-484 de 1995, Corte Constitucional; Ver: Artículos 1 y ss. Decreto Nacional 1848 de 1969)”.*

De conformidad con este artículo los trabajadores de las Empresas de Servicios Públicos Domiciliarios, cuya naturaleza jurídica sea la de Empresas Industriales y comerciales del Estado, tendrán la calidad de TRABAJADORES OFICIALES y excepcionalmente, algunos de los que cumplan actividades de dirección o confianza, son empleados públicos, según lo establezcan los estatutos. Es así como en la generalidad, las normas aplicables a los trabajadores oficiales son las

contenidas en los Decretos 2127 de 1945, Ley 6 de 1945, Ley 10 de 1990 y Ley 100 de 1993 y excepcionalmente se aplicarán para los empleados públicos se encuentran cobijados por las normas contenidas en el Decreto 2400 de 1968, reglamentado por el Decreto 1950 de 1973. La temática relacionada con la carrera administrativa, se encuentra sujeta a la Ley 909 de 2004 y sus normas complementarias y reglamentarias.

Al respecto encontramos el Concepto 770 de 2001, emitido por la Superintendencia de Servicios Públicos que sobre el tema refiere:

## ***"II.- RÉGIMEN LABORAL DE LAS EMPRESAS MIXTAS DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS***

*En cuanto refiere al régimen laboral en las Empresas de Servicios Públicos domiciliarios, el artículo 41 de la Ley 142 de 1994 prevé que las personas que presten sus servicios a las Empresas de Servicios Públicos privadas o mixtas, tendrán el carácter de trabajadores particulares y estarán sometidas a las normas del Código Sustantivo del Trabajo y a lo dispuesto en esa Ley. Así mismo, dispone que las personas que presten sus servicios a aquellas empresas que a partir de la vigencia de esta Ley se acojan a lo establecido en el párrafo del artículo 17, se registrarán por las normas establecidas en el artículo 5 del Decreto-Ley 3135 de 1968.*

*Ahora bien, la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado se pronunció respecto del régimen laboral aplicable a los trabajadores de las Empresas de servicios Públicos de carácter oficial en los siguientes términos:*

**"1.3 REGIMEN LABORAL.** *El artículo 41 de la ley 142 de 1994 dispone:*

*"Las personas que presten sus servicios a las empresas de servicios públicos privadas o mixtas, tendrán el carácter de trabajadores particulares y estarán sometidas a las normas del Código Sustantivo del Trabajo y a lo dispuesto en esta*

*ley. Las personas que presten sus servicios a aquellas empresas que a partir de la vigencia de esta ley se acojan a lo establecido en el artículo 17, se regirán por las normas establecidas en el inciso primero del artículo 5o. del decreto ley 3135 de 1968".*

*Esta Sala en respuesta a consulta formulada por el señor Ministro de Desarrollo Económico, absuelta el 19 de julio de 1995, expresó:*

*"Con el estudio de los antecedentes del artículo 41 de la ley 142 de 1.994 se llega a la conclusión de que el legislador quiso precisar cuál es el régimen laboral para los trabajadores que presten sus servicios a las entidades de servicios públicos domiciliarios con capital no representado en acciones, y que adopten la forma de empresas industriales y comerciales del Estado.*

*Pero al redactar la norma se incurrió en una equivocación al citar como tal régimen el previsto por el inciso primero del artículo 5o del decreto 3135 de 1.968, cuando lo pertinente era invocar el inciso segundo. En efecto, de los antecedentes de la ley y de su texto se aprecia que la intención del legislador fue la de que toda entidad dedicada a la prestación de servicios públicos domiciliarios que no se constituya o transforme en sociedad por acciones, tiene que adoptar la forma de empresa industrial y comercial del estado con todas las implicaciones que de ello se sigan; entre otras, la de que a sus empleados se les debe dar el tratamiento de trabajadores oficiales, concepto incompatible con el de que pueda tenerseles como empleados públicos; esto por cuanto el inciso primero del artículo 5o del decreto 3135 de 1.968 reserva esta calidad a quienes presten sus servicios a los ministerios, departamentos administrativos y establecimientos públicos.*

*(...)*

*En consecuencia, la normatividad contenida en el artículo 41 de la ley 142 de 1.994 debe entenderse referida en lo pertinente al inciso 2o del artículo 5o del decreto 3135 de 1.968" (Rad. 704).*

*En relación con las empresas de servicios públicos oficiales, el mencionado artículo no fija expresamente el régimen laboral aplicable a sus servidores. Pero si dichas empresas son aquellas en cuyo capital la Nación, las entidades territoriales, o las entidades descentralizadas de aquella o éstas tienen el 100% de los aportes, debe entenderse que son sociedades entre entidades públicas para desarrollar una actividad industrial o comercial y por lo mismo, de conformidad con el artículo 4o del decreto ley 130 de 1976, se someten a las normas previstas para las empresas industriales y comerciales del Estado.*

*En consecuencia, el régimen laboral de los servidores de una **empresa de servicio público oficial** es el indicado por el inciso 2o del artículo 5o del decreto ley 3135 de 1968, esto es el de trabajadores oficiales. Adicionalmente debe tenerse en cuenta que los estatutos de la empresa deberán precisar qué actividades de dirección o de confianza deben ser desempeñadas por personas que tengan calidad de empleados públicos.”*

*En relación con las empresas de servicios públicos oficiales, el mencionado artículo no fija expresamente el régimen laboral aplicable a sus servidores, con todo, si dichas empresas son aquellas en cuyo capital la nación, las entidades territoriales, o las entidades descentralizadas de aquella o estas tienen el 100% de los aportes, debe entenderse que son sociedades entre entidades públicas para desarrollar una actividad industrial o comercial y por lo mismo, de conformidad con el artículo 4o del decreto ley 130 de 1976, se someten a las normas previstas para las empresas industriales y comerciales del Estado*

*En tales condiciones se tiene que el régimen laboral de los servidores de una empresa de servicio público oficial es el indicado por el inciso 2o del artículo 5o del decreto ley 3135 de 1968, esto es el de trabajadores oficiales. Adicionalmente debe tenerse en cuenta que los estatutos de la empresa deberán precisar qué actividades de dirección o de confianza deben ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos.*

*Por lo demás, a las empresas de servicios públicos oficiales organizadas como sociedades por acciones, con participación exclusiva de entidades públicas, se les aplica el régimen laboral de las empresas industriales y comerciales del Estado, de manera que sus servidores son trabajadores oficiales y, excepcionalmente los que cumplan actividades de dirección o de confianza son empleados públicos, según lo establezcan los estatutos.*

*De otro lado, aquellas empresas que estaban prestando servicios públicos domiciliarios al entrar en vigencia la ley 142 de 1994, que no se organicen como sociedades por acciones, y por el contrario se transformen en empresas industriales y comerciales del estado, o conserven esta naturaleza jurídica, tienen el régimen previsto en el inciso segundo del artículo 5o del decreto 3135 de 1968, es decir, el de trabajadores oficiales.*

*En tales condiciones se tiene que a las empresas de servicios públicos, organizadas como sociedades por acciones, o con participación exclusiva de entidades públicas, se les aplica el régimen laboral de las empresas industriales y comerciales del estado, de manera que sus servidores son Trabajadores Oficiales y, excepcionalmente algunos de los que cumplan actividades de dirección o confianza, son empleados públicos, según lo establezcan los Estatutos.*

*De otro lado, frente a las demás hipótesis –esto es el régimen laboral aplicable a las empresas particulares y mixtas- el artículo 41 tantas veces citado es claro en disponer que será el propio del Código Sustantivo del Trabajo. Si bien la citada providencia C 253 de 1996 de la Corte Constitucional señaló que “de conformidad con el artículo 3o. del Decreto 3130 de 1968, cuando las sociedades de economía mixta que presten servicios públicos domiciliarios tengan un capital estatal de 90% o más en su composición accionaria, se consideran para efectos del régimen jurídico aplicable, empresas industriales y comerciales del Estado”.<sup>54</sup>*

---

<sup>54</sup> SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PUBLICOS. CONCEPTO 770 DE 2001. [En línea] Disponible en internet en: <http://orfeo.superservicios.gov.co/ark-legal/SSPD/details?docId=4b12cf13-246a-45df-a69c->

Es claro entonces, que para el caso de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Túquerres EMPESA E.S.P., dada la naturaleza jurídica que ostenta de ser una Empresa Industrial y Comercial del Estado, sus trabajadores ostentan la calidad de TRABAJADORES OFICIALES, con las excepciones que los estatutos de la entidad tengan previstos.

Por otra parte, el artículo 42 de la Ley 142, permite la adopción de planes de incentivos, para remunerar a todos quienes prestan sus servicios en ellas en función del desempeño y los resultados de las utilidades y coberturas obtenidos. Esto en procura de otorgar beneficios a los trabajadores de estas empresas.

Con relación a la atención de obligaciones pensionales, el artículo 43 determinó que:

***“ARTÍCULO 43. ATENCIÓN DE OBLIGACIONES PENSIONALES.*** *Las empresas de servicios públicos afiliarán a todos los trabajadores que vinculen a partir de la vigencia de esta ley, a una entidad especializada en la atención de pensiones a la cual harán los aportes que de acuerdo a la ley les correspondan; y no podrán asumir directamente las obligaciones pensionales.*

*Tratándose de los trabajadores ya vinculados a la vigencia de esta ley, para continuar prestando el servicio las personas prestadoras deben demostrar, en las condiciones y oportunidad señaladas por la respectiva comisión de regulación, que han hecho las provisiones financieras indispensables para atender las obligaciones pensionales”.*

---

[083e48e382aa&channel=%2fE%2fEMPRESA+DE+SERVICIOS+PUBLICOS+DOMICILIARIOS%2fE.+S.+P+MIXTAS &subEspacio=](#) [Citado el 25 de junio de 2011]

Teniendo en cuenta esto, los trabajadores, que tendrán la calidad de trabajadores oficiales, deberán ser vinculados a los fondos de pensiones, entidades éstas que serán las encargadas del manejo de estos recursos de conformidad con las normas establecidas para el sector privado.

Finalmente encontramos que el artículo 44 incluye una serie de inhabilidades e incompatibilidades para el ejercicio de funciones en este tipo de empresas, entre las cuales están:

- a. Salvo excepción legal, no podrán participar en la administración de las comisiones de regulación y de la Superintendencia de Servicios Públicos, ni contribuir con su voto o en forma directa o indirecta a la adopción de sus decisiones, las empresas de servicios públicos, sus representantes legales, los miembros de sus juntas directivas, las personas naturales que posean acciones en ellas, y quienes posean más del 10% del capital de sociedades que tengan vinculación económica con empresas de servicios públicos.
- b. No podrá prestar servicios a las comisiones de regulación ni a la Superintendencia de Servicios Públicos, ninguna persona que haya sido administrador o empleado de una empresa de servicios públicos antes de transcurrir un año de terminada su relación con la empresa ni los cónyuges o compañeros permanentes de tales personas, ni sus parientes dentro del tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil. Esta misma inhabilidad se predica de los empleados de las comisiones o de la Superintendencia, sus cónyuges o parientes en los mismos grados, respecto de empleos en las empresas.

Sin embargo, las personas aludidas pueden ejercitar ante las comisiones de regulación y ante la Superintendencia su derecho a pedir informaciones, a hacer



peticiones, y a formular observaciones o a transmitir informaciones respecto a las decisiones que allí se tomen, o a los proyectos de decisiones que se les consulten.

- c. No puede adquirir partes del capital de las entidades oficiales que prestan los servicios a los que se refiere esta ley y que se ofrezcan al sector privado, ni poseer por sí o por interpuesta persona más del 1% de las acciones de una empresa de servicios públicos, ni participar en su administración o ser empleados de ella, ningún funcionario de elección popular, ni los miembros o empleados de las comisiones de regulación, ni quienes presten sus servicios en la Superintendencia de Servicios Públicos, o en los Ministerios de Hacienda, Salud, Minas y Energía, Desarrollo y Comunicaciones, ni en el Departamento Nacional de Planeación , ni quienes tengan con ellos los vínculos conyugales , de unión o de parentesco arriba dichos. Si no cumplieren con las prohibiciones relacionadas con la participación en el capital en el momento de la elección, el nombramiento o la posesión, deberán desprenderse de su interés social dentro de los tres meses siguientes al día en el que entren a desempeñar sus cargos; y se autoriza a las empresas a adquirir tales intereses, si fuere necesario, con recursos comunes, por el valor que tuviere en libros.

Se exceptúa de lo dispuesto, la participación de alcaldes, gobernadores y ministros, cuando ello corresponda, en las Juntas Directivas de las empresas oficiales y mixtas.

- d. Sin perjuicio de lo dispuesto en otras normas de esta ley, en los contratos de las entidades estatales que presten servicios públicos se aplicarán las reglas sobre inhabilidades e incompatibilidades previstas en la Ley 80 de 1993, en cuanto sean pertinentes.<sup>55</sup>

---

<sup>55</sup> Sobre los apartes subrayados La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar por el primer cargo por ineptitud de la demanda, mediante Sentencia C-150-03 de 25 de febrero de 2003, Magistrado Ponente Dr.

Estas incompatibilidades, inhabilidades y conflictos de intereses, se establecen no sólo para quienes se vinculen a las empresas de servicios públicos domiciliarios, sino también para quienes ejerzan cargos en las entidades de control de las mismas, en aras de lograr una mayor transparencia en la prestación de los servicios públicos y un control legítimo de las empresas, libre de intereses dañinos para los usuarios.

---

Manuel José Cepeda Espinosa. 'Consecuencias de la cosa juzgada respecto del artículo 68 de la Ley 142 de 1994, e inhabición para estudiar las demás normas acusadas por guardar estrecha relación con dicho artículo.

### **3. ANÁLISIS Y ESTUDIO DE CASO: EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE TUQUERRES EMPSA E.S.P.**

#### **3.1 PRESENTACIÓN DE LA FICHA DE ANÁLISIS ADMINISTRATIVO**

Para conocer los orígenes *la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Túquerres EMPSA E.S.P. es necesario recordar la historia del acueducto en el Municipio de Túquerres:*

El primer acueducto del municipio de Túquerres data del año 1890 construido en la Administración de Leopoldo Garzón Maya, consistía en un tanque ubicado en el sector denominado La Rastra donde se contaba con un deposito de agua, esta era traída en “tubos” fabricados artesanalmente, contruidos en ladrillo y posteriormente pegados con una mezcla denominada argamasa que era producto de la mezcla de cal y greda; el agua llegaba y se distribuía en diversas pilas ubicadas en diferentes sectores del Municipio.

Uno de los más importantes fue el Chorro Nariño el cual estaba situado en la actual calle 13 con carrera 13, el agua llegaba por medio de estas cañerías y se empataba en un tubo el cual estaba introducido en una pilastra de cemento la cual contaba con su respectivo grifo.

Con los terremotos ocurridos en el año 1936 se produjeron fisuras en el acueducto. Túquerres quedo sin agua; las familias procedieron a abrir aljibes en los patios de sus viviendas los cuales fueron de corta duración por la continuidad de los temblores.

El presidente Alfonso López Pumarejo nombra miembros de La Junta Pro Auxilios al Dr. Alberto León Mantilla, Don Rafael Lince y Don Gonzalo Benavides Álvarez;

quienes procedieron a conseguir un camión y lo dotaron con tanques para traer el preciado liquido de las antiguas Cuevas de Arena, hoy Barrio El Carmen, y así dieron solución al problema que aquejaba a la comunidad Túquerreña.

Mediante la Ley 262 del 2 de febrero de 1937 el presidente encarga al Ministerio de Obras de reconstruir la Ciudad de Túquerres, el mismo ente tomo a su cargo la administración de los fondos y la organización de los trabajos en cabeza del Dr. Cesar García Álvarez y el Ingeniero Rito Martínez quien fue el gestor del acueducto. El nuevo acueducto fue inaugurado en el año de 1942, fabricado en hierro galvanizado. Se construyo un tanque de almacenamiento y fue organizado el servicio de acueducto al interior de las viviendas, para ese entonces la mejor calidad de agua era la que suministraba el Municipio de Túquerres y su servicio era gratuito.

En el año de 1969 el Municipio hace entrega para la administración del acueducto por un periodo de 20 años a la Empresa AcuaNariño, durante el cual se construyo un canaleta de parchal y se dio paso a los procesos de floculación y sedimentación, además se implanta la aplicación de cloro gaseoso y sulfato de aluminio con un dosificador el cual existe y funciona en perfectas condiciones hasta el momento.

Hacia el año de 1984, se construye una bocatoma llamada el bordoncillo la cual conducía el líquido hasta la unión denominada El Rebose. En la Planta de Tratamiento fueron construidos los filtros, y un tanque elevado. En 1991 EMPONAR hace entrega de la administración del acueducto al Municipio. Quien recibe este servicio con un 75% de cobertura, siendo en el año 1994 donde se completa en el 90% la cobertura del mismo.

En lo referente a redes de distribución se instalaron en los barrios nuevos tubería en asbesto cemento. A partir del año 1985 se comienza a instalar tubería en pvc en

los sectores donde se incrementaba el crecimiento de la población y en otros sectores donde la tubería empezaba a fallar.

Con el paso del tiempo llegaron Empresas como ISFOPAL y EMPONAR quienes dieron comienzo al cobro del servicio público suministrado; luego mediante Decreto N° 162 noviembre de 1990 es creada la Empresa de Agua Potable y Saneamiento Ambiental “EMPSA” E.S.P. la cual sufrió su primera reforma en el año 2003 se modificó su naturaleza jurídica y su razón social fue cambiada por Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Túquerres EMPSA E.S.P. en el año 2004 se realiza su segunda reforma administrativa, en el año en el año 2008 se realiza la tercera reforma administrativa la cual esta vigente hasta la fecha.

Esta Empresa la encabeza del Ingeniero Bladimir Velásquez Arroyo Gerente General, cuenta en el momento con una planta de personal de 11 trabajadores, distribuidos así: 11 administrativos y cuatro contratistas en cargados de redes, planta de tratamiento, Aseo y Relleno Sanitario. En la actualidad la empresa esta ajustada según requerimientos de la ley 142 de 1994 y Ley 386 de 2001 garantizando así al pueblo Tuquerreño agua con excelentes estándares de calidad, continuidad y eficiencia en la prestación del preciado líquido.

El patrimonio inicial de la EMPSA se conformó por los bienes inmuebles y muebles urbanos y rurales que para esa fecha el municipio tenía para la prestación de los servicios los cuales tiene por objeto la empresa, así como de las rentas de acueducto alcantarillado y aseo que para ese entonces administraba el municipio. Aproximadamente el presupuesto de la Empresa para esa época ascendía a \$92.537.421

La actividad principal de la EMPSA E.S.P., es la prestación de los servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado y aseo, dedicada a la producción y comercialización de agua potable domiciliaria, a la evacuación de

aguas servidas y su tratamiento, manteniendo el equilibrio ambiental. Todo su accionar, está encaminado a la generación de bienestar para los habitantes de la zona urbana del municipio de Túquerres, actuando con responsabilidad, competitividad, calidad y pertenencia”.

La Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Túquerres EMPSA E.S.P. en virtud del cumplimiento de sus objetivos interactúa con las siguientes instituciones:

- El Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial, ente que fija las políticas para la prestación de los servicios de acueducto, alcantarillado y aseo.
- El Departamento Nacional de Planeación que estructura el planeamiento del manejo financiero en cuanto a los recursos naturales.
- La Comisión de Regulación de Acueducto y Saneamiento Básico CRA, quien se encarga del control de la competencia de fijación de metodologías tarifarias.
- La Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, entidad que se encarga del control de las relaciones entre los prestadores y sus usuarios.
- El municipio de Túquerres, ya que el ejecutivo municipal participa activamente en la definición de políticas a través de su participación como Presidente de la Junta Directiva, así como en la nominación y nombramiento del Gerente
- El Concejo Municipal, entidad que en ejercicio de sus funciones realiza el Control Político a la EMPSA E.S.P., con el propósito de conocer en detalle las actividades de la Empresa.

En los últimos 10 años, la Empresa de servicios públicos domiciliarios de Túquerres ha sufrido varias transformaciones entre las cuales encontramos:

<b>Nombre de la Organización: EMPSA E.S.P.</b>		
<b>Año</b>	<b>Tipo de transformación</b>	<b>Descripción</b>
<b>2003</b>	Se reforma la naturaleza jurídica y el domicilio y la estructura administrativa de la Empresa de Agua Potable y Saneamiento Ambiental EMPSA	Se realiza mediante el decreto N° 038 de febrero 12 de 2003. Fuente: Archivo EMPSA E.S.P. REFORMA ADMINISTRATIVA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE TUQUERRES
<b>2004</b>	Se realizan ajustes institucionales a la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Túquerres EMPSA E.S.P.	Se realiza mediante el decreto N° 460 de diciembre 15 de 2004. Según los requerimientos técnicos del Ministerio de Medio Ambiente, Vivienda y Desarrollo se hace necesario adelantar acciones tendientes al desarrollo institucional para garantizar la viabilidad financiera y administrativa de la EMPSA E.S.P. Fuente: Archivo EMPSA E.S.P. ACTO ADMINISTRATIVO DE REFORMA DE LA EMPSA E.S.P.
<b>2008</b>	Modernización institucional y reforma administrativa	Se prescinde de los trabajadores contratados a término fijo. Se opta por contratar a los operarios de acueducto, alcantarillado y aseo a través de un contrato de prestación de servicios suscrito con uno de ellos pasando los demás a ser trabajadores del que suscribe el contrato principal. De 51 trabajadores de planta se pasaron a tener 11 los demás se vinculan a través de contratos de prestación de servicios

**Tabla14. Antecedentes y cambios de la Empresa de Servicios Públicos domiciliarios de Túquerres.**

Los principales servicios que ofrece la Empresa a sus usuarios se establecen en el siguiente cuadro:

<b>Nombre de la Organización: EMPSA E.S.P.</b>	
<b>Servicios o Productos (Bienes o servicios)</b>	<b>Características</b>
<b>Servicio de Acueducto</b>	Altos niveles de calidad en el Servicio de Acueducto de la región, siguiendo estrictamente los estándares establecidos por los entes de regulación
<b>Servicios de Alcantarillado</b>	Ampliación en redes de descarga de aguas servidas, para prestar el servicio a la población del Municipio
<b>Servicio de Aseo</b>	Trabajo en la adecuación del "Relleno Sanitario CRISTOREY", para su buen funcionamiento y aprovechamiento.

**Tabla15. Principales servicios de la Empresa de Servicios Públicos domiciliarios de Túquerres.**

Los beneficiarios y usuarios de los servicios públicos son los habitantes del municipio de Túquerres principalmente en área urbana. En el sector rural la cobertura no es total, debido a la carencia de acueducto y alcantarillado, lo que reduce notablemente el número de usuarios en este sector. Los usuarios de la empresa pueden clasificarse de la siguiente manera:



<b>Nombre de la Organización: EMPSA E.S.P.</b>	
<b><i>Usuarios o clientes</i></b>	<b><i>Características</i></b>
<b>Usuarios del servicio de acueducto</b>	<p>1113 usuarios de Estrato uno con uso residencial</p> <p>2233 usuarios de estrato dos con uso residencial</p> <p>520 usuarios de Estrato tres con uso residencial</p> <p>4 usuarios Estrato cuatro con uso residencial</p> <p>153 Usuarios de Estrato uno con uso comercial</p> <p>1 usuarios de Estrato dos con uso comercial</p> <p>68 usuarios con uso Oficial</p> <p>Todos cuentan con medidor en cada inmueble, establecimiento o institución.</p> <p>Total de usuarios 4092</p>
<b>Usuarios del servicio de alcantarillado</b>	<p>1019 usuarios de Estrato uno con uso residencial</p> <p>2188 usuarios de estrato dos con uso residencial</p> <p>520 usuarios de Estrato tres con uso residencial</p> <p>4 usuarios Estrato cuatro con uso residencial</p> <p>153 Usuarios de Estrato uno con uso comercial</p> <p>1 usuarios de Estrato dos con uso comercial</p> <p>68 usuarios con uso Oficial</p> <p>No todos los usuarios del servicio de acueducto cuentan con el servicio de alcantarillado puesto que en ciertos lugares aledaños a la zona rural del municipio tienen vertimientos puntuales.</p> <p>Total usuarios 3953</p>
<b>Usuarios de servicio de aseo</b>	<p>1002 usuarios de Estrato uno con uso residencial</p> <p>2143 usuarios de estrato dos con uso residencial</p> <p>520 usuarios de Estrato tres con uso residencial</p> <p>4 usuarios de Estrato cuatro con uso residencial</p> <p>151 usuarios de Estrato uno con uso comercial</p> <p>1 usuarios de Estrato dos con uso comercial</p> <p>66 usuarios con uso Oficial</p> <p>No se cobra servicio de aseo al sector de las veredas Carmen Alto y San Roque y algunos lote ubicados en el municipio de Túquerres</p> <p>Total de usuarios 3887</p>

**Tabla16. Usuarios de la empresa de servicios públicos domiciliarios de Túquerres.**

Cabe destacar que en el municipio de Túquerres actualmente no se presentan entidades que presten un servicio similar. La Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Túquerres EMPSA.

Desde el punto de vista estratégico y organizacional, la Empresa de Servicios públicos domiciliarios de Túquerres ha planteado su misión, visión, objetivos de la siguiente manera:

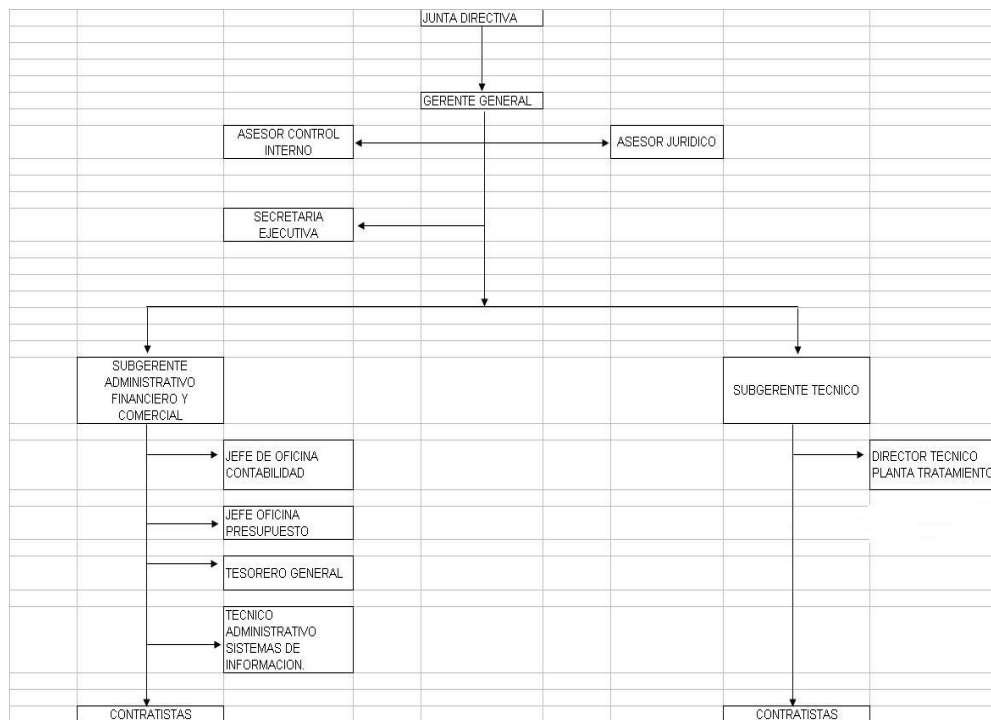
<b>Nombre de la Organización EMPSA E.S.P.</b>	
<b>Misión</b>	“La EMPSA es una empresa de servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado y aseo, de carácter público, constituida bajo la forma de sociedad anónima del orden municipal, dedicada a la producción y comercialización de agua potable domiciliaria, a la evacuación de aguas servidas y su tratamiento, manteniendo el equilibrio ambiental. Todo su accionar, está encaminado a la generación de bienestar para los habitantes de la zona urbana del municipio de Túquerres, actuando con responsabilidad, competitividad, calidad y pertenencia”. Fuente: <a href="http://www.empsaesp.com">www.empsaesp.com</a>
<b>Visión</b>	“Una empresa auto sostenible, comprometida con el bienestar de sus clientes y reconocida institucionalmente Fuente: <a href="http://www.empsaesp.com">www.empsaesp.com</a>
<b>Valores compartidos en la organización</b>	<p>“VALORES CORPORATIVOS:</p> <p><u>Responsabilidad:</u> “Nuestras acciones están ligadas al bienestar de los habitantes y son parte fundamental para el desarrollo del Municipio de Túquerres”.</p> <p><u>Calidad:</u> “Hacemos las cosas bien desde el comienzo, nos preocupamos por satisfacer al cliente interno y externo de EMPSA E.S.P.”</p> <p><u>Competitividad:</u> “Haremos todas las acciones de liderazgo necesarias para permanecer en el mercado”.</p> <p><u>Pertenencia:</u> “EMPSA E.S.P.” es nuestra empresa y nosotros somos EMPSA”.</p> <p><u>Rentabilidad:</u> “Emplearemos de la mejor manera los recursos de EMPSA E.S.P. para alcanzar mayor utilidad”.</p>
<b>Sector (Público – Privado Empresa de economía mixta)</b>	Sector público: La Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Túquerres EMPSA E.S.P, es <b>una empresa industrial y comercial del estado del orden municipal</b> , dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente. Fuente: Oficina Jurídica EMPSA E.S.P
<b>Principales normas que la regulan la</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley 142 de 1994, modificada por la ley 689 de 2001.</li> <li>• Resolución 151 de 2001 de la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico CRA.</li> </ul>

<p><b>organización (Norma de creación de la institución, decretos, etc)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acuerdo 19 de 30 de julio de 2008 emanado de la Junta Directiva de la EMPSA E.S.P.</li> <li>• Acuerdo 20 de 30 de julio de 2008 emanado de la Junta Directiva de la EMPSA E.S.P</li> <li>• Acuerdo 22 de 30 de julio de 2008 emanado de la Junta Directiva de la EMPSA E.S.P</li> <li>• Acuerdo 23 de 30 de julio de 2008 emanado de la Junta Directiva de la EMPSA E.S.P</li> <li>• Acuerdo 24 de 30 de julio de 2008 emanado de la Junta Directiva de la EMPSA E.S.P</li> <li>• Acuerdo 37 de 29 de diciembre de 2009 emanado de la Junta Directiva de la EMPSA E.S.P</li> <li>• Acuerdo 38 de 29 de diciembre de 2009 emanado de la Junta Directiva de la EMPSA E.S.P</li> <li>• Acuerdo 39 de 29 de diciembre de 2009 emanado de la Junta Directiva de la EMPSA E.S.P</li> <li>• Acuerdo 40 de 29 de diciembre de 2009 emanado de la Junta Directiva de la EMPSA E.S.P</li> <li>• Acuerdo 41 de 29 de diciembre de 2009 emanado de la Junta Directiva de la EMPSA E.S.P</li> <li>• Acuerdo 43 de 02 de marzo de 2010 emanado de la Junta Directiva de la EMPSA E.S.P</li> </ul> <p>Fuente: Oficina Jurídica EMPSA E.S.P. Secretaría Junta Directiva EMPSA E.SP</p>
<p><b>Reglamentos y manuales de funciones de la organización. Favor sacar copia de estos documentos.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manual de Procesos y procedimientos.</li> <li>• Manual de Funciones.</li> <li>• Manual de Contratación</li> <li>• Código de Ética</li> <li>• Código de Buen Gobierno</li> </ul>

**Tabla17. Misión, visión y objetivos de la empresa de servicios públicos domiciliarios de Túquerres**

## **Organización de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Túquerres EMPSA ESP**

Desde el punto de vista organizacional la empresa se encuentra estructurada de la siguiente manera:



**Cuadro 2. Organigrama de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Túquerres**

Los principales órganos de la empresa son la Junta directiva y Gerencia General, que serán las encargadas de formular y poner en práctica las políticas de la empresa. En la tabla 14 se detallan las funciones de todas las dependencias de la empresa.

<b>Nombre de la Organización: EMPSA E.S.P.</b>					
<b>Nivel Jerárquico</b>	<b>Funciones y actividades.</b>	<b>No.</b>	<b>Forma de Contratación actual</b>	<b>Antiguas formas de contratación</b>	<b>Fuente</b>
<b>JUNTA DIRECTIVA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formular la política general de la Empresa, el plan de desarrollo administrativo y los planes y programas que conforme a la ley orgánica de Planeación y a la ley orgánica de presupuesto, deben proponerse para su incorporación a los planes sectoriales y a través de estos al plan de desarrollo municipal.</li> <li>▪ Proponer al gobierno municipal las modificaciones a la estructura orgánica que considere pertinentes y adoptar los estatutos internos de la entidad y cualquier reforma que a ellos se introduzca.</li> <li>▪ Aprobar el presupuesto de ingresos y egresos de la EMPSA E.S.P.</li> <li>▪ Controlar el funcionamiento general de la organización y verificarlo de conformidad con la política adoptada.</li> <li>▪ Aprobar el contrato de condiciones uniformes a suscribir con los suscriptores del servicio y realizar sus reformas conforme a las disposiciones respectivas.</li> <li>▪ Solicitar al Gerente, los informes de gestión y resultados de la EMPSA E.S.P.</li> <li>▪ Evaluar la gestión financiera, técnica, administrativa y comercial de la Empresa, de acuerdo con los indicadores definidos por los entes de control y vigilancia.</li> <li>▪ Aprobar los estudios tarifarios de acuerdo a lo preceptuado en la ley 142 de 1994 y las resoluciones orgánicas que profiera en esta materia la CRA.</li> <li>▪ Aprobar los diferentes manuales y reglamentos necesarios para el normal funcionamiento de la EMPSA E.S.P.</li> </ul>	7	Nombramiento y posesión	Nombramiento y posesión	<b>Fuente: archivo EMPSA E.S.P.</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ejecutar las decisiones de la Junta Directiva, dictar los actos</li> </ul>	1	Nombramiento	Nombramiento y	<b>Fuente:</b>

<p><b>GERENTE GENERAL</b></p>	<p>administrativos que le correspondan y realizar las actividades conducentes al cumplimiento del objetivo de la entidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dirigir, coordinar, vigilar y controlar la gestión de todas las dependencias de la entidad.</li> <li>▪ Presentar para estudio y aprobación de la Junta Directiva, el anteproyecto de presupuesto acompañado de los informes o proyectos de ejecución y los planes y programas requeridos para el desarrollo del objeto de este y que requiera la institución.</li> <li>▪ Coordinar y velar por el buen recaudo de los recursos que se reciban, ordenar el gasto de la entidad.</li> <li>▪ Delegar funciones administrativas que sean competencia de otros niveles de responsabilidad.</li> <li>▪ Ordenar la ejecución de los planes, programas y proyectos elaborados para el cumplimiento de los objetivos de la entidad.</li> <li>▪ Nombrar, promover y remover a los funcionarios de la entidad, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.</li> <li>▪ Ordenar el estricto cumplimiento de las normas vigentes de administración de personal y dictar las disposiciones necesarias para su administración.</li> <li>▪ Presentar al Alcalde y a la Junta Directiva, informes generales y periódicos sobre el desarrollo de la entidad.</li> <li>▪ Constituir mandatarios y apoderados que representen a la entidad en asuntos judiciales o extrajudiciales o de carácter litigioso.</li> <li>▪ Administrar los bienes y recursos que constituyen el patrimonio de la entidad y velar por la correcta aplicación de los recursos y la debida utilización de los bienes.</li> <li>▪ Convocar a la Junta Directiva a sesiones extraordinarias cuando lo estime conveniente.</li> <li>▪ Suscribir los actos administrativos y celebrar los contratos que sean necesarios para el cumplimiento de las funciones y la ejecución de los programas de la entidad, conforme a las disposiciones legales.</li> <li>▪ Promover y ordenar programas de capacitación técnica para los funcionarios de la entidad en áreas afines al objetivo de la misma.</li> </ul>		y posesión	posesión	<p><b>Archivo de la EMPSA E.S.P.</b></p>
-------------------------------	--	--	------------	----------	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ejercer el control administrativo a la ejecución presupuestal de la empresa y velar por que la ejecución de los programas y planes del mismo se adelanten conforme a las disposiciones legales.</li> <li>▪ Someter a consideración y aprobación de la Junta Directiva en los plazos fijados por ésta, los estados financieros, los informes de ejecución presupuestal y los planes y programas de la empresa.</li> <li>▪ Coordinar el oportuno diligenciamiento y envío de la información solicitada en el SUI.</li> </ul>				
<b>SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA FINANCIERA Y COMERCIAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Asesorar al Gerente en la formulación de políticas, normas y procedimientos para la administración de recursos humanos, físicos, económicos, comerciales y financieros de la entidad.</li> <li>▪ Dirigir y controlar los procesos administrativos, comerciales y financieros de la institución en todos los niveles.</li> <li>▪ Ejecutar las políticas, planes, programas y demás acciones relacionadas con la gestión administrativa financiera y comercial de la institución.</li> <li>▪ Coordinar y programar las actividades de administración de personal, seguridad industrial y relaciones laborales del personal, de acuerdo con las políticas de la entidad y las normas legales vigentes.</li> <li>▪ Coordinar la realización de estudios sobre planta de personal y adelantar los estudios necesarios con el fin de mantener actualizado el manual específico de funciones y de competencias laborales.</li> <li>▪ Dirigir y coordinar la ejecución del presupuesto de la entidad y velar por el cumplimiento de los trámites requeridos para el pago de cuentas.</li> <li>▪ Dirigir la formulación del plan financiero de fuentes y usos de recursos de la entidad.</li> <li>▪ Programar en coordinación con la Asesoría Jurídica, los procesos de licitación, contratación, adquisición, almacenamiento y custodia de bienes y materiales.</li> <li>▪ Conocer en primera instancia de los procesos disciplinarios que se adelanten contra los servidores públicos de la EMPSA.</li> </ul>	1	Nombramiento y posesión	Nombramiento y posesión.	<b>Fuente: Archivo de la EMPSA E.S.P.</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Asesor a la Gerencia General de la EMPSA E.S.P., en la</li> </ul>	1	Nombramiento	Nombramiento y	<b>Fuente:</b>



<p><b>SUBGERENCIA TECNICA</b></p>	<p>formulación, administración y ejecución de políticas institucionales, planes, programas y proyectos en materia de operación de acueducto, alcantarillado y tratamiento de agua.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dirigir y coordinar los estudios relacionados con actividades de administración, ensanche, operación y mantenimiento de los sistemas de producción de agua potable, los sistemas de acueducto y alcantarillado y los sistemas de tratamiento de aguas residuales.</li> <li>▪ Elaborar las bases técnicas, los pliegos de condiciones para la contratación de estudios, interventorías y construcción de obras que la empresa requiera.</li> <li>▪ Velar por el cabal cumplimiento de las normas técnicas de diseño en la ejecución y utilización de los sistemas de acueducto y alcantarillado por parte de la empresa, urbanizadores y comunidad en general.</li> <li>▪ Supervisar la interventoría de los diseños y construcciones de toda obra sanitaria que se ejecute.</li> <li>▪ Revisar y aprobar los diseños de acueducto y alcantarillado bajo los parámetros establecidos por la EMPSA.</li> <li>▪ Dirigir, controlar, coordinar y evaluar las actividades y procedimientos para la operación y mantenimiento de la planta de tratamiento, bocatoma, conducciones y en general del sistema de producción de agua potable.</li> <li>▪ Atender lo relacionado con la ejecución de los proyectos, programas y obras de conservación y mantenimiento de los sistemas de producción.</li> <li>▪ Supervisar y verificar diariamente los cuadros de control de operación y mantenimiento de los sistemas existentes en las plantas.</li> <li>▪ Planear, dirigir y controlar los programas de uso racional del agua.</li> <li>▪ Atender todos los daños que se presenten en la red principal de distribución y coordinar los trabajos respectivos.</li> </ul>		y posesión	posesión.	<p><b>Archivo de la EMPSA E.S.P.</b></p>
<p><b>ASESORIA DE CONTROL INTERNO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Asesor y apoyar a la Gerencia en la definición de políticas referidas al diseño e implementación de los sistemas de control interno.</li> <li>▪ Diseñar y establecer en coordinación con las diferentes</li> </ul>	1	Nombramiento y posesión	Nombramiento y posesión	<p><b>Fuente: Archivo de la EMPSA</b></p>

	<p>dependencias de la EMPSA E.S.P., los criterios, métodos, procedimientos e indicadores de eficiencia y productividad para evaluar la gestión y proponer las medidas preventivas y correctivas del caso.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Coordinar, implementar y fomentar sistemas de control de gestión administrativa, financiera y de resultados institucionales.</li> <li>▪ Realizar evoluciones periódicas sobre la ejecución del plan de acción u operativo, del cumplimiento de las actividades propias de cada dependencia y proponer medidas preventivas y correctivas necesarias.</li> <li>▪ Vigilar que la atención de quejas y reclamos presentados por los ciudadanos en relación con la misión de la entidad, se preste en forma oportuna y eficiente y rendir los informes sobre el particular.</li> <li>▪ Diseñar e implementar un sistema de auditoria de sistemas de la entidad, estableciendo normas, metas y objetivos y efectuar el análisis de los resultados para la toma de acciones preventivas y correctivas.</li> <li>▪ Dirigir y coordinar el desarrollo de las actividades que busquen la máxima eficiencia en el cumplimiento de los trámites y en el desarrollo de las labores de cada dependencia.</li> <li>▪ Supervisar el normal cumplimiento del Modelo Estándar de Control Interno.</li> <li>▪ Fomentar una cultura de autocontrol que contribuya al mejoramiento continuo en el cumplimiento de la misión institucional.</li> </ul>				<b>E.S.P.</b>
<b>JEFE OFICINA DE CONTABILIDAD</b>	<p>Planear, organizar, dirigir y controlar las actividades relacionadas con el registro de todas y cada una de las transacciones contables de la Empresa, de acuerdo a las normas y procedimientos aceptados por la Ley y la Constitución.</p> <p>Elaborar oportunamente los balances, estados de resultados y demás informes contables</p> <p>Preparar y presentar oportunamente la información contable requerida</p>	1	Nombramiento y posesión	Nombramiento y posesión.	<b>Fuente: Archivo de la EMPSA E.S.P.</b>

	<p>por los entes de control como la Contaduría General de la Nación, Contraloría Departamental, Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico-CRA y Contraloría General de la República.</p> <p>Procesar los indicadores financieros respectivos: Liquidez, Endeudamiento, Rentabilidad, Ebitda, ROA, EVA, entre los principales, y realizar el respectivo análisis financiero empresarial y remitirlo trimestralmente a la Gerencia</p> <p>Liderar el proceso contable.</p> <p>Participar en la formulación de políticas financieras empresariales</p> <p>Presentar informes periódicos a la Subgerencia Activa, Financiera y Comercial y Asesoría de Control Interno, sobre el normal desarrollo de los trámites y procedimientos contables y financieros de la Empresa</p>				
<p><b>JEFE OFICINA DE PRESUPUESTO</b></p>	<p>Coordinar con la Subgerencia Administrativa, Financiera y Comercial, la preparación del proyecto de presupuesto, Plan de Inversión Social de la Empresa y Programa Anual de Caja PAC.</p> <p>Llevar el libro de control presupuestal, mediante sistemas manuales o magnéticos, en los cuales conste el registro de las obligaciones canceladas, el nombre de los beneficiarios, el concepto del registro y los saldos disponibles</p> <p>Expedir los certificados de disponibilidad presupuestal</p> <p>Llevar el registro presupuestal de los compromisos, para que los recursos con el financiados, no sean desviados a ningún otro fin</p> <p>Expedir los certificados de registro presupuestal, como requisitos de perfeccionamiento de los actos administrativos y contractuales que lo</p>	<p>1</p>	<p>Nombramiento y posesión</p>	<p>Nombramiento y posesión.</p>	<p><b>Fuente: Archivo de la EMPESA E.S.P.</b></p>

	<p>profieran</p> <p>Preparar los actos administrativos que se relacionen con la liquidación, modificación, reducción o traslados presupuestales</p> <p>Asesorar al Jefe inmediato en el diseño, coordinación, control y evaluación de planes estratégicos que garanticen el desarrollo de la gestión financiera</p> <p>Liderar el proceso financiero de la Empresa</p> <p>Evaluar los resultados del comportamiento financiero obtenido y sugerir estrategias para un adecuado manejo de los recursos</p> <p>Buscar oportunidades de negocios financieros para la Empresa</p> <p>Presentar informes periódicos a la Subgerencia Activa, Financiera y Comercial y Asesoría de Control Interno, sobre el normal desarrollo de los trámites y procedimientos presupuestales y financieros de la Empresa</p>				
<b>TESORERO GENERAL</b>	<p>Controlar y reportar diariamente los ingresos por todo concepto percibido por la prestación de los servicios de EMPSA, por medio de boletines de Tesorería</p> <p>Controlar, efectuar, girar y reportar los pagos correspondientes por los diferentes conceptos de egresos de la Empresa</p> <p>Autorizar con su firma la expedición de certificados de ingresos y retenciones</p> <p>Verificar y firmar los cheques para su pago por todo concepto, revisar que estén bien elaborados, con sus respectivos comprobantes</p> <p>Realizar el pago de las obligaciones autorizadas por el ordenador del gasto de la Empresa, previa verificación de los requisitos legales</p>	1	Nombramiento y posesión	Nombramiento y posesión.	<b>Fuente: Archivo de la EMPSA E.S.P.</b>

	<p>respectivos y la correcta identificación del beneficiario</p> <p>Manejar y controlar las cuentas bancarias donde se encuentran depositados los recursos de la Empresa</p> <p>Mantener en custodia y bajo la responsabilidad de la dependencia, los títulos de inversión, certificados de cambio, garantías prendarias y títulos valores que constituyen el patrimonio de la Empresa</p> <p>Elaborar y controlar el Plan Anual Mensualizado de Caja</p> <p>Realizar mensualmente las conciliaciones bancarias</p>				
<p><b>DIRECTOR ADMINISTRATIVO SISTEMAS DE INFORMACION</b></p>	<p>Liderar el proceso de Sistemas de Información</p> <p>Coordinar y ejecutar el procedimiento de facturación</p> <p>Apoyar técnicamente los procesos de implementación de tecnología de la información en la entidad</p> <p>Organizar, mantener y salvaguardar los archivos maestros, disquetes, cintas magnéticas, equipos y programas de facturación de los servicios públicos a cargo de la empresa</p> <p>Entregar oportunamente al contratista el listado para toma de lecturas y las facturas de cobro de los servicios respectivos y supervisar que sean entregadas en los plazos establecidos</p> <p>Programar, dirigir y controlar la inclusión en el sistema, de las nuevas conexiones domiciliarias de acuerdo a las zonas y rutas en que se encuentra dividida la ciudad</p> <p>Recibir y dar respuesta a todas las peticiones, quejas, reclamos y recursos que presenten los usuarios del servicio</p> <p>Solicitar por escrito, mediante orden de trabajo, las revisiones al lugar del</p>	1	Nombramiento y posesión	Nombramiento y posesión.	<p><b>Fuente:</b>  <b>Archivo de la EMPSA E.S.P.</b></p>

	<p>reclamo</p> <p>Elaborar los informes y llevar las estadísticas de PQR, las procedentes y las no procedentes por periodos, usos, estratos y remitirlos al Subgerente Administrativo, Financiero y Comercial para su análisis y reporte a Gerencia</p> <p>Apoyar al Asesor Jurídico en todo lo relacionado con los recursos, derechos de petición y tutelas presentados por los usuarios</p> <p>Imprimir recibos duplicados y reliquidados</p> <p>Organizar la recepción, codificación, archivo y distribución de la correspondencia interna y externa siguiendo las normas y procedimientos establecidos</p> <p>Clasificar los documentos de acuerdo con su valor histórico, cronológico, legal, administrativo, laboral o de investigación</p> <p>Controlar los traslados y depuraciones de la documentación</p> <p>Analizar periódicamente series documentales para determinar conservación, archivo o depuración</p>				
<p><b>DIRECTOR TECNICO PLANTA DE TRATAMIENTO</b></p>	<p>Liderar el proceso de producción</p> <p>Supervisar las tomas diarias de muestras para los análisis físico-químicos y bacteriológicos que se realizan en las plantas y controlar el residual de cloro en las redes</p> <p>Supervisar y verificar diariamente los cuadros de control de operación y mantenimiento de los sistemas existentes en las plantas</p> <p>Efectuar el seguimiento permanente del funcionamiento de las plantas, sus equipos, instalaciones y conducciones</p>	<p>▪ 1</p>	<p>Nombramiento y posesión</p>	<p>Nombramiento y posesión.</p>	<p><b>Fuente: Archivo de la EMPSA E.S.P.</b></p>

	<p>Programar, dirigir y efectuar el seguimiento a todo el proceso de potabilización y almacenamiento del agua captada en la planta, dando cumplimiento a las normas de procesamiento de calidad del agua en todo el sistema</p> <p>Inspeccionar y controlar permanentemente las captaciones de agua para garantizar un suficiente abastecimiento a las plantas de tratamiento</p> <p>Elaborar programas de mantenimiento preventivo y correctivo de los sistemas de captación y conducción a Plantas</p> <p>Velar por el estricto cumplimiento de las normas de seguridad industrial</p> <p>Llevar estadísticas sobre los procesos de tratamiento, control de calidad de agua y presentar los informes periódicos requeridos por la Gerencia y las autoridades sanitarias competentes</p> <p>Llevar estadísticas sobre los procesos de tratamiento, control de calidad de agua y presentar los informes periódicos requeridos por la Gerencia y las autoridades sanitarias competentes</p> <p>Llevar las estadísticas referentes al consumo de sustancias químicas, agua tratada y agua distribuida</p> <p>Apoyar a la Subgerencia Técnica en la identificación de proyectos ambientales, abastecimiento y nuevas fuentes de agua</p> <p>Controlar la operación de filtros y efectuar el lavado según la programación establecida</p> <p>Las demás funciones asignadas por el Jefe Inmediato, de acuerdo con el nivel, la naturaleza y el área de desempeño del cargo</p>				
<b>SECRETARIA EJECUTIVA</b>	Elaborar documentos en procesadores de texto, cuadros en hojas de calculo presentaciones en software relacionado y manejar aplicativos de	1	Nombramiento y posesión	Nombramiento y posesión.	Fuente: Archivo de la

	<p>Internet.</p> <p>Llevar el registro y control de los documentos y archivos de la oficina</p> <p>Recibir, radicar, redactar y organizar la correspondencia para la firma del jefe y distribuirla de acuerdo con sus instrucciones</p> <p>Atender personal y telefónicamente al público y fijar las entrevistas que sean autorizadas por el jefe</p> <p>Llevar y mantener al día el archivo y la correspondencia</p> <p>Manejar con discreción la información y la correspondencia del jefe de la dependencia</p> <p>Mantener actualizado el directorio telefónico del jefe de la dependencia</p> <p>Tramitar los pedidos de útiles y papelería de la oficina</p> <p>Aplicar el Sistema de Gestión Documental</p> <p>Llevar la agenda y recordar los compromisos</p> <p>Ejercer el autocontrol en todas las funciones que le sean asignadas</p>				<p>EMPSA E.S.P.</p>
--	--	--	--	--	-------------------------

**Tabla18. Funciones de los trabajadores y órganos de la empresa de servicios públicos domiciliarios de Túquerres**



Los tipos de vinculación de los funcionarios de la Empresa, son los siguientes

<b>Nombre de la Organización: EMPSA E.S.P.</b>					
<b><i>Nivel jerárquico</i></b>	<b><i>Tipo de servidor público actualmente.</i></b>	<b><i>Tipo de servidor público anteriormente</i></b>	<b><i>Número actual</i></b>	<b><i>Grado de estabilidad laboral actualmente</i></b>	<b><i>Fuente y anexos.</i></b>
<b>JUNTA DIRECTIVA</b>	Servidor público. Libre Nombramiento y Remoción. (Regulado por: LEY 909 DE SEPTIEMBRE 23 DE 2004, DECRETO 1950 DE 24 DE SEPTIEMBRE DE 1973)	Servidor público. Libre Nombramiento y Remoción	7	Bajo. Puede ser removido discrecionalmente (No arbitrariamente) depende de las circunstancias políticas.	Fuente: Secretaria Junta directiva EMPSA E.S.P.
<b>GERENTE GENERAL</b>	Libre Nombramiento y Remoción. (Regulado por: LEY 909 DE SEPTIEMBRE 23 DE 2004, DECRETO 1950 DE 24 DE SEPTIEMBRE DE 1973)	Servidor público. Libre Nombramiento y Remoción	1	Bajo. Puede ser removido discrecionalmente (No arbitrariamente) depende de las circunstancias políticas.	Fuente: Oficina de Personal EMPSA E.S.P. Anexo copia del acta de nombramiento y posesión.
<b>SUBGERENTE ADMINISTRATIVO FINANCIERO Y COMERCIAL</b>	Libre Nombramiento y Remoción. (Regulado por: LEY 909 DE SEPTIEMBRE 23 DE 2004, DECRETO 1950	Servidor público. Libre Nombramiento y Remoción	1	Bajo. Puede ser removido discrecionalmente (No arbitrariamente) depende de las circunstancias políticas.	Fuente: Oficina de Personal EMPSA E.S.P. Anexo copia del acta de

	DE 24 DE SEPTIEMBRE DE 1973)				nombramiento y posesión.
<b>SUBGERENTE TECNICO</b>	Libre Nombramiento y Remoción. (Regulado por: LEY 909 DE SEPTIEMBRE 23 DE 2004, DECRETO 1950 DE 24 DE SEPTIEMBRE DE 1973)	Servidor público. Libre Nombramiento y Remoción	1	Bajo. Puede ser removido discrecionalmente (No arbitrariamente) depende de las circunstancias políticas.	Fuente: Oficina de Personal EMPESA E.S.P. Anexo copia del acta de nombramiento y posesión
<b>JEFE OFICINA DE CONTABILIDAD</b>	Libre Nombramiento y Remoción. (Regulado por: LEY 909 DE SEPTIEMBRE 23 DE 2004, DECRETO 1950 DE 24 DE SEPTIEMBRE DE 1973)	Servidor público. Libre Nombramiento y Remoción	1	Bajo. Puede ser removido discrecionalmente (No arbitrariamente) depende de las circunstancias políticas.	Fuente: Oficina de Personal EMPESA E.S.P. Anexo copia del acta de nombramiento y posesión
<b>JEFE OFICINA DE PRESUPUESTO</b>	Libre Nombramiento y Remoción. (Regulado por: LEY 909 DE SEPTIEMBRE 23 DE 2004, DECRETO 1950 DE 24 DE SEPTIEMBRE DE 1973)	Servidor público. Libre Nombramiento y Remoción	1	Bajo. Puede ser removido discrecionalmente (No arbitrariamente) depende de las circunstancias políticas.	Fuente: Oficina de Personal EMPESA E.S.P. Anexo copia del acta de nombramiento y posesión
<b>TESORERO GENERAL</b>	Libre Nombramiento y Remoción. (Regulado por: LEY 909 DE SEPTIEMBRE 23 DE 2004, DECRETO 1950	Servidor público. Libre Nombramiento y Remoción	1	Bajo. Puede ser removido discrecionalmente (No arbitrariamente) depende de las circunstancias políticas.	Fuente: Oficina de Personal EMPESA E.S.P. Anexo copia del contrato

	DE 24 DE SEPTIEMBRE DE 1973)				
<b>DIRECTOR ADMINISTRATIVO SISTEMAS DE INFORMACION</b>	Libre Nombramiento y Remoción. (Regulado por: LEY 909 DE SEPTIEMBRE 23 DE 2004, DECRETO 1950 DE 24 DE SEPTIEMBRE DE 1973)	Servidor público. Libre Nombramiento y Remoción	1	Bajo. Puede ser removido discrecionalmente (No arbitrariamente) depende de las circunstancias políticas.	Fuente: Oficina de Personal EMPESA E.S.P. Anexo copia del contrato
<b>DIRECTOR TECNICO PALNTA DE TRATAMIENTO</b>	Libre Nombramiento y Remoción. (Regulado por: LEY 909 DE SEPTIEMBRE 23 DE 2004, DECRETO 1950 DE 24 DE SEPTIEMBRE DE 1973)	Servidor público. Libre Nombramiento y Remoción	1	Bajo. Puede ser removido discrecionalmente (No arbitrariamente) depende de las circunstancias políticas.	Fuente: Oficina de Personal EMPESA E.S.P. Anexo copia del contrato
<b>SECRETARIA EJECUTIVA</b>	<b>Libre Nombramiento y Remoción. (Regulado por: LEY 909 DE SEPTIEMBRE 23 DE 2004, DECRETO 1950 DE 24 DE SEPTIEMBRE DE 1973)</b>	<b>Servidor público. Libre Nombramiento y Remoción</b>	<b>1</b>	<b>Bajo. Puede ser removido discrecionalmente (No arbitrariamente) depende de las circunstancias políticas.</b>	Fuente: Oficina de Personal EMPESA E.S.P. Anexo copia del contrato

Tabla19. Tipos de vinculación de los trabajadores de la empresa de servicios públicos domiciliarios de Túquerres

Presupuestalmente, la empresa presenta las siguientes características:

<b>Nombre de la Organización: EMPSA E.S.P.</b>			
<b>Ingresos.</b>	<b>Monto</b>	<b>Porcentaje.</b>	<b>Fuente</b>
<b>INGRESOS DIRECTOS</b>	\$989.000.000	97.7%	Oficina de presupuesto EMPSA E.S.P.
<b>INGRESOS INDIRECTOS</b>	\$18.550.000	1.83%	Oficina de presupuesto EMPSA E.S.P.
<b>INGRESOS VARIOS</b>	<b>\$4.000.000</b>	<b>0.39%</b>	Oficina de presupuesto EMPSA E.S.P.

**Tabla 20. Ingresos de la Empresa de Servicios públicos domiciliarios de Túquerres.**

<b>Nombre de la Organización: EMPSA E.S.P.</b>			
<b>Ingresos.</b>	<b>Monto</b>	<b>Descripción.</b>	<b>Fuente</b>
<b>GASTOS DE FUNCIONAMIENTO</b>	\$361.448.000	35.7%	Oficina de presupuesto EMPSA E.S.P.
<b>COSTOS DE OPERACION</b>	\$377.500.000	37.3%	Oficina de presupuesto EMPSA E.S.P.
<b>INVERSIONES</b>	<b>\$239.102.000</b>	<b>23.6%</b>	Oficina de presupuesto EMPSA E.S.P.

**Tabla 21. Egresos de la Empresa de Servicios Públicos domiciliarios de Túquerres.**

## **3.2 ANALISIS Y ESTUDIO DE CASO: EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE TUQUERRES EMPSA E.S.P.**

### **3.2.1 Análisis socioeconómico del municipio de Túquerres**



**Figura 1. Panorámica del municipio de Túquerres**

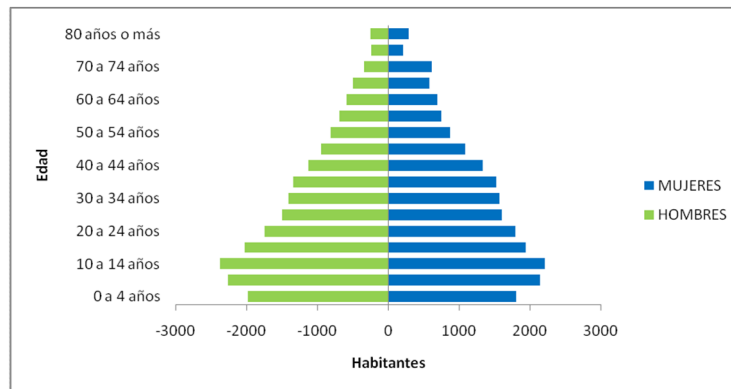
Atendiendo al caso particular del municipio de Túquerres, debemos empezar por contextualizar brevemente la situación socioeconómica del municipio, señalando que se trata de un municipio eminentemente agropecuario, que cuenta una población de 41.110 habitantes, de los cuales el 49,07% son mujeres y el 50,93% hombres, como puede observarse en el cuadro.

<b>EDAD</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>
<b>0 a 4 años</b>	1987	1803	3790
<b>5 a 9 años</b>	2261	2134	4395
<b>10 a 14 años</b>	2379	2202	4581
<b>15 a 19 años</b>	2027	1939	3966
<b>20 a 24 años</b>	1753	1790	3543
<b>25 a 29 años</b>	1503	1597	3100
<b>30 a 34 años</b>	1406	1566	2972
<b>35 a 39 años</b>	1346	1524	2870
<b>40 a 44 años</b>	1127	1326	2453
<b>45 a 49 años</b>	952	1077	2029
<b>50 a 54 años</b>	812	872	1684
<b>55 a 59 años</b>	691	743	1434
<b>60 a 64 años</b>	590	685	1275
<b>65 a 69 años</b>	502	575	1077
<b>70 a 74 años</b>	339	609	948
<b>75 a 79 años</b>	239	208	447
<b>80 años o más</b>	259	287	546
<b>Total</b>	<b>20173</b>	<b>20937</b>	<b>41110</b>

**Tabla22. Pirámide poblacional municipio de Túquerres 2005**

La gráfica 1 nos muestra que la población esta compuesta en su mayoría por hombres y mujeres entre los 5 y 19 años La población económicamente activa PEA, entendida como las personas que siendo mayores de 15 años y menores de 65 años se encuentran empleadas o buscando empleo o presionando la fuerza de trabajo<sup>56</sup>, equivalen al 61,6% de la población total del municipio, es decir, a 23.526 habitantes. En el rango de los 20 hasta los 34 años, se observa un fenómeno de emigración de la población económicamente activa, especialmente entre los hombres, por factores como la búsqueda de oportunidades laborales o académicas.

<sup>56</sup> MONTOYA RESTREPO, Constanza. Economía General. Universidad Nacional de Colombia. Disponible en: <http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/sedes/manizales/4010043/lecciones/11inflacydesemp2.htm>. Consultado el 24 de febrero de 2011.



**Gráfica 1. Pirámide Poblacional Municipio De Túquerres**

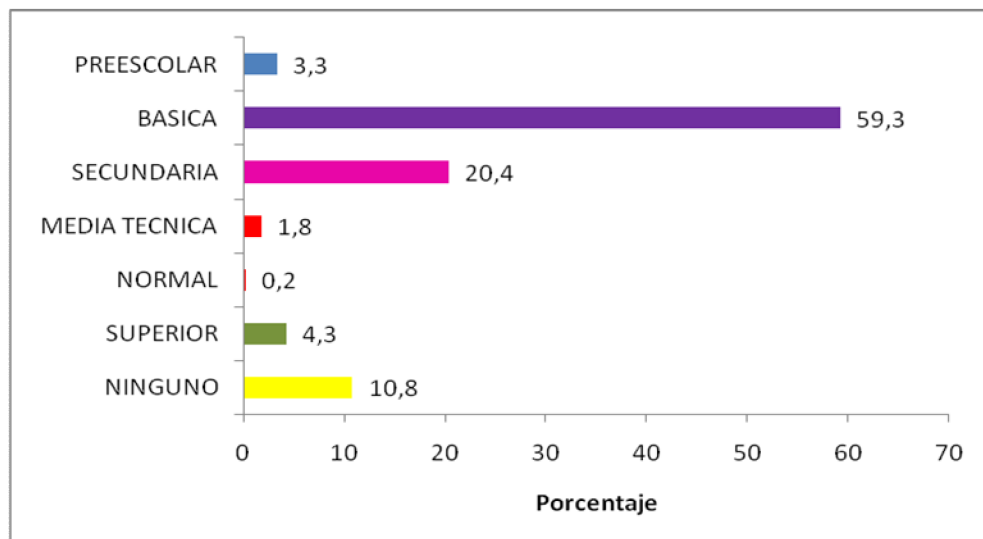
De acuerdo a la población por área, Túquerres es un municipio de estructura rural bastante marcada, ya que por lo menos el 62% de la población se encuentra ubicada en el área rural del municipio y solo el 37% en el área urbana, lo que nos señala que el empleo en la región está generado por el sector primario de producción (agropecuario), y el sector terciario, en el área urbana, básicamente el comercio y la administración pública que son las mayores fuentes de empleo formal en este municipio<sup>57</sup>.



**Figura 2. Producción agropecuaria en el municipio de Túquerres**

<sup>57</sup> PLAN BASICO DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL MUNICIPIO DE TUQUERRES 2002 -2011. Pág. 33

Los niveles educativos podrían calificarse como bajos, si tenemos en cuenta que el 59,3% de la población residente en Túquerres ha alcanzado el nivel de educación básica primaria, un 20,4% la secundaria y tan sólo un 4,3% de su población cuenta con educación superior o de postgrado. Esto aunado al hecho que un 10,8% no cuenta con ningún nivel educativo, lo cual es un indicador muy elevado de analfabetismo.



**Gráfica 2. Nivel Educativo Municipio de Túquerres.**

Esto implica que la oferta de mano de obra poco cualificada, encuentren mayores dificultades para acceder a empleos calificados y a mejores salarios, dado que los avances tecnológicos y productivos exigen niveles educativos elevados, problema que afecta básicamente a la población joven, dado que muchos niños, niñas y adolescentes son retirados o desertan de las escuelas, para ingresar al mercado laboral, ante la pérdida de ingresos de las familias y las condiciones de pobreza de la región.



Por otra parte, el municipio de Túquerres cuenta con un índice de Necesidades Básicas Insatisfechas del 41,32% actualizado a 2010<sup>58</sup>, lo que nos expresa que se trata de un municipio que se encuentra en situación de pobreza, especialmente en área rural, donde sus habitantes ven vulnerados en mayor medida sus derechos fundamentales, dado que no cuentan con acceso a derechos como vivienda digna, servicios públicos adecuados, educación y se encuentran en situación de hacinamiento crítico y alta dependencia económica.



**Figura 3. Condiciones de pobreza de la población**

### **3.2.2 Principales reformas administrativas**

Teniendo en cuenta el panorama anteriormente expuesto, resulta importante el papel que juega la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Túquerres, como una de las entidades relevantes en la generación de empleo y en el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes del municipio. Cabe recordar que nos encontramos frente a un establecimiento público descentralizado del orden municipal, con autonomía administrativa, patrimonio propio y adscrito a la Alcaldía Municipal de Túquerres. Siendo que su naturaleza jurídica es la de ser

---

<sup>58</sup> DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADISTICA DANE. Indicadores de necesidades básicas insatisfechas. Anexos (Actualización cifras cabecera y resto 30 de julio de 2010) [En línea]. Disponible en Internet en: [http://www.dane.gov.co/daneweb\\_V09/index.php?option=com\\_content&view=article&id=231&Itemid=66](http://www.dane.gov.co/daneweb_V09/index.php?option=com_content&view=article&id=231&Itemid=66) [Citado el 15 de diciembre de 2010]

una Empresa Industrial y comercial del Estado y observando su carácter empresarial, cuya visión es la auto sostenibilidad y por ende la competitividad, resulta claro que debe buscar maximizar sus beneficios, con los menores costos posibles, lo que la condujo a aplicar modelos de descentralización empresarial, que le permitieran lograr este objetivo.

Entre las principales actividades que desarrolla la Empresa de Servicios Públicos encontramos la prestación de tres servicios básicos, los cuales son el de Acueducto a través de la distribución de agua potable, el servicio de Alcantarillado, encaminado a la disposición de aguas servidas y el servicio de aseo, mediante la recolección y disposición de desechos sólidos, tanto en el casco urbano, como en la zona rural del municipio, todos estos con la colaboración de personal tanto administrativo como técnico - operativo, en diferentes áreas.

Hacia el año 2001, la empresa vinculaba una planta de personal de 46 trabajadores<sup>59</sup> para la atención de los tres servicios básicos. Contrario a lo que se daba en el panorama nacional, cobijado por las Leyes 599 de 1999 sobre reestructuración de pasivos de las entidades territoriales y la Ley 617 de 2000, que buscaban racionalizar el gasto público y sanear las entidades territoriales, dentro del conjunto de políticas encaminadas a lograr un equilibrio económico, desde el año 2004 hasta el mes de julio de 2008, la EMPSA incrementó su nómina a 51 empleados, los cuales se encontraban distribuidos de la siguiente forma:

---

<sup>59</sup> PLAN BASICO DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL MUNICIPIO DE TUQUERRES 2002 -2011. Pág. 126

<b>CARGOS</b>	<b>No. DE TRABAJADORES</b>
<b>Gerente</b>	1
<b>Subgerente</b>	3
<b>Asesor</b>	1
<b>Profesional Universitario</b>	2
<b>Tesorero General</b>	1
<b>Técnico operativo</b>	2
<b>Técnico administrativo</b>	3
<b>Secretaria Ejecutiva</b>	1
<b>Inspector</b>	1
<b>Auxiliar servicios generales</b>	1
<b>Celador</b>	1
<b>Conductor</b>	2
<b>Operarios</b>	32
<b>Total</b>	51

**Tabla 23. Cargos de la Empresa de Servicios Públicos domiciliarios de Túquerres 2004 -2008**

La planta global estaba conformada por 6 empleados públicos y 45 trabajadores oficiales, entre los cuales se encontraban 37 trabajadores a término fijo, 7 de ellos asignados a los trabajos de relleno sanitario. Este grupo de trabajadores oficiales estaba representado por los operarios, conductores, celador, auxiliar servicios generales e Inspector, quienes se vinculaban a través de contrato a término fijo de seis meses, con el pleno de las garantías laborales y prestacionales.

Con fundamento en las directivas impartidas por la Comisión de Regulación de Agua Potable y saneamiento básico CRA, se determinó que las empresas de servicios públicos domiciliarios debían contar con cuatro (4) trabajadores por cada mil suscriptores. De acuerdo al número de suscriptores existentes para 2008, la empresa debería vincular a treinta y dos (32) trabajadores, y no con 51 como se venía haciendo hasta ese momento.

Tras la elaboración de un estudio acerca de la competitividad y productividad de la Empresa de servicios públicos domiciliarios, en el cual se analizaron los factores administrativos, comerciales, técnicos y financieros, se planteó una modernización institucional, encaminada a obtener una reducción en los costos operacionales, con el fin de lograr que la empresa se orientara hacia el mercado a través del mejoramiento del desempeño laboral, alcanzando una mayor eficiencia, efectividad y eficacia, para lo cual se efectuó una reforma en la planta global de trabajadores, a través de la supresión de cargos, cambios de denominación, unificación de cargos y el cambio en la forma de vinculación de los operarios, tanto de acueducto, alcantarillado y aseo. Si bien es cierto, estas reformas, amparadas por las políticas de austeridad fiscal y la reiterada jurisprudencia de las Cortes en el sentido de considerar que la Administración Pública se encuentra facultada legalmente para adelantar procesos de reestructuración administrativa en aras de lograr un manejo adecuado de los recursos públicos<sup>60</sup>, en tanto su actuación se fundamente en la Constitución y la Ley y respeten los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, como puede ser el caso de aquellos que se encuentren inmersos en las condiciones establecidas por la ley 790 de 2002, es decir, que hicieren parte del denominado “retén social”, a quienes se les debe garantizar el respeto de su condición especial y protegerlos por encontrarse en desventaja y vulnerabilidad manifiesta, frente a otro tipo de trabajadores.

Al hacer una revisión detallada de los cargos, encontramos que tras la reforma administrativa la planta de personal quedó conformada por 11 trabajadores, al servicio de la empresa de servicios públicos domiciliario, de acuerdo con las siguientes modificaciones:

---

<sup>60</sup> Ver Sentencias Corte Constitucional C-837/2001 MP. Jaime Araujo Rentería. T-014 de 2007 MP Humberto Antonio Sierra Porto.

<b>CARGOS</b>	<b>No. Empleados</b>	<b>ESTADO ACTUAL</b>
<b>Gerente</b>	1	Sin modificación. Asume las funciones de la subgerencia de prestación de servicios de aseo
<b>Subgerencia de prestación de servicios de aseo</b>	1	Supresión de cargo
<b>Subgerencia administrativa, financiera y comercial</b>	1	Sin modificación. Asume las funciones de suministro y almacén.
<b>Subgerencia técnica y operativa</b>	1	Cambia de denominación a Subgerencia Técnica
<b>Asesor en control interno</b>	1	Sin modificación
<b>Profesional universitario presupuesto</b>	1	Cambia de denominación a Jefe de oficina presupuesto
<b>Profesional universitario contabilidad</b>	1	Cambia de denominación a Jefe de Oficina contabilidad
<b>Tesorero general</b>	1	Sin modificación
<b>Técnico administrativo</b>	2	Supresión del cargo
<b>Técnico operativo</b>	2	Supresión del cargo
<b>Inspector</b>	1	Supresión del cargo
<b>Auxiliar de servicios generales</b>	1	Supresión del cargo
<b>Celador</b>	1	Supresión del cargo
<b>Conductor</b>	1	Supresión del cargo
<b>Operarios</b>	32	Supresión del cargo
<b>Director administrativo sistemas de información</b>	1	Se crea este nuevo cargo
<b>Directores técnicos</b>	2	Se crean dos cargos que corresponden al manejo de la planta de tratamiento y del laboratorio.

**Tabla 24. Reforma Administrativa 2008**

Se observa que los cargos suprimidos fueron los de los trabajadores oficiales vinculados por contrato a término fijo y que básicamente desempeñaban funciones operativas, situación que benefició a la Empresa en la medida que permitió reducir costos administrativos, pero a su vez resultó desventajoso para los trabajadores quienes perdieron estabilidad laboral, al cambiar la vinculación directa que ostentaban como trabajadores oficiales encargados de las obras de mantenimiento, al pasar a ser subcontratados por un tercero intermediario, generalmente un particular, que los envía a prestar los servicios a la Empresa de servicios públicos.

Mediante Acuerdo No.20 del 30 de Julio de 2009, por medio del cual se Reformaron los Estatutos Internos de la Empresa, en su artículo 19 estableció que “Para todos los efectos legales las personas que prestan sus servicios a la empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Túquerres EMPSA ESP, tendrán el carácter de **empleados públicos** y por lo tanto estarán sometidos al régimen legal vigente para los mismos”. (el resaltado es nuestro). De acuerdo con esto, podría afirmarse que se aplicó a todo el equipo de trabajo, una condición que era excepcional para los trabajadores de confianza y manejo.

### ***3.2.3 Figuras de descentralización laboral***

En la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Túquerres EMPSA E.S.P., se han empleado tres tipos de contratos que permiten la descentralización los cuales son:

### **a. Contrato de prestación de servicios**

Es el caso del personal operativo de redes de acueducto y alcantarillado, de la planta de tratamiento y encargado del aseo y manejo del relleno sanitario, que antes de la reforma administrativa de 2008 se vinculaban a la Empresa mediante contratos a término fijo, donde era la Empresa la responsable de la afiliación y el pago de seguridad social integral, así como de los demás derechos laborales que como trabajadores oficiales les correspondían, tal como puede apreciarse en el anexo 5, donde se establecían contratos a término fijo con los operarios, con el pleno de garantías laborales y prestacionales.

Después de la reforma administrativa todos los cargos operativos se suprimieron y el personal, una vez liquidado e indemnizado como lo exigen los lineamientos legales, fue vinculado a través de un contrato por intermedio de un tercero, donde se contrató a la persona más idónea para que ejecute el contrato y éste que a su vez subcontrate al personal necesario en virtud del cumplimiento del mismo, es decir EL CONTRATISTA se vio en la obligación de SUBCONTRATAR a sus ANTIGUOS COMPAÑEROS de trabajo, pasando asumir la responsabilidad que anteriormente tenía la empresa, en lo relacionado con pago de salarios, afiliación a Seguridad Social Integral, entrega de dotaciones etc..

En el entendido de que esta figura no supone las mismas condiciones y requisitos de un contrato laboral como son la subordinación, remuneración (Salario) y prestación personal del servicio, se utiliza de manera **incorrecta** si observamos que el personal subcontratado, cuyo jefe directo es el CONTRATISTA, no tiene claridad sobre la vinculación laboral que lo cobija, ya que muchas veces recibe órdenes del personal de nomina de la Empresa de Servicios Públicos, deben cumplir con un horario para el desempeño de actividades y acuden constantemente al Jefe de Personal de la Empresa para exigir el pago de su

Seguridad Social integral, desconociendo que el responsable directo de estas obligaciones es el CONTRATISTA.

Así las cosas, es evidente que la falta de claridad en el tipo de vinculación no sólo afecta a la Empresa, sino también el CONTRATISTA y el personal a su cargo, ya que hasta el momento no se ha entendido que ya no son trabajadores directos de la EMPSA. Esto se refleja en el texto del contrato (Ver Anexo 2. Contrato de prestación de servicios. Cláusula decimo quinta) donde se excluye la relación laboral tanto con el contratista como con aquellas personas que sean vinculadas para ejecutar el contrato, sin embargo, al leer la cláusula décimo octava, referente a las garantías, se destaca la exigencia de la constitución de una póliza que avale el cumplimiento de las obligaciones laborales en cuanto a salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones por un valor equivalente al 20% del valor total del contrato, por el termino de vigencia del contrato y tres (3) años más.

#### ***b. El Contrato De Prestación De Servicios Profesionales***

Es utilizado para vincular funcionarios que pueden catalogarse como personal de confianza y manejo. En este caso se evidencia la incorrecta utilización de esta figura, puesto que esta clase de colaboradores deben acatar las órdenes que los superiores establezcan, deben cumplir horarios y en muchas ocasiones deben asumir obligaciones de gran importancia para la empresa, que requieren la presencia permanente del funcionario y una prestación o dedicación exclusiva del servicio. Los contratos utilizados para vincular a éste tipo de personal, excluyen la subordinación y establecen una relación puramente comercial entre la empresa y el contratista, quien se compromete a cumplir una serie de obligaciones y a recibir unos honorarios, aunque en la realidad se observen situaciones de un verdadero contrato de trabajo. (Ver anexo 4. Contrato de prestación de servicios profesionales. Cláusula primera). En estos casos, se debe tener en cuenta que si los Estatutos de la Empresa de servicios públicos así lo establecen, los empleados



de confianza y manejo, tendrían la condición de EMPLEADOS PUBLICOS, o en su defecto de trabajadores oficiales y no pueden ser vinculados mediante contrato de prestación de servicios, figura jurídica que no es laboral, y que este tipo de contratos se celebran para cumplir funciones de administración o funcionamiento de la entidad, cuando dichas actividades no pueden ser cumplidas por los funcionarios de planta de la misma, de conformidad con lo establecido en el artículo 32 de la Ley 80 de 1993. Es clara la ley 142 en su artículo 41 en otorgar a los trabajadores de las Empresas de Servicios Públicos, la calidad de TRABAJADORES OFICIALES, y excepcionalmente de empleados públicos, por lo cual mal hace la entidad en emplear sistemas de contratación que desdibujan las relaciones laborales legalmente establecidas.

### ***c. Contrato de concesión***

A partir del mes de julio de 2010, la EMPESA E.S.P. suscribió un Contrato de estas características con la Empresa TERRASEO S.A. E.S.P. la cual se encarga de la OPERACIÓN del servicio de Aseo y del manejo del Relleno Sanitario del Municipio de Túquerres, razón por la cual, el personal operativo de aseo y del relleno sanitario, que anteriormente era subcontratado por un particular que hacía las veces de intermediario, pasa a ser sub contratado mensualmente por la Empresa TERRASEO S.A. E.S.P., a través de un contrato de prestación de servicios personal.

Este contrato se utiliza de manera correcta puesto que cuando la Empresa suscribió esta clase de contrato con TERRASEO S.A. E.S.P., no tenía personal de aseo adscrito directamente a ella, por lo tanto el manejo que la nueva EMPRESA CONTRATISTA le da actualmente, es a través de metas que los operarios deben cumplir de conformidad con los requisitos inmersos en el contrato de prestación de servicios que suscriben con la Empresa encargada del Aseo, donde la EMPESA

E.S.P., como entidad CONTRATANTE únicamente hace la supervisión de la prestación del servicio.

De acuerdo con este contrato de concesión, el operador tiene plena autonomía para la selección del personal necesario para cumplir el objeto del contrato y es responsable por las obligaciones laborales y las relacionadas con la seguridad industrial y salud ocupacional, que se generen respecto a sus trabajadores, excluyendo de responsabilidad a la Empresa de Servicios Públicos domiciliarios de Túquerres (Ver Anexo 4. Cláusulas decimo primera y décimo segunda). Esto refuerza el fenómeno de descentralización laboral frente a la empresa de servicios públicos, la cual se obliga a cumplir los compromisos contractuales adquiridos con el operador y da por finalizada cualquier tipo de relación laboral con sus antiguos trabajadores.

#### ***3.2.4 Beneficios de la descentralización***

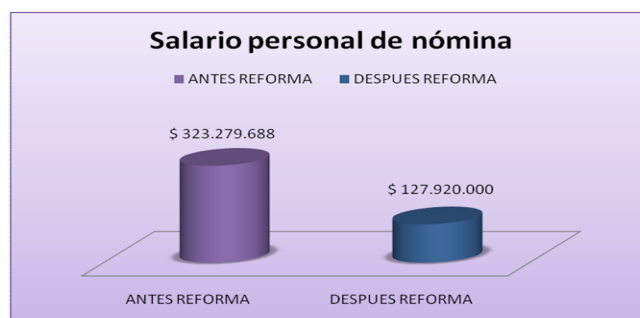
Entre las principales bondades de la utilización de estas figuras de descentralización laboral, debemos establecer dos puntos de vista, el de la empresa y el de los trabajadores.

Desde el punto de vista de la empresa, se destacan como “beneficios” el hecho que los costos laborales, los cuales se califican como muy gravosos por las obligaciones legales que se representan para cumplir con su objeto como entidad prestadora de servicios públicos, eliminan el pago de Aportes parafiscales, la Seguridad social y de las prestaciones sociales del personal **operativo**, viéndose reflejado este ahorro en el comparativo de los gastos que genera una nomina de 51 personas frente a los costos de la nomina actual que solo es de 11 funcionarios.

CONCEPTO	ANTES REFORMA	DESPUES REFORMA	REDUCCION
Sueldos personal de nómina	\$ 323.279.688	\$ 127.920.000	\$ 195.359.688
Gastos de representación	\$ 11.304.480		\$ 11.304.480
Auxilio de transporte	\$ 30.360.000	\$ 4.620.000	\$ 25.740.000
Prima de servicios	\$ 15.206.007	\$ 5.522.500	\$ 9.683.507
Prima de vacaciones	\$ 15.206.007	\$ 5.522.500	\$ 9.683.507
Prima de navidad	\$ 30.412.014	\$ 11.045.000	\$ 19.367.014
Aportes parafiscales	\$ 30.112.575	\$ 11.512.800	\$ 18.599.775
Salud	\$ 26.766.733	\$ 10.233.600	\$ 16.533.133
Pensión	\$ 40.150.100	\$ 15.350.400	\$ 24.799.700
ARP	\$ 6.551.158	\$ 2.504.674	\$ 4.046.484
Cesantías	\$ 27.882.014	\$ 12.436.596	\$ 15.445.418
Intereses a la cesantía	\$ 3.345.842	\$ 1.492.391	\$ 1.853.451
<b>TOTAL</b>	\$ 560.576.618	\$ 208.160.461	\$ 352.416.157
(+) Contrato de Aseo, relleno sanitario, redes y planta			\$ 249.210.000
<b>TOTAL</b>			\$ 103.206.157

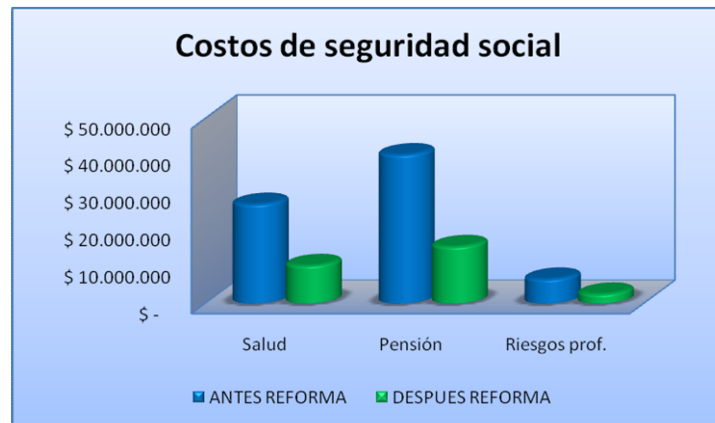
**Tabla25. Comparativo Costos Administrativos**

La tabla 21 nos indica que el ahorro total para la empresa se calcula alrededor de los \$103.206.157 pesos, representados básicamente en los costos administrativos de salarios como lo muestra la gráfica 4, la eliminación de los gastos de representación, la reducción de los aportes parafiscales, de seguridad social y demás obligaciones derivadas del contrato laboral.



**Gráfico 3. Diferencia del salario del personal de nómina**

De este beneficio se deriva otro en el sentido de que al tener vinculado mediante una relación laboral únicamente al personal administrativo, quienes cumplen sus funciones dentro de las oficinas de la Empresa, no están expuestos a altos riesgos como ocurre con el personal operativo, quien en algunas ocasiones debe trabajar en lugares clasificados como peligrosos. Dado que ahora es el contratista quien debe asumir la carga prestacional, la empresa redujo los costos financieros directos derivados de estas obligaciones aproximadamente en \$45.379.317 pesos, por tanto se cumple ampliamente con el objetivo de las reestructuraciones administrativas, que es lograr una mayor sostenibilidad fiscal, con una reducción importante de los gastos de funcionamiento.



**Gráfico 4. Costos de seguridad social**

Desde el punto de vista de los trabajadores, son pocos los beneficios que se pueden enumerar, si tenemos en cuenta que muchos de los operarios fueron desvinculados de la empresa, y los funcionarios que permanecieron con vinculación laboral directa se han visto obligados a incrementar sus funciones. Al momento de efectuar la reestructuración administrativa y suprimir los cargos, no se identificaron casos particulares que permitieran que algún trabajador o trabajadora solicitara la aplicación de la protección laboral reforzada establecida

en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002, o retén social, por tal razón no se presentaron reclamaciones extrajudiciales o judiciales.

### ***3.2.5 Dificultades de la descentralización***

Básicamente se presentan en factores como la pérdida del sentido de pertenencia con la Empresa, puesto que el personal operativo al ver que ya no es la Empresa de Servicios Públicos domiciliarios su entidad empleadora, asume que no le debe gratitud, ni respeto, razón por la cual en algunas ocasiones no realizan cabalmente las tareas a ellos asignadas y la calidad del servicio se ve desmejorada.

Además al ser la operación de redes de acueducto y alcantarillado, así como el manejo de la planta de tratamiento actividades principales de la Empresa, deberían operarse con trabajadores vinculados mediante un contrato laboral, ya que en este concepto esta inmersa LA SUBORDINACION como requisito esencial, lo que permitiría el mejor desempeño de los trabajadores en virtud de lograr los objetivos de la empresa.

En general, con excepción de la Empresa de Aseo Terraseo S.A. E.S.P, la vinculación a través del intermediario (contratista) que no tiene carácter de empresa, sino que simplemente se trata de un particular que asume la obligación contractual con la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Túquerres, subcontrata a los operarios o trabajadores que considere necesarios para realizar la función encomendada, constituye una desventaja para los sub contratistas ya que no cuentan con el respaldo de una organización administrativa bien consolidada, viendo limitadas sus posibilidades de exigir el cumplimiento de sus derechos como trabajador, por ejemplo desde el punto de vista salarial, prestacional, de capacitación, incluso dejando a la subjetividad y discrecionalidad del contratista la opción de ser o no contratado y ocasionando que la empresa corra el riesgo de entrar a responder solidariamente por las obligaciones laborales,

en aquellos casos en que el contratista no cumpla con la totalidad de las obligaciones legales que protegen a sus trabajadores, tanto en el ámbito económico como jurídico, al aplicarse lo establecido en los artículos 35 y 36 del Código sustantivo del trabajo.

Otro efecto negativo es el causado por las confusiones que tiene el personal sub contratado, ya que este personal no observa o conoce la diferencia entre la vinculación laboral y la sub contratación, ocasionando que muchos de ellos efectúen exigencias de carácter laboral a la empresa de servicios públicos y consideren que son subordinados a la misma.

Por otra parte, este tipo de vinculación hace casi imposible el ejercicio de derechos fundamentales de los trabajadores como los sindicales, teniendo en cuenta que los breves períodos de contratación, la inestabilidad en el empleo y principalmente el hecho de no encontrarse contratados como trabajadores de planta de la empresa, restringen sus derechos constitucionales y legales de pertenecer a organizaciones sindicales, la negociación colectiva, la huelga, entre otros. Además impide que estos operarios, que anteriormente ostentaban la calidad de trabajadores oficiales, ahora subcontratistas, pierdan el derecho a acceder a los beneficios e incentivos que tienen establecidos las Empresas de Servicios Públicos para sus trabajadores, contemplados en el artículo 42 de la Ley 142 de 1994, tales como percibir beneficios por las utilidades, o incremento en la cobertura. Ni que decir de aquellos trabajadores de confianza y manejo que debiendo ostentar la calidad de trabajadores oficiales, son vinculados con contratos de prestación de servicios, que ni siquiera les garantizan el derecho de acceder a sus derechos laborales, al disfrazar su vinculación laboral, con una meramente civil.

En lo que respecta a las prestaciones sociales se ven afectadas ya los trabajadores que anteriormente se encontraban vinculados directamente a la

empresa y que pasaron a ser sub contratados, perdieron en muchos casos la continuidad de la cual gozaban desde cuando fueron vinculados mediante contrato laboral, por lo que en caso de que el contratista prescinda de sus servicios, su liquidación (si la hace el contrista) no le garantiza una condición de vida digna.

También se ve afectado el trabajador en el entendido de que únicamente recibe el salario sin ninguna de otra prestación es el caso de las primas de navidad y de servicios a las que si tienen derecho los trabajadores que se vinculan a través de contrato laboral.

### ***3.2.6 Contratación Tradicional***

La frecuencia de las contrataciones laborales al interior de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Túquerres es muy escasa puesto que los únicos contratos laborales son los efectuados con el personal administrativo, funcionarios que ostentan la calidad de empleados públicos de libre nombramiento y remoción, lo que permite desvincularlos cuando el Gerente lo estime conveniente.

Además de acuerdo a la última reforma administrativa, la planta global de la Empresa solo la constituye el personal administrativo, que se redujo a tan solo 11 trabajadores, sin que exista la posibilidad de ampliar esta nómina, para vincular nuevos funcionarios.

Al analizar las situaciones anteriormente planteadas al interior de la Empresa de servicios públicos domiciliarios de Túquerres, se colige que la empresa hace uso de la figura de la Intermediación laboral, a través del manejo de los contratos de prestación de servicios, atendiendo diferentes tipos de funciones de la empresa principal, en este caso, las actividades secundarias, como las ejecutadas por los

conductores, el/la auxiliar de servicios generales y el celador. Pero también se observa que se aplica esta modalidad de intermediación, para aquellas actividades de la empresa consideradas **centrales**<sup>61</sup>, tal el caso de los operarios para el manejo del servicio de aseo, manejo de redes, y manejo del relleno sanitario, actividades sin las cuales no sería posible la prestación de los servicios públicos domiciliarios, que son la actividad principal de la entidad.

### **3.2.7 Características de la descentralización laboral**

Teniendo en cuenta las razones que llevaron a adelantar esta reforma al interior de la empresa, se puede afirmar que nos encontramos también ante una *Descentralización Patológica*<sup>62</sup> en la medida que su finalidad es la reducción de costos operacionales al interior de la empresa, atendiendo a las políticas fiscales implementadas desde comienzos de la década, objetivo que evidentemente se logra al desvincular de la planta global de personal a todos aquellos trabajadores de los cargos operativos y que anteriormente se encontraban vinculados como trabajadores oficiales, trasladando la responsabilidad salarial y prestacional al contratista, quien en lo sucesivo será el encargado directo del pago de las obligaciones laborales frente a los trabajadores que contrate.

Sin embargo, cabe mencionar que la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Túquerres, exige para la asignación de los contratos de prestación de servicios, el pago de la afiliación de los operarios y trabajadores al Sistema general de seguridad social, básicamente, salud y riesgos profesionales, más aún teniendo en

---

<sup>61</sup> PLA, Óp. Cit. Pág. 17

<sup>62</sup> Ibíd. Pág. 17



cuenta que las actividades realizadas por los operarios pueden considerarse riesgosas.

Por otra parte, los motivos economicistas, pondrían de presente que la descentralización aquí analizada, es *FICTICIA*<sup>63</sup>, ya que si bien es cierto, se argumenta de la búsqueda de eficiencia en la prestación de los servicios de la empresa, se sacrifican los derechos de los trabajadores que debieron ver deteriorada su situación laboral al ser desvinculados como trabajadores oficiales de la empresa y pasar a ser subcontratistas, en condiciones que resultan lesivas para sus derechos laborales.

Este tipo de descentralización empresarial, cronológicamente, puede catalogarse como *RECIENTE*<sup>64</sup>, teniendo en cuenta que atiende a las tendencias modernas de las visiones empresariales, que buscan obtener mayor competitividad y eficiencia, prestando mejores servicios incurriendo en los menores costos. Pero también atendería a las políticas fiscales de reducción de los gastos de funcionamiento de los entes territoriales y sus dependencias, que obligan a las empresas del Estado a buscar la reducción de los gastos de funcionamiento, so pena de ser liquidadas por ser consideradas ineficientes, recurriendo generalmente a sacrificar puestos de trabajo en el sector público, en aras de lograr este objetivo, ahondando así las problemáticas de desempleo y subempleo en las regiones, más aún si tenemos en cuenta que en municipios como Túquerres, es la administración municipal la mayor generadora de fuentes de trabajo.

---

<sup>63</sup> PLA. Óp. Cit.. Pág. 17

<sup>64</sup> *Ibíd.* Pág. 17

Las causas que originan este tipo de descentralización serían *económicas*<sup>65</sup> al buscar lograr la competitividad empresarial, que pese a no tener competidores, debe garantizar el bienestar de los usuarios y/o afiliados, sobre todo tratándose de servicios públicos domiciliarios a cargo del Estado. *Organizativas*<sup>66</sup>, aduciendo que una menor planta de personal resulta mucho mas eficiente, situación que resulta dudosa si tenemos en cuenta que se acudió a la intermediación laboral, en funciones que resultan Centrales o nucleares para el desarrollo del objetivo de la empresa, como en el caso de los operarios, situación ésta que lejos de mejorar la calidad en la prestación del servicio, puede conducir a un deterioro en el mismo, al ocasionar inestabilidad laboral frente a aquellos trabajadores que fueron desvinculados y pasaron a ser subcontratados en condiciones desfavorables. Por otra parte, no sería eficiente, administrativamente hablando, recargar con nuevas funciones que inicialmente no estaban asignadas, a los empleados públicos que permanecieron en la planta global de la Empresa, dada la fusión, supresión o modificación de los cargos de la entidad.

---

<sup>65</sup> PLA .Óp. Cit. Pág. 17

<sup>66</sup> *Ibíd.* Pág. 17

## CONCLUSIONES

1. Dadas las características socio económicas del municipio de Túquerres se puede afirmar que se trata de un municipio de extracción eminentemente agrícola, que presenta dificultades dados los altos índices de necesidades básicas insatisfechas, los bajos niveles educativos, que lo clasifica como un municipio pobre, donde la demanda laboral es escasa, frente a una amplia oferta de mano de obra.
2. En los últimos años la Empresa de Servicios Público domiciliarios de Túquerres sufrió varias reformas que redujeron ostensiblemente la planta de personal que tenía adscrita para el cumplir con sus funciones. Efectivamente se paso de una planta de personal de 56 trabajadores a 11, siendo los más afectados los operarios y los trabajadores con cargos de menor rango, quienes pasaron de ser trabajadores oficiales, vinculados mediante un contrato de trabajo, a ser subcontratados por terceros.
3. Las principales formas de contratación empleadas al interior de la Empresa de Servicios Públicos domiciliarios de Túquerres a partir de la reforma administrativa del año 2008, son los contratos de prestación de servicios con los cuales se esta vinculando no solamente al contratista encargado de cumplir con funciones básicas de la empresa, sino que también ha sido indebidamente empleado para sub contratar a los antiguos operarios de la empresa, disfrazando el contrato de trabajo que realmente existe. Este “contrato realidad” quedaría al descubierto cuando es la propia empresa de Servicios Públicos la que exige del contratista la constitución de una garantía para el cumplimiento de las obligaciones laborales, entre el contratista y los operarios, situación que en último caso comprometería la responsabilidad solidaria de la empresa, en el caso de incumplimiento de estos derechos. Igualmente se

observa que esta modalidad de contratos de prestación de servicios son aplicados de manera inadecuada con algunos trabajadores de confianza y manejo, que deberían ostentar la calidad de trabajadores oficiales, o empleados públicos si los estatutos de la Empresa así lo establecen.

4. Los beneficios de la descentralización laboral se observan principalmente en la empresa, ya que le permite la reducción de los costos de mano de obra en una cuantía significativa, no queriendo decir con ello que pueda resultar más eficiente en la prestación de los servicios, pero que se ajusta a los criterios de austeridad fiscal establecido en la ley. Las mayores reducciones se observan en los costos de nómina y seguridad social. Los trabajadores en poco o nada se benefician con este tipo de medidas, ya que lejos de obtener una protección a sus derechos constitucionales y legales, quedan sometidos a que un tercero – contratista, que en muchos casos no cuenta con el carácter de empresa (excepto en el caso de la empresa de aseo), tenga a bien cumplir con las obligaciones laborales derivadas de la actividad que realizan.
5. Evidentemente las dificultades de la descentralización se concentran en los trabajadores, quienes al haber perdido su vinculación laboral directa con la empresa, pasan a ser sub-contratados por terceros, perdiendo derechos como la estabilidad en el empleo, los derechos de asociación, negociación, huelga, la garantía de su derecho al trabajo en condiciones de dignidad, los beneficios establecidos por la empresa de servicios públicos para sus trabajadores, para pasar a ser un “sub contratista” que en cualquier momento puede quedar en situación de desempleo. Por otra parte, se observa una pérdida del sentido de pertenencia con la empresa.
6. La descentralización laboral aplicada al interior de la Empresa de servicios públicos domiciliarios de Túquerres, se caracterizó por ser patológica ya que pese a plantearse con el objetivo de lograr una mayor productividad en la

empresa y una mayor eficiencia en la prestación de los servicios, sacrificó los derechos de los trabajadores, en aras de obtener una reducción de los costos administrativos, descentralizando actividades fundamentales para el cumplimiento del objetivo de la empresa, y no actividades accesorias, como supone la finalidad de una correcta descentralización.

7. La descentralización laboral constituye un mecanismo economicista, que únicamente beneficia a las empresas públicas y privadas, que sobrepone los criterios de competitividad, reducción de gastos y costos y la maximización de las ganancias o beneficios, en detrimento de los derechos de los trabajadores, sin que la normatividad encaminada a obtener la reducción del gasto público, que resulta bastante efectiva en su objetivo, proteja con igual eficiencia estos derechos fundamentales.

## **RECOMENDACIONES.**

Se recomienda vincular nuevamente como trabajadores oficiales al personal que fue desvinculado especialmente operativo, para garantizarles los derechos a las prestaciones sociales, obtener su pensión en el término legal, lograr un mayor sentido de pertenencia para con la Empresa, logrando un mayor control sobre el desarrollo de las actividades de la EMPSA, lo anterior en el entendido que el personal recibiría sus órdenes directamente y no a través de un contratista como pasa en la actualidad.

Se recomienda hacer una revisión de la estructura administrativa de la Empresa, para determinar que cargos realmente pueden cambiar de forma de vinculación, ya que existen funcionarios que por la naturaleza de su actividad no requieren una vinculación directa con la empresa, como por ejemplo el caso del contador, permitiendo la vinculación de funcionarios de mantenimiento de redes, acueductos, etc. Igualmente se debe observar atentamente la reforma a los Estatutos de la Empresa que le otorgó la calidad de EMPLEADOS PUBLICOS a toda la planta de personal de la empresa, ya que esta excepción se estableció legalmente para los empleados de confianza y manejo, pero en el caso en estudio, se extendió para toda la planta de personal.

Se recomienda a la Entidad, que no ser posible la vinculación directa de trabajadores oficiales, especialmente aquellos del sector operativo, se prescinda de la contratación con personas naturales, y se opte por contratar con empresas legalmente constituidas, como en el caso de Terra Aseo, para permitir que los trabajadores subcontratados tengan garantizados sus derechos laborales y prestacionales, haciendo un seguimiento permanente del cumplimiento de las obligaciones con los mismos.

## BIBLIOGRAFIA

ARENAS MONSALVE, Gerardo. *El derecho colombiano de la seguridad social*. Segunda Edición. Bogotá: Legis Editores S.A., 2007.

BENÍTEZ PINEDO, Jorge Mario (2006). El principio de estabilidad laboral en los pronunciamientos de la Corte Constitucional 1992 – 2005. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

CRISTANCHO PARRA, Leopoldo y CRISTANCHO MOYANO, Sandra (2007). Prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales. Tercera edición. Bogotá: Ediciones Librería el Profesional.

ECHEVARRÍA, Julio (1994). Editor. Flexibilidad y Nuevos Modelos Productivos. Quito: Editores Unidos. (Tenemos la introducción de internet)

ESTRADA ALVAREZ, Jairo (2004). Construcción del modelo neoliberal en Colombia 1970 – 2004. Bogotá: Ediciones Aurora.

ESTRADA ÁLVAREZ, Jairo. (2003). Marx Vive. Sujetos políticos y alternativas en el actual capitalismo. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

FERNÁNDEZ, Arturo (1997). Flexibilización laboral y crisis del sindicalismo. Buenos aires: Editorial Espacio.

FUNDACIÓN DE CULTURA UNIVERSITARIA (1997). Evolución del pensamiento juslaboralista. Montevideo: Fundación Cultural Universitaria. 677 p.p.

GÓMEZ ESCOBAR, Sehir (2007). Legislación laboral teoría y práctica. Sexta edición. Bogotá: McGraw – Hill Interamericana.

GOYES MORENO, Isabel e HIDALGO OVIEDO, Mónica. Principios del derecho laboral: líneas jurisprudenciales. Segunda edición. Pasto: Universidad de Nariño, 2007

GRUPO DE LOS MIÉRCOLES (XXV Aniversario), Cuarenta estudios sobre la descentralización empresarial y el derecho del trabajo (2000). Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.

GRUPO EDITORIAL LEGIS. Cartilla de Seguridad Social. Bogotá: Legis, 2008.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo (2007). Manual de derecho del trabajo. Parte general, derecho laboral individual y colectivo. Quinta edición. Bogotá: Editorial Leyer.

INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (1975). Reforma Administrativa: Experiencias latinoamericanas. México: Instituto Nacional De Administración Pública.

ISAZA CADAVID, Germán (2007). Derecho laboral aplicado. Décima edición. Bogotá: Editorial Leyer.

LE BONNIEC, Yves y RODRÍGUEZ SALAZAR, Óscar (2006). Crecimiento, equidad y ciudadanía. Hacia un nuevo sistema de protección social. Tomo 2. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia..

LEGIS. Revista Tutela. Años 2000 – 2002. Bogotá.

MANCINI, JORGE, Rodríguez (Director). Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social. Buenos Aires: Editorial Astrea, 2004.

MERLANO MATIZ, José y SARKIS, Bassam (2004). Administración de los conflictos laborales. La negociación colectiva en Colombia y la región andina. Tercer Edición. Bogotá: Legis Editores.



NIETO M. Carlos A. Cartilla laboral y seguridad social con aplicaciones contables. Actualizada con las normas vigentes y ejercicios prácticos. Bogotá: Grupo editorial Nueva Legislación, 2008.

OBANDO GARRIDO, José María (2005). Tratado de derecho administrativo laboral. Segunda edición. Bogotá: Ediciones Doctrina y Ley Ltda.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2003). Superar la pobreza mediante el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª Reunión. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2008). Trabajo decente. Algunos retos estratégicos en perspectiva. Conferencia Internacional del Trabajo, 97ª Reunión. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2009). Seguridad y salud en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 98ª Reunión. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Junta de los Jefes Ejecutivos para la Coordinación (2008). Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente. Aplicación a nivel de país. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Oficina Internacional del Trabajo (2008). ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género. Segunda Edición. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

OSPINA BEJARANO (Comentarios) (2008). Régimen laboral de los docentes. Bogotá: Leyer.

RAGIN, Charles C. (2007). La construcción de la investigación social. Introducción a los métodos y su diversidad. Bogotá: Siglo del Hombre Editores.

REVISTA ACTUALIDAD LABORAL. Bogotá: Legis.

RODRIGUEZ M, Eduardo (1996). Las transformaciones de las relaciones laborales dentro del capitalismo contemporáneo En: Pensamiento jurídico. Revista de teoría del Derecho y Análisis jurídico No. 6. Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Noviembre de 1996.

RODRÍGUEZ ORTEGA, Julio Armando (2000). El contrato de trabajo. Bogotá: Editorial Leyer.

RODRÍGUEZ ORTEGA, Julio Armando (2002). El Salario. Doctrina – Normas OIT – Jurisprudencia. Bogota: Editorial Leyer.

SILVA ROMERO, Marcel (Compilador) (1999). El derecho laboral que hereda el milenio. Transformación de su enseñanza. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

VILLEGAS ARBELÁEZ, Jairo (1999). *Derecho Administrativo Laboral*. Bogotá: Legis Editores.

PEREZ, Marcial (1970). Cómo mejorar los métodos de trabajo. Bilbao: Ediciones Deusto.

PEREZ GARCÍA, Miguel (2006). Doctrina y alcance de la temporalidad laboral. Bogotá: Editorial Carrera 7 Lda.

## **DOCUMENTOS OFICIALES**

ALCALDÍA MUNICIPAL DE TÚQUERRES. Plan Básico De Ordenamiento Territorial 2002-2011. 180 p.

ALCALDÍA MUNICIPAL DE TÚQUERRES. Plan de Desarrollo. 2004-2007

ALCALDIA MUNICIPAL DE TUQUERRES. Plan de Desarrollo. 2008 -2011

EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE TUQUERRES.  
Proyecto de modernización institucional y Reforma Administrativa. 2008. 50 p.

## **DOCUMENTOS ELECTRÓNICOS**

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADISTICA DANE.

Indicadores de necesidades básicas insatisfechas. Anexos (Actualización cifras cabecera y resto 30 de julio de 2010) [En línea]. Disponible en Internet en:

[http://www.dane.gov.co/daneweb\\_V09/index.php?option=com\\_content&view=article&id=231&Itemid=66](http://www.dane.gov.co/daneweb_V09/index.php?option=com_content&view=article&id=231&Itemid=66) [Citado el 15 de diciembre de 2010]

MONTOYA RESTREPO, Constanza. Economía General. Universidad Nacional de Colombia. [En línea] Texinfo. Disponible en internet en:

<http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/sedes/manizales/4010043/lecciones/11inflacydesemp2.htm> [Citado el 24 de febrero de 2011]

ROJAS CHAVES,, Armando Mario. La intermediación laboral. [En línea] Texinfo.

Disponible en internet en:

[http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/derecho/22/8\\_LA%20INTERMEDIACION%20LABORAL\\_DERECHO\\_No%2022.pdf](http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/derecho/22/8_LA%20INTERMEDIACION%20LABORAL_DERECHO_No%2022.pdf) [Citado el 01 de diciembre de 2010]

**ANEXOS**

## ANEXO 1. Contrato de prestación de servicios del servicio de Aseo



REPUBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DE NARIÑO  
MUNICIPIO DE TUQUERRES



### CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS No. \_\_\_\_\_

Entre los suscritos a saber: \_\_\_\_\_, mayor de edad, vecino de la ciudad de Pasto, identificado con cédula de ciudadanía No. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, en calidad de Gerente y Representante Legal de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Túquerres y quien para los efectos del presente contrato se denominará **EMPSA E.S.P.**, por una parte, y por otra \_\_\_\_\_, mayor de edad, vecino de la ciudad de Túquerres, identificado con cédula de ciudadanía No. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, quien en el presente contrato se denominará como **EL CONTRATISTA**, hemos convenido en suscribir el presente **CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS**, que se regulará por las cláusulas que a continuación se expresen, por las disposiciones del Código Civil y del Código de Comercio, por el Acuerdo No.24 de 30 de julio de 2008 emanado de la Junta Directiva de la EMPSA E.S.P. y en general por las normas contractuales aplicables en materia de Servicios Públicos Domiciliarios.- **CLAUSULA PRIMERA: OBJETO.- EL CONTRATISTA** se compromete a Planear, Organizar, Dirigir y Controlar la Operación del Relleno Sanitario de Túquerres, Departamento de Nariño.- **CLAUSULA SENGUNDA: ALCANCE DEL OBJETO.-** Las actividades establecidas en el objeto comprenden todas las funciones relacionas con la contratación de personal idóneo y todas las actividades y funciones relacionadas con el manejo y mantenimiento del Relleno Sanitario.- **CLAUSULA TERCERA: OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA: EL CONTRATISTA** para la ejecución del presente contrato se compromete a: 1) Garantizar la operación continua para todos los componentes del sistema del Relleno Sanitario, 2) Capacitar y actualizar permanentemente a su personal en todas las actividades de operación y control del Relleno Sanitario , 3) Desarrollar las actividades de mantenimiento.- 4) EL CONTRATISTA deberá respetar, en todo caso, como la menor contraprestación laboral, el salario mínimo legal vigente para todos los trabajadores que vincule a fin de dar cumplimiento del contrato. 5) EL CONTRATISTA deberá presentar sus respectivas afiliaciones al Sistema de Integral de Seguridad Social (salud, pensiones y riesgos profesionales.) 6) Suministrar todos los elementos y equipos de seguridad industrial que requieran los trabajadores.- 7) En caso de que por cualquier razón EL CONTRATISTA necesite hacer cambios de personal, deberá garantizar que los reemplazos cumplan con los requisitos exigidos en los términos de referencia.- 8) Presentar los informes requeridos de conformidad con lo establecido en los términos de referencia y en la propuesta de servicios, o en cualquier momento que le sean requeridos.- 9) Realizar el manejo de Relleno Sanitario de acuerdo con las instrucciones y planes de trabajo diseñados por el Gerente de la Empresa.- 10) Coordinar con los recolectores de basuras, el manejo y transporte de los residuos sólidos al Relleno Sanitario.- 11) Mantener las instalaciones del Relleno Sanitario en condiciones adecuadas de manejo para evitar la producción de plagas.- 12) Responder por los equipos confiados a su cargo.- 13) Las labores asistenciales deben realizarse diariamente aplicando los criterios técnicos para el manejo adecuado de las basuras en el Relleno Sanitario.- 14) Semanalmente se realizará a la Gerencia de la EMPSA E.S.P. un reporte de las principales novedades sobre el manejo adecuado del Relleno Sanitario.- 15) Proporcionar el apoyo técnico necesario para el mantenimiento, optimización del Relleno Sanitario.- 16) Inspeccionar el Relleno a fin de detectar los daños, inconsistencias técnicas y tomar las medidas necesarias para evitar la paralización de los servicios, o poner en conocimiento de la Gerencia de la EMPSA ESP, para su funcionamiento o tratamiento.-17) Semanalmente se realizará a la Gerencia de la EMPSA E.S.P. un reporte de las principales novedades sobre la operación del Relleno Sanitario.- 18) Para la liquidación del

presente contrato el CONTRATISTA deberá presentar el pago oportuno de sus aportes parafiscales a COMFAMILIAR, SENA e ICBF. **CLAUSULA CUARTA.- OBLIGACIONES DE LA EMPSA E.S.P.:** Son obligaciones de la EMPSA E.S.P.: 1) Pagar el monto acordado en los términos establecidos en el presente Contrato, 2) Facilitar oportunamente toda la información que requiera **EL CONTRATISTA** para el desarrollo del presente contrato, 3) Prestar la colaboración que requiera **EL CONTRATISTA** para la ejecución del contrato, siempre y cuando no sea parte de las obligaciones del

CONTRATISTA.- **CLAUSULA QUINTA: VALOR.-** El valor del presente contrato es por la suma de \_\_\_\_\_.- **CLAUSULA SEXTA: FORMA DE PAGO.-** El valor del presente contrato se pagará por mensualidades vencidas. Para el respectivo pago **EL CONTRATISTA** deberá presentar constancia de Cumplimiento del Contrato suscrita por el Gerente de la EMPSA E.S.P., factura de venta o cuenta de cobro.- **CLAUSULA SEPTIMA: VIGENCIA Y PLAZO DE EJECUCIÓN.-** El plazo de ejecución el contrato es de \_\_\_\_\_ meses contados a partir de la firma del acta de inicio. La vigencia del contrato se contará desde su suscripción e incluirá el plazo de ejecución del contrato y un (1) mes más. **PARAGRAFO PRIMERO:** El plazo de un (1) mes establecido en la presente cláusula se empleará en la liquidación del contrato, por tanto cualquier modificación o adición que deba hacerse al contrato deberá solicitarse y justificarse únicamente dentro del plazo de ejecución.-**CLAUSULA OCTAVA: INTERVENTORIA.-** La EMPSA E.S.P. ejercerá la inspección, seguimiento, supervisión y control técnico y legal del presente contrato. Para tal efecto se designa como interventor del presente contrato al Gerente de la EMPSA E.S.P.- **CLAUSULA NOVENA: LUGAR DE PRESTACION DEL SERVICIO Y DOMICILIO CONTRACTUAL.-** La prestación del servicio y el domicilio contractual será el municipio de Túquerres (N).- **CLAUSULA DECIMA: IMPUTACION PRESUPUESTAL.-** El gasto que demanda el presente contrato se imputará al \_\_\_\_\_ según disponibilidad presupuestal No. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ - **CLAUSULA DECIMA PRIMERA.- PENAL PECUNIARIA:** En caso de incumplimiento total o parcial de las obligaciones contraídas por **EL CONTRATISTA**, este deberá pagar a LA EMPSA E.S.P. a título de cláusula penal pecuniaria, una suma equivalente al diez (10%) del valor total del contrato. Esta cláusula penal se aplicará sin perjuicio de las demás acciones que correspondan a EMPSA E.S.P. para el cobro de los valores totales de los perjuicios ocasionados y podrá ser tomada directamente del saldo a favor del **CONTRATISTA** si lo hubiere o mediante cobro judicial. Se entiende que por el pago de la cláusula penal la obligación principal no queda extinguida.- **CLAUSULA DECIMA SEGUNDA: MULTAS.-** En caso de incumplimiento parcial de las obligaciones contractuales **EL CONTRATISTA** autoriza expresamente la tasación y cobro de multas diarias sucesivas hasta por el uno por ciento (1%) del valor total del contrato sin que estas sobrepasen del quince (15%) por ciento del valor total del contrato. Contados a partir del momento en que la EMPSA E.S.P., tenga conocimiento de la ocurrencia del hecho, de acuerdo con el informe presentado por el interventor. **CLAUSULA DECIMA TERCERA: TERMINACIÓN BILATERAL ANTICIPADA.-** Las partes de común acuerdo manifiestan que si **EL CONTRATISTA**, no presenta los requisitos para la ejecución del contrato en el término de cinco (5) días hábiles contados a partir de la fecha de suscripción de este, el contrato se dará por terminado. Igualmente las partes de común acuerdo podrán dar por terminado el contrato en cualquier momento. - **CLAUSULA DECIMA CUARTA: DOCUMENTOS DEL CONTRATO.-** Para todos los efectos legales, hacen parte integral del presente contrato: a) Certificado de disponibilidad Presupuestal, d) Copia del Registro Único Tributario el cual debe tener una fecha de expedición no mayor a seis (6) meses de anterioridad a la fecha del contrato, b) Garantía o póliza, c) Certificado de Antecedentes Disciplinarios expedido por la Procuraduría General de la Nación y del Pasado Judicial del Representante Legal, d) Paz y Salvo Municipal- **CLAUSULA DECIMA QUINTA: EXCLUSION DE LA RELACION LABORAL.-** El presente contrato no genera relación laboral entre la EMPSA E.S.P. y **EL CONTRATISTA**, ni con las personas que este requiera para el cumplimiento del objeto contractual, por lo tanto la EMPSA E.S.P sólo reconocerá la suma pactada en la cláusula quinta del presente contrato. - **CLAUSULA DECIMA SEXTA: INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES.-** **EL CONTRATISTA** afirma bajo la gravedad del juramento que se entiende prestado con la firma de este documento, que no se halla incurso en ninguna de las causales de inhabilidad ni incompatibilidad consagradas en la Constitución Nacional o en las leyes para la celebración del presente contrato.- **CLAUSULA DECIMA SEPTIMA: CESION Y SUBCONTRATACIÓN.-** **EL CONTRATISTA** no podrá ceder total o parcialmente el presente contrato, ni subcontratar el presente contrato, sin el consentimiento

previo y escrito del Gerente de LA EMPSA E.S.P.- **CLAUSULA DECIMA OCTAVA: GARANTIAS.- EL CONTRATISTA** se obliga dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al perfeccionamiento del contrato, a constituir a favor de EMPSA E.S.P. la garantía única, otorgada a través de una compañía de seguros o entidad bancaria, cuya póliza matriz, esté aprobada por la Superintendencia Bancaria, con la cual avalará el cumplimiento de las obligaciones surgidas en virtud del presente contrato y específicamente los siguientes riesgos: **Garantía de cumplimiento:** En una cuantía equivalente al 10% del valor total del contrato por el término de la vigencia del contrato y dos (2) meses más. **Garantía de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones,** por un valor equivalente al 20% del valor total del contrato, por el término de vigencia del contrato y tres (3) años más., **Garantía de Calidad del servicio,** por un valor equivalente al 20% del valor total del contrato, por el término de vigencia del contrato y un (1) año más. **Garantía de Responsabilidad civil extracontractual,** por un valor equivalente al 10% del valor total del contrato, por el término de vigencia del contrato y dos (2) año más, **PARÁGRAFO PRIMERO:** En el evento que la Entidad que expida a garantía o póliza de seguros sea intervenida por el Gobierno Nacional, por autoridad competente que genere incertidumbre respecto del pago del riesgo asegurado, **EL CONTRATISTA** deberá de manera inmediata presentar nuevas pólizas o garantías que replacen las expedidas por la entidad intervenida.- **CLAUSULA DECIMA NOVENA: SOLUCIONES DE CONTROVERSIAS.-** Las diferencias y conflictos que surjan en desarrollo del objeto contractual, se solucionarán a través de los mecanismos de conciliación y transacción preferiblemente.- **CLAUSULA VEGESIMA: PERFECCIONAMIENTO Y EJECUCION.-** El presente contrato se perfecciona con la suscripción del mismo y para su ejecución se requiere: la presentación de la totalidad de los documentos enunciados en la cláusula décima tercera y la aprobación de la garantía única de cumplimiento.

Para constancia se firma en Túquerres, al \_\_\_\_\_

---

**Gerente General EMPSA ESP**

---

**CONTRATISTA**

## Anexo 2. Contrato de prestación de servicios para el manejo de redes y planta de tratamiento



REPUBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DE NARIÑO  
MUNICIPIO DE TUQUERRES



### CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS No. \_\_\_\_\_

Entre los suscritos a saber: \_\_\_\_\_, mayor de edad, vecino de la ciudad de Pasto, identificado con cédula de ciudadanía No. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, en calidad de Gerente y Representante Legal de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Túquerres y quien para los efectos del presente contrato se denominará **EMPSA E.S.P.**, por una parte, y por otra \_\_\_\_\_, mayor de edad, vecino de la ciudad de \_\_\_\_\_, identificado con cédula de ciudadanía No. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, quien en el presente contrato se denominará como **EL CONTRATISTA**, hemos convenido en suscribir el presente **CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS**, que se regulará por las cláusulas que a continuación se expresen, por las disposiciones del Código Civil y del Código de Comercio, por el Acuerdo No.24 de 30 de julio de 2008 emanado de la Junta Directiva de la EMPSA E.S.P. y en general por las normas contractuales aplicables en materia de Servicios Públicos Domiciliarios.- **CLAUSULA PRIMERA: OBJETO.- EL CONTRATISTA** se compromete a Planear, Organizar, Dirigir y Controlar la Operación del Servicio de Acueducto, Alcantarillado y Planta de tratamiento en la ciudad de Túquerres, Departamento de Nariño.- **CLAUSULA SENGUNDA: ALCANCE DEL OBJETO.-** Las actividades establecidas en el objeto comprenden todas las funciones relacionadas con la contratación de personal idóneo y todas las actividades y funciones relacionadas con el manejo y mantenimiento de las redes de acueducto, alcantarillado y la planta de tratamiento.- **CLAUSULA TERCERA: OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA: EL CONTRATISTA** para la ejecución del presente contrato se compromete a: 1) Garantizar la operación continua por 24 horas para todos los componentes del sistema, 2) Capacitar y actualizar permanentemente a su personal en todas las actividades de operación y control del sistema, 3) Desarrollar las actividades de mantenimiento 4). EL CONTRATISTA deberá respetar, en todo caso, como la menor contraprestación laboral, el salario mínimo legal vigente para todos los trabajadores que vincule a fin de dar cumplimiento del contrato, 5) EL CONTRATISTA deberá presentar sus respectivas afiliaciones al Sistema Integral de Seguridad Social (salud, pensiones y riesgos profesionales). 6) Suministrar todos los elementos y equipos de seguridad industrial que requieran los trabajadores, 7) En caso de que por cualquier razón EL CONTRATISTA necesite hacer cambios de personal, deberá garantizar que los reemplazos cumplan con los requisitos exigidos en los términos de referencia, 8) Presentar los informes requeridos de conformidad con lo establecido en los términos de referencia y en la propuesta de servicios, o en cualquier momento que le sean requeridos. 9) Proporcionar el apoyo técnico necesario para el mantenimiento, reparación y optimización de las redes, conexiones, plantas de tratamiento tanque de abastecimiento y equipos técnicos que integran los sistemas de acueducto y alcantarillado.- 10) Inspeccionar las redes que integran el sistema de los servicios públicos, detectar los daños, fugas o inconsistencias técnicas y tomar las medidas necesarias para evitar la paralización de los servicios, o poner en conocimiento de la Subgerencia Técnica del EMPSA ESP, para su reparación o tratamiento.- 11) Realizar las actividades de suspensión, corte, reinstalación y reconexión del servicio de acueducto, de acuerdo a Ordenes impartidas por Subgerencia Administrativa Comercial y Financiera y Director Administrativo Sistemas de Información. 12) Tomar las lecturas de consumos y entregar las facturas de cobro a los usuarios del servicio en el Municipio de Túquerres. 13) Efectuar en forma periódica y de acuerdo al programa previamente establecido por la Subdirección Técnica, la revisión, limpieza y sondeo de la acometidas domiciliarias y la red principal. 14) Adelantar en terreno los procesos de reparación, reposición y operación de las redes de acueducto y alcantarillado, así como las instalaciones y empalme de nuevas construcciones.15) Ejecutar las reparaciones técnicas y mantenimientos periódicos de la planta de tratamiento, previa supervisión del Director Técnico de Planta de Tratamiento. 16) Velar por el debido cumplimiento de las normas de seguridad industrial, evitando posibles accidentes de trabajo. 17) Hacer la



limpieza de las bocatomas, desarenadores, aducciones y conducciones, elementos y equipos asociados y sus alrededores e informar a su jefe inmediato cuando sea necesario personal adicional para estas labores. 18) Semanalmente se realizará a la Gerencia de la EMPSA E.S.P. un reporte de las principales novedades sobre la operación del servicio de Acueducto, Alcantarillado y Planta de Tratamiento.- 19) Contratar el personal operativo que trabajará en estas labores, suministrar las herramientas de trabajo para las labores contratadas.- 20) Responder por los equipos confiados a su cargo. 21) Para la liquidación del presente contrato el CONTRATISTA deberá presentar el pago oportuno de sus aportes parafiscales a COMFAMILIAR, SENA e ICBF. **CLAUSULA CUARTA.- OBLIGACIONES DE LA EMPSA E.S.P.:** Son obligaciones de la EMPSA E.S.P.: 1) Pagar el monto acordado en los términos establecidos en el presente Contrato, 2) Facilitar oportunamente toda la información que requiera **EL CONTRATISTA** para el desarrollo del presente contrato, 3) Prestar la colaboración que requiera **EL CONTRATISTA** para la ejecución del contrato, siempre y cuando no sea parte de las obligaciones del CONTRATISTA.- **CLAUSULA QUINTA: VALOR.-** El valor del presente contrato es por la suma de \_\_\_\_\_.- **CLAUSULA SEXTA: FORMA DE PAGO.-** El valor del presente contrato se pagará por mensualidades vencidas. Para el respectivo pago **EL CONTRATISTA** deberá presentar constancia de Cumplimiento del Contrato suscrita por el Interventor, factura de venta o cuenta de cobro.- **CLAUSULA SEPTIMA: VIGENCIA Y PLAZO DE EJECUCIÓN.-** El plazo de ejecución el contrato es de \_\_\_\_\_ meses contados a partir de la firma del acta de inicio. La vigencia del contrato se contará desde su suscripción e incluirá el plazo de ejecución del contrato y un (1) mes más. **PARAGRAFO PRIMERO:** El plazo de un (1) mes establecido en la presente cláusula se empleará en la liquidación del contrato, por tanto cualquier modificación o adición que deba hacerse al contrato deberá solicitarse y justificarse únicamente dentro del plazo de ejecución.-**CLAUSULA OCTAVA: INTERVENTORIA.-** La EMPSA E.S.P. ejercerá la inspección, seguimiento, supervisión y control técnico y legal del presente contrato. Para tal efecto se designa como interventor del presente contrato al Subgerente Técnico de la EMPSA E.S.P.- **CLAUSULA NOVENA: LUGAR DE PRESTACION DEL SERVICIO Y DOMICILIO CONTRACTUAL.-** La prestación del servicio y el domicilio contractual será el municipio de Túquerres (N).- **CLAUSULA DECIMA: IMPUTACION PRESUPUESTAL.-** El gasto que demanda el presente contrato se imputará al \_\_\_\_\_ según disponibilidades presupuestales No. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_. - **CLAUSULA DECIMA PRIMERA.- PENAL PECUNIARIA:** En caso de incumplimiento total o parcial de las obligaciones contraídas por **EL CONTRATISTA**, este deberá pagar a LA EMPSA E.S.P. a título de cláusula penal pecuniaria, una suma equivalente al diez (10%) del valor total del contrato. Esta cláusula penal se aplicará sin perjuicio de las demás acciones que correspondan a EMPSA E.S.P. para el cobro de los valores totales de los perjuicios ocasionados y podrá ser tomada directamente del saldo a favor del **CONTRATISTA** si lo hubiere o mediante cobro judicial. Se entiende que por el pago de la cláusula penal la obligación principal no queda extinguida.- **CLAUSULA DECIMA SEGUNDA: MULTAS.-** En caso de incumplimiento parcial de las obligaciones contractuales **EL CONTRATISTA** autoriza expresamente la tasación y cobro de multas diarias sucesivas hasta por el uno por ciento (1%) del valor total del contrato sin que estas sobrepasen del quince (15%) por ciento del valor total del contrato. Contados a partir del momento en que la EMPSA E.S.P., tenga conocimiento de la ocurrencia del hecho, de acuerdo con el informe presentado por el interventor. **CLAUSULA DECIMA TERCERA: TERMINACIÓN BILATERAL ANTICIPADA.-** Las partes de común acuerdo manifiestan que si **EL CONTRATISTA**, no presenta los requisitos para la ejecución del contrato en el término de cinco (5) días hábiles contados a partir de la fecha de suscripción de este, el contrato se dará por terminado. Igualmente las partes de común acuerdo podrán dar por terminado el contrato en cualquier momento. - **CLAUSULA DECIMA CUARTA: DOCUMENTOS DEL CONTRATO.-** Para todos los efectos legales, hacen parte integral del presente contrato: a) Certificado de disponibilidad Presupuestal, b) Copia del Registro Único Tributario el cual debe tener una fecha de expedición no mayor a seis (6) meses de anterioridad a la fecha del contrato, c) Garantía o póliza, d) Certificado de Antecedentes Disciplinarios expedido por la Procuraduría General de la Nación y el Pasado Judicial, e) Paz y Salvo Municipal-f) Antecedentes fiscales expedido por la Contraloría General de la Nación. **CLAUSULA DECIMA QUINTA: EXCLUSION DE LA RELACION LABORAL.-** El presente contrato no genera relación laboral entre la EMPSA E.S.P. y **EL CONTRATISTA**, ni con las personas que este requiera para el cumplimiento del objeto contractual, por lo tanto la EMPSA E.S.P. sólo reconocerá la suma pactada en la cláusula quinta del presente contrato. - **CLAUSULA DECIMA SEXTA: INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES.-** **EL CONTRATISTA** afirma bajo la gravedad del juramento que se entiende prestado con la firma de este documento, que no se halla incurso en ninguna de las causales de inhabilidad ni incompatibilidad consagradas en la Constitución Nacional o en las leyes para la celebración del presente contrato.- **CLAUSULA DECIMA SEPTIMA: CESION Y SUBCONTRATACIÓN.-** **EL CONTRATISTA** no podrá ceder total o parcialmente el presente contrato, ni subcontratar el presente contrato, sin el consentimiento previo y escrito del Gerente de LA EMPSA E.S.P.- **CLAUSULA DECIMA OCTAVA: GARANTIAS.-** **EL CONTRATISTA** se obliga dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al perfeccionamiento del contrato, a constituir a favor de EMPSA E.S.P. la garantía única, otorgada a través de una compañía de seguros o entidad bancaria, cuya póliza matriz, esté aprobada por la

Superintendencia Bancaria, con la cual avalará el cumplimiento de las obligaciones surgidas en virtud del presente contrato y específicamente los siguientes riesgos: **Garantía de cumplimiento:** En una cuantía equivalente al 10% del valor total del contrato por el término de la vigencia del contrato y dos (2) meses más. **Garantía de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones,** por un valor equivalente al 20% del valor total del contrato, por el término de vigencia del contrato y tres (3) años más., **Garantía de Calidad del servicio,** por un valor equivalente al 20% del valor total del contrato, por el término de vigencia del contrato y un (1) año más. **Garantía de Responsabilidad civil extracontractual,** por un valor equivalente al 10% del valor total del contrato, por el término de vigencia del contrato y dos (2) año más,  **PARÁGRAFO PRIMERO:** En el evento que la Entidad que expida a garantía o póliza de seguros sea intervenida por el Gobierno Nacional, por autoridad competente que genere incertidumbre respecto del pago del riesgo asegurado, **EL CONTRATISTA** deberá de manera inmediata presentar nuevas pólizas o garantías que replacen las expedidas por la entidad intervenida.- **CLAUSULA DECIMA NOVENA: SOLUCIONES DE CONTROVERSIAS.-** Las diferencias y conflictos que surjan en desarrollo del objeto contractual, se solucionarán a través de los mecanismos de conciliación y transacción preferiblemente.- **CLAUSULA VEGESIMA: PERFECCIONAMIENTO Y EJECUCION.-** El presente contrato se perfecciona con la suscripción del mismo y para su ejecución se requiere: la presentación de la totalidad de los documentos enunciados en la cláusula décima tercera y la aprobación de la garantía única de cumplimiento.

Para constancia se firma en Túquerres, \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
**Gerente General EMPESA ESP**

\_\_\_\_\_  
**CONTRATISTA**

### Anexo 3. Contrato de concesión del servicio de aseo

**CONTRATO N°:** XXXXXXXX

**CONTRATANTE:** EMPSA E.S.P.

**CONTRATISTA:** XXXXXX S.A. E.S.P.

**OBJETO:** OPERACIÓN DEL SERVICIO DE ASEO EN SUS COMPONENTES DE RECOLECCION, BARRIDO, TRANSPORTE, DISPOSICIÓN FINAL Y TRATAMIENTO DE LIXIVIADOS PARA MEJORAR LAS CONDICIONES AMBIENTALES Y ELEVAR LA CALIDAD DE VIDA DE LA COMUNIDAD EN EL MUNICIPIO DE TUQUERRES, DE CONFORMIDAD CON LOS REQUERIMIENTOS TECNICOS DE CORPONARIÑO, DEMAS ENTIDADES DE CONTROL AMBIENTAL Y DISPOSICIONES LEGALES VIGENTES.

**VALOR:** CUANTÍA INDETERMINADA.

**PLAZO:** DIEZ (10) AÑOS

Entre los suscritos, a saber: **XXXXXXXXXX**, mayor de edad, domiciliado en **XXXXXX** identificado con la cédula de ciudadanía N° **XXXXXX** expedida en **XXXXXX**, obrando en nombre y representación de la **EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE TUQUERRES EMPSA E.S.P.**, identificada con Nit. 800170559-5, en su condición de Gerente General, debidamente facultado expresamente mediante acuerdo 42 del 2 de Marzo de 2010 expedido por al Junta Directiva de la Empresa, quien para efectos del presente contrato en adelante se denominara **LA EMPSA E.S.P.** de una parte, y de la otra, **XXXXXXXXXX**, identificado con la cédula de ciudadanía N° **XXXXXX**, expedida en **XXXXXX** con domicilio en **XXXXXX**, en su calidad de representante legal de la Empresa **XXXXXX S.A E.S.P.**, actuando en nombre y representación de dicha empresa, con domicilio en Pasto, debidamente constituida e inscrita con Nit. **XXXXXX** según consta en el Certificado de Existencia y Representación Legal expedido por la Cámara de Comercio de Bogotá, copia del cual se anexa para que forme parte integrante del presente contrato, e inscrita ante la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, según certificación que también se adjunta, quien para los efectos de este contrato se denominará **EL OPERADOR**, hemos celebrado el Contrato de Operación que consta en las siguientes cláusulas, y previas las siguientes **CONSIDERACIONES:**

- a. **La EMPSA E.S.P.**, es una Empresa Industrial y Comercial del Estado del orden municipal, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, creada mediante Acuerdo N° 022 de Junio 9 de 1996 expedido por el Concejo Municipal de Túquerres.
- b. **La EMPSA E.S.P.** tiene por objeto prestar los servicios públicos domiciliarios de acueducto, alcantarillado y aseo en el sector urbano y rural del Municipio de Túquerres.
- c. Que de conformidad con los artículos 365 y 367 de la Constitución Política, de los artículos 5 y 178 de la Ley 142 de 1994 y del artículo 9° de la Ley 632 de 2000, corresponde a los municipios y distritos asegurar la eficiente prestación de los servicios públicos domiciliarios de su competencia, por intermedio de empresas de servicios públicos de carácter oficial, privado o mixto.
- d. Que **La EMPSA E.S.P.**, presta un servicio que cumple con la normatividad técnica y ambiental pero presenta problemas estructurales de financiamiento que deben ser solucionados con la vinculación, por vía contractual, de un prestador publico, privado y/o mixto.
- e. Que **la EMPSA E.S.P.** mediante un estudio técnico ha determinado que la alternativa más viable, para la operación de la prestación del servicio de aseo a través de la contratación de un operador público, privado y/o mixto.
- f. Que en virtud de lo anterior, la Junta Directiva de la **EMPSA E.S.P.** mediante Acuerdo 42 del 2 de Marzo de 2010, concedió facultades al Gerente para: REALIZAR EL PROCESO DE OPTIMIZACION DE LA PRESTACION DEL SERVICIO DE ASEO EN SUS COMPONENTES DE BARRIDO, RECOLECCION, TRANSPORTE, DISPOSICION FINAL Y TRATAMIENTO DE LIXIVIADOS PARA

MEJORAR LAS CONDICIONES AMBIENTALES Y ELEVAR LA CALIDAD DE VIDA DE LA COMUNIDAD EN EL MUNICIPIO DE TUQUERRES, DE CONFORMIDAD CON LOS REQUERIMIENTOS TECNICOS DE COSPONARIÑO, DEMAS ENTIDADES DE CONTROL AMBIENTAL Y DISPOSICIONES LEGALES VIGENTES. La anterior autorización está enmarcada en el desarrollo del objeto social de la EMPSA E.S.P. y por tanto, en las definiciones del servicio de aseo. La ley incluyó su definición en el artículo 14, numeral 14.24 de la Ley 142 de 1994, posteriormente modificado por el artículo 1º de la Ley 689 de 2001.

- g. Que la fundamentación del contrato de operación objeto de la Convocatoria Publica es la inversión en el largo plazo con el fin de garantizar la calidad y continuidad del servicio; en el imperativo de desarrollar la nueva fase del relleno sanitario para garantizar el servicio de disposición final de residuos sólidos en el Municipio en un escenario de diez (10) años, requerido para la sustentabilidad técnica, operacional y financiera del mismo.
- h. Que en cumplimiento del los parámetros del Manual de Contratación vigente en la EMPSA E.S.P. mediante Resolución N° 213 del 20 de Abril de 2010, el Gerente de la EMPSA E.S.P. ordenó la apertura de la Convocatoria Pública N° 001 de 2010, cuyo objeto es la selección del operador del servicio público domiciliario de aseo público, en los componentes y actividades que se establecen en el objeto de este contrato.
- i. Que una vez agotado el proceso de Convocatoria Publica se adjudicó el contrato mediante Resolución N° 271 del 10 de Mayo de 2010 a la empresa XXXXXX S.A. E.S.P, identificada con Nit.XXXXXXXXXX, entregando a la empresa XXXXXX S.A. E.S.P la operación del servicio público de aseo en el Municipio de Túquerres, en los términos y con el alcance que determinan los Términos de Referencia y la legislación positiva aplicable.
- j. Que en los estatutos vigentes en el Artículo 16, numeral 14 establece dentro de las Funciones del Gerente se encuentra la de “Suscribir los actos administrativos y celebrar los contratos que sean necesarios para el cumplimiento de las funciones y la ejecución de los programas de la entidad, conforme a las disposiciones legales reglamentarias y estatutarias”.

Que en virtud de lo anterior, hemos convenido en celebrar el presente Contrato de Operación, que se rige por las siguientes cláusulas: **CLÁUSULA PRIMERA.- OBJETO: EI OPERADOR** asume bajo la modalidad de operación LA PRESTACION DEL SERVICIO DE ASEO EN SUS COMPONENTES DE RECOLECCION, BARRIDO, TRANSPORTE, DISPOSICIÓN FINAL Y TRATAMIENTO DE LIXIVIADOS PARA MEJORAR LAS CONDICIONES AMBIENTALES Y ELEVAR LA CALIDAD DE VIDA DE LA COMUNIDAD EN EL MUNICIPIO DE TUQUERRES, DE CONFORMIDAD CON LOS REQUERIMIENTOS TECNICOS DE CORPONARIÑO, DEMAS ENTIDADES DE CONTROL AMBIENTAL Y DISPOSICIONES LEGALES VIGENTES. Para tal efecto el **OPERADOR**, prestará el servicio de conformidad con lo establecido en el presente contrato, en los Términos de Referencia, en sus anexos y en la propuesta que ha presentada por él. **CLAUSULA SEGUNDA: OBLIGACIONES DEL OPERADOR.** Además de las obligaciones que de manera general correspondan a la naturaleza del contrato de operación, **EL OPERADOR**, deberá observar y cumplir las obligaciones que la legislación impone a las Empresas de Servicios Públicos Domiciliarios en la ley 142 de 1994 y normas que la modifiquen, adiciones o complementen, resoluciones de la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico, CRA, y demás normas concordantes; y estará sujeto a la regulación de misma comisión y a la Inspección y vigilancia de la Superintendencia de Servicios Públicos, sin perjuicio de las facultades de dirección, inspección y vigilancia que corresponde a la **EMPSA E.S.P.**, y las normas ambientales de Corponariño y la Procuraduría Ambiental Agraria. Sin desatender el propósito principal de la operación para determinar los niveles de calidad que debe garantizar **EL OPERADOR** a los usuarios, éste deberá observar las siguientes obligaciones particulares, además de cualquier otra consagrada en los Términos de Referencia y demás anexos, en las disposiciones legales y reglamentarias sobre la materia y en la propuesta presentada a la EMPSA E.S.P.

1. Recolectar, transportar, y descargar en el sitio de tratamiento o de disposición final habilitado por el operador los residuos generados por usuarios residenciales y pequeños productores.
2. Recolectar, transportar y descargar en el sitio de tratamiento o de disposición final habilitado por el operador los residuos ordinarios generados por los grandes generadores.

3. Barrer y limpiar integralmente las vías, áreas públicas, incluyendo la recolección y el transporte, hasta el sitio de disposición final habilitado por el operador, de los residuos generados por estas actividades.
4. Recolección de los escombros clandestinos o ilegales y su transporte a la escombrera habilitada por el operador.
5. El operador se obliga a atender servicios especiales de limpieza de monumentos y sitios de interés público.
6. El operador presentará a la EMPSA el censo de usuarios objeto del servicio y aplicación de la tarifa, para que esta a su vez realice la facturación.
7. Asignar para la ejecución del contrato tanto el personal técnico como el personal administrativo debidamente capacitado en cuanto a conocimientos y técnicas necesarias para el cabal desempeño de las obligaciones derivadas de las actividades bajo su responsabilidad.
8. Atender y responder oportunamente, las peticiones, quejas, reclamaciones y recursos que le formulen los usuarios de conformidad con las disposiciones de las Leyes 142 de 1994 y 689 de 2001, Decretos N° 565 de 1996, 605 de 1996 y 1713 de 2002, y demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.
9. Obtener las licencias y permisos que fueren necesarios para el cumplimiento de sus labores.
10. Elaborar el respectivo Estudio de Costos y Tarifas para su presentación de acuerdo a las metodologías establecidas por la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico CRA, y el procedimiento establecido en los Términos de Referencia objeto de la Convocatoria.
11. Operar y mantener los equipos existentes con que cuenta **LA EMPSA** para la prestación del servicio de aseo descritos en el numeral 1.2.1 de los Términos de Referencia.
12. El operador realizará y mantendrá actualizado el catastro de usuarios, facturación previa del servicio que entregará en medio magnético para ser incorporado en la factura de acueducto y alcantarillado y aseo, que emite y distribuye LA EMPSA E.S.P. correspondiente al sector urbano. Las facturas del servicio prestado por el operador a los usuarios del área rural serán emitidas, directamente por éste, al igual que su recaudo, gestión comercial y financiera.

**PARAGRAFO PRIMERO: LA EMPSA E.S.P.**, faculta al operador para el desarrollo de las actividades descritas en el numeral 12 de la presente cláusula, en lo relacionado con el servicio prestado a los usuarios del Sector Rural, dejando desde ya sin efecto cualquier estipulación en contrario, y que sea anterior a la firma de este contrato.

**PARAGRAFO SEGUNDO: CIERRE Y CLAUSURA DEL RELLENO SANITARIO ACTUAL (BARRIO CRISTO REY).** En relación con la responsabilidad del **OPERADOR** se establecen las siguientes reglas.

- a) Existirá responsabilidad del **OPERADOR** en la restauración ambiental, atención de contingencias, monitoreo ambiental y obras de mantenimiento para la clausura y posclausura del relleno sanitario ubicado en el Barrio Cristo Rey.
- b) El **OPERADOR** tiene la obligación de desarrollar una nueva zona completamente autónoma para la disposición de residuos, en la jurisdicción del Municipio de Túquerres, de la cual será responsable en sus trámites, diseño, construcción, operación, atención de respuestas y monitoreo de los parámetros ambientales exigidos por la autoridad ambiental, clausura y posclausura. Si la utilización de ese predio no fuere suficiente para el escenario del plazo del contrato, será responsabilidad del **OPERADOR** en su oportunidad, el desarrollo de un nuevo proyecto que permita garantizar la continuidad de la disposición final en la vigencia del contrato.

**CLÁUSULA TERCERA.- OBLIGACIONES DE LA EMPSA E.S.P.** Además de las consagradas en las disposiciones legales y reglamentarias sobre la materia, **LA EMPSA E.S.P.**, asume las siguientes obligaciones:

1. Garantizar que no contratará ningún otro operador o concesionario durante la vida del contrato y sus prórrogas, y en consecuencia pacta exclusividad comercial a favor del **OPERADOR** para la Operación del servicio a su cargo.
2. Suministrar al **OPERADOR** toda la información indispensable para el cumplimiento de las funciones a su cargo, que se encuentre en su poder, previa solicitud del **OPERADOR**.
3. Colaborar con el **OPERADOR** cuando éste lo solicite, en las gestiones que deba realizar ante autoridades y entidades de cualquier orden, para obtener permisos, autorizaciones o similares, requeridos directa o indirectamente para la ejecución y cumplimiento del contrato. Lo anterior, sin

perjuicio que la responsabilidad de las gestiones ante autoridades y entidades de cualquier orden, recae en el **OPERADOR**.

4. Apoyar al **OPERADOR** siempre que éste lo requiera para **a)** La aplicación de medidas de policía, **b)** La protección de su personal, sus instalaciones y equipos; **c)** El cumplimiento de obligaciones exigidas por entidades públicas del orden municipal; **d)** La actualización de usuarios, **e)** Y demás actividades vinculadas a la prestación de los servicios a cargo de aquél.
5. Garantizar que en caso de que exista cualquier modificación, transformación, fusión, escisión, integración, venta o liquidación de **LA EMPSA E.S.P.** o la cesión de los derechos del contrato en otra entidad local o en el mismo Municipio, entidad regional o de cualquier naturaleza, se respetarán los derechos del contratista operador.
6. **LA EMPSA E.S.P.**, será responsable de la gestión comercial y financiera del servicio público de aseo, en las actividades que no sean de cargo del operador.
7. **LA EMPSA E.S.P.** emitirá la factura correspondiente a los servicios de acueducto, alcantarillado y aseo, para los usuarios de la zona urbana, en forma discriminada.
8. En los casos que se realice acuerdos de pago, los montos aprobados deben ser en la misma proporción de los tres servicios.
9. Las demás establecidas en este contrato, en los Términos de Referencia y la normatividad aplicable.
10. **CLÁUSULA CUARTA.- CONDICIONES TECNICAS DE PRESTACION: EI OPERADOR** declara conocer y acepta cumplir las condiciones actuales del servicio de aseo los cuales son la base mínima de prestación en el servicio objeto de este contrato.

**CLÁUSULA QUINTA.-VIGENCIA DEL CONTRATO Y PLAZO PARA SU EJECUCIÓN:** La vigencia del presente contrato será el término comprendido entre el día de su perfeccionamiento y la firmeza de su liquidación, sea que esta última resulte del consenso entre las partes o sea que provenga de una decisión unilateral de **LA EMPSA E.S.P.** La prestación del servicio por parte del **OPERADOR** será de diez (10) años, contados a partir del día en el que se suscriba el Acta de Iniciación del mismo y podrá ser prorrogado cuando las condiciones técnicas, jurídicas o financieras lo determinen, una vez determinada su conveniencia por parte de **LA EMPSA E.S.P.** hasta por el 60% del plazo estimado, independientemente del monto de la inversión, siempre que se trate de obras adicionales directamente relacionadas con el objeto de la operación o de la recuperación de la inversión debidamente soportada en estudios técnicos y económicos.

#### **CLÁUSULA SEXTA.- REMUNERACIÓN Y OBLIGACIONES ECONOMICAS DEL OPERADOR.**

1. **REMUNERACIÓN DEL OPERADOR.** La retribución al **OPERADOR**, como contraprestación por la totalidad de las obligaciones contractuales asumidas, serán los valores facturados mensualmente por concepto de tarifas plenas del servicio público de aseo y demás ingresos que legalmente sean inherentes al servicio, incluye subsidios y sobrepagos respecto de los períodos de prestación efectiva del servicio, los que serán consignados directamente en las cuentas del **OPERADOR**, por parte de **LA EMPSA E.S.P.** Dicho recaudo mensual se realiza con base en las tarifas vigentes aprobadas por la EMPSA E.S.P., como autoridad tarifaria local, con sujeción a las metodologías y/u opciones tarifarias expedidas por la CRA, las cuales se continuarán aplicando hasta que las condiciones de prestación del servicio requieran actualización de la estructura tarifaria. La actualización de la estructura tarifaria deberá contar con la respectiva justificación de tipo técnico y económico, para lo cual bajo costo y responsabilidad del **OPERADOR** se elaborará el respectivo Estudio de Costos y Tarifas para su presentación ante **LA EMPSA E.S.P.** para su aprobación por parte de la Junta Directiva de la misma empresa. Una vez aprobado por esta instancia la Gerencia de **LA EMPSA E.S.P.** lo presentará ante la CRA para su aprobación. La prestación de los servicios de limpieza de monumentos, recolección, transporte y disposición de escombros clandestinos o ilegales y los demás que se requieran, serán remunerados con cargo a recursos diferentes del ingreso tarifario, por no estar contemplados dentro de la estructura tarifaria del servicio ordinario, para lo cual **LA EMPSA E.S.P.** reglamentará las tarifas aplicables a este servicio.

**CLAUSULA SEPTIMA.- HORARIOS Y FRECUENCIAS.** Los horarios y frecuencias de la prestación del servicio público domiciliario de aseo serán los establecidos en la propuesta técnica del **OPERADOR**. De requerirse mayores frecuencias o cambios de horarios por necesidades del servicio se acordarán con la Interventoría Técnica ejercida por **LA EMPSA E.S.P.** los ajustes pertinentes **CLAUSULA OCTAVA.- EQUIPOS.** En la ejecución del presente contrato, el **OPERADOR** se obliga a utilizar en la operación todos los

equipos que sean necesarios para garantizar una eficiente y adecuada operación del servicio público de aseo, en los diferentes componentes a su cargo. Para tal efecto debe emplear como mínimo equipos de las condiciones indicadas en su propuesta técnica, con los ajustes que resulten del periodo de transición de ajuste. El equipo del operador será el adquirido por virtud del proceso al cual adicionará los demás equipos que sean necesarios. Los equipos que emplee el **OPERADOR** deberán someterse a mantenimientos periódicos y al plan de mantenimiento del **OPERADOR**, con la frecuencia y alcance necesarios para que se mantengan siempre en óptima calidad de servicio.

**CLAUSULA NOVENA.- BIENES ENTREGADOS AL OPERADOR.** El **OPERADOR** mantendrá y aprovechará por su cuenta y riesgo, durante la vigencia de este contrato, los bienes y la información que recibe de **LA EMPSA E.S.P.** y los adecuará convenientemente para ejecutar el objeto del contrato en forma eficiente. Deberá efectuarse un inventario previo a la entrega

**CLAUSULA DECIMA.- PERSONAL DEL OPERADOR.** El **OPERADOR** seleccionará y vinculará el personal profesional, técnico, administrativo y de soporte, necesario para el desarrollo del contrato de operación, el cual deberá reunir las calidades y experiencia indispensable para cumplir las labores a su cargo. El **OPERADOR** es el único responsable por la vinculación del personal directo asignado a su organización, así como por la celebración de subcontratos que resulten necesarios para el desempeño de los trabajos y actividades a su cargo. Estas vinculaciones se llevarán a cabo en su nombre y por su cuenta, sin que **LA EMPSA E.S.P.** adquiera responsabilidad alguna por la vinculación y el manejo del personal del **OPERADOR** y de sus subcontratos. En consecuencia entre el personal del **OPERADOR** y **LA EMPSA E.S.P.**, no existirá relación laboral o de servicios de ninguna naturaleza y por lo tanto los salarios, prestaciones sociales, indemnizaciones y honorarios, que en todo caso deben corresponder a las normas laborales vigentes, que se causen a favor de dicho personal, serán de cuenta exclusiva del **OPERADOR**, quien se obliga a cubrir oportunamente tales conceptos y a cumplir las demás obligaciones laborales o contractuales a su cargo. Las relaciones entre el **OPERADOR** y su personal deberán regirse por la ley colombiana.

**CLAUSULA DECIMA PRIMERA.- SEGURIDAD INDUSTRIAL.** El **OPERADOR** deberá dotar al personal que vincule a las actividades operativas de la operación de los elementos indispensables para desarrollar sus labores en condiciones de higiene y de seguridad adecuadas a la naturaleza de las funciones y tareas de cada cargo son sujeción a las disposiciones legales y reglamentarias sobre la materia y cumplirá con todas las disposiciones sobre salud ocupacional de acuerdo con la legislación vigente.

**CLAUSULA DECIMA SEGUNDA.- INFORMES DEL OPERADOR.** Sin perjuicio de los informes que deben ser remitidos a la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios y a la Comisión de Regulación de Agua Potable y Saneamiento Básico CRA. El **OPERADOR** estará obligado a presentar a **LA EMPSA E.S.P.**, directamente o por intermedio de la Interventoría, los informes establecidos en el presente contrato.

**CLAUSULA DECIMA TERCERA.- INTERVENTORIA TECNICA.** **LA EMPSA E.S.P.**, ejercerá la verificación de la ejecución del presente contrato directamente o por conducto de terceros contratados para el efecto. Los objetivos de la Interventoría serán los siguientes:

1. la Interventoría técnica operativa comprenderá velar porque el **OPERADOR** le de cumplimiento a todas las obligaciones establecidas en los términos de condiciones, el contrato de operación y la normatividad y reglamentación vigente para los componentes contratados. Incluye las acciones necesarias para asegurar, calidad, cobertura, regularidad y tecnología en la prestación del servicio.
2. Propender por la eficiente y oportuna prestación a través de la supervisión y control del servicio de recolección de residuos sólidos, barrido de áreas públicas, transporte de los residuos sólidos al sitio de disposición y la disposición como tal, teniendo en cuenta los aspectos ambientales, sanitarios y técnicos.
3. Mantener permanentemente informada a la Empresa contratante sobre la situación del esquema integral del **OPERADOR** en los componentes contratados.
4. Presentar a **LA EMPSA E.S.P.** en desarrollo de lo anterior informes, indicadores, registros y en general la información que recopile de forma sucinta el resultado de las acciones realizadas tanto por

el **OPERADOR** como de la Interventoría, en donde se incluyan los análisis, operaciones y recomendaciones correspondientes, sin perjuicio de aquellos que solicite de manera puntual la Empresa contratante.

5. Formular observaciones y recomendaciones al **OPERADOR** y a **LA EMPESA E.S.P.** para la optimización del servicio.

**CLAUSULA DECIMA CUARTA.- AUTONOMÍA TÉCNICA, FINANCIERA Y ADMINISTRATIVA DEL OPERADOR.** El **OPERADOR** gozará de plena autonomía técnica, económica, financiera y administrativa para la ejecución del presente contrato. En todo caso, deberá sujetarse a las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas nacionales vigentes. Por consiguiente, el **OPERADOR** ejecutará el presente contrato con sus propios medios tecnológicos, económicos, financieros, humanos y materiales, sin que pueda derivarse para **LA EMPESA E.S.P.** ninguna vinculación con tales medios, ni con terceros que tengan relaciones con el **OPERADOR** como consecuencia de responsabilidades contractuales o extracontractuales. En consecuencia, el **OPERADOR** proveerá todos los recursos, equipos, herramientas, maquinaria, insumos, muebles y enseres, repuestos, materiales, sistemas de comunicación, cómputo e información, sus correspondientes programas y, en general, todos los elementos necesarios para la ejecución de la operación, entregados por **LA EMPESA E.S.P.**

**CLAUSULA DECIMA QUINTA.- RESTITUCION DE BIENES Y CLAUSULA DE REVERSION.** A la terminación del contrato de operación por cualquier causa toda la información comercial bienes y contratos que hayan sido entregados o cedidos por **LA EMPESA E.S.P.**, al **OPERADOR** serán restituidos a ésta sin costo alguno con todas las mejoras que le hubieren sido introducidas. Para efectos será objeto de reversión a la finalización del contrato por cualquier causa y sin costo alguno, la totalidad del software, incluida la base de datos desarrollada, con todas sus actualizaciones, modernizaciones y demás variaciones resultantes de un proceso permanente de adaptación y mejoramiento. Junto con la información se entregará toda la base documental que soporta la misma, debidamente catalogada y organizada (software) utilizados para el manejo de la base de datos, incluyendo las plataformas y los desarrollos realizados sobre ellas.

**CLAUSULA DECIMA SEXTA.- RESPONSABILIDADES DEL OPERADOR.** El **OPERADOR** será responsable:

1. De las calidades del personal y de las especificaciones de los equipos y materiales; de su organización y en general de todos los medios, sistemas, elementos o recursos destinados a la operación.
2. Por la adecuada planificación de la operación de los servicios a su cargo, en la oportunidad y con el cubrimiento, eficacia y calidad requeridos, al igual que de la ejecución de las actividades complementarias o de soporte para el funcionamiento de la operación.
3. Por las reclamaciones originadas en los daños que le sean imputables o la del personal que se encuentre bajo su dependencia, a las personas, propiedades y bienes de terceros, como consecuencia del desarrollo de la operación, por cualquier motivo que le fuere imputable de manera que deberá reparar los daños o perjuicios correspondientes.
4. Responderá en los términos de la legislación vigente, por las acciones de carácter civil, penal, laboral o contencioso administrativo que se interpongan contra **LA EMPESA E.S.P.** como consecuencia de las acciones u omisiones suyas y de sus trabajadores o de los daños causados a terceros. En tal virtud y de conformidad con las normas procedimentales, El **OPERADOR** se vinculará a los correspondientes procesos y serán de su cargo las condenas, costos, gastos y honorarios que pueden corresponderle o en los que tenga que incurrir **LA EMPESA E.S.P.** siempre que sean imputables a aquel.

**CLAUSULA DECIMA SEPTIMA.- GARANTIAS.** El **OPERADOR** se compromete a otorgar por su cuenta, garantía única para afianzar el cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato, que debe contener los siguientes amparos:

- a) **CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO.** Por un valor equivalente a: TRESCIENTOS CINCUENTA MILLONES DE PESOS M.CTE. (\$350.000.000) (Valor estimado que corresponde a la proyección de facturación del servicio de aseo correspondiente a Un (1) año de servicios) durante el termino de duración, incluida la prórroga si la hubiere y tres (3) meses más; en todo caso, este amparo permanecerá



vigente hasta la liquidación definitiva del presente contrato.

- b) **PAGO DE SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES E INDEMNIZACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL OPERADOR.** Por un monto equivalente a la suma de: TRESCIENTOS CINCUENTA MILLONES DE PESOS M.CTE. (\$350.000.000) (Valor estimado que corresponde a la proyección de facturación del servicio de aseo correspondiente a Un (1) año de servicios) a partir de la suscripción del mismo y por la duración de éste y treinta y seis meses más.
- c) **RESPONSABILIDAD CIVIL EXTRA CONTRACTUAL.** Para amparar el pago de los daños y perjuicios que el **OPERADOR** o sus trabajadores, puedan causar a personas o bienes de terceros, como consecuencia de hechos omisiones derivados de la ejecución de la operación y que le sean imputables en los términos de la ley, por una suma de: TRESCIENTOS CINCUENTA MILLONES DE PESOS M/CTE. (\$350.000.000) (Valor estimado que corresponde a la proyección de facturación del servicio de aseo correspondiente a Un (1) año de servicios) por el término del mismo, incluidas eventuales prórrogas y tres (3) meses más.

La garantía de que trata la presente cláusula estará constituida por una póliza y una póliza anexa para el caso de la responsabilidad civil extracontractual, expedidas por una compañía de seguros legalmente autorizada para operar en Colombia o por garantías bancarias que le permitan a **LA EMPESA E.S.P.**, hacerlas efectivas en el evento en que se presente el siniestro, sin autorización o intervención del **OPERADOR**. La garantía única podrá constituirse por periodos anuales, de acuerdo con las condiciones del mercado asegurador colombiano pero el **OPERADOR** se compromete, a prorrogar la vigencia de los distintos amparos según los plazos establecidos en esta cláusula y con la debida anticipación, de manera que no exista solución de continuidad en el cubrimiento de los riesgos materiales se la misma. En caso de prórroga, en los términos previstos en la cláusula 5 de esta minuta el **OPERADOR** ampliará y/o ajustará la vigencia y el valor de la garantía única en forma proporcional. **LA EMPESA E.S.P.**, podrá autorizar disminuciones en el monto de los amparos o disponer aumentos, en la medida en que transcurra el término de ejecución de la operación, con arreglo a la existencia y la extensión real de los riesgos, y de manera que no se afecte la adecuada protección de sus intereses y los de la comunidad. El **OPERADOR** se compromete a entregar a la **EMPESA E.S.P.**, para su aprobación, las correspondientes garantías y sus certificados modificatorios, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la firma de este contrato o de la prórroga o modificación correspondiente, según sea el caso, **LA EMPESA E.S.P.**, se pronunciará dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su entrega por el **OPERADOR** y a aprobación del as garantías se hará constar en el cuerpo de las mismas y se comunicarán al **OPERADOR**.

**CLÁUSULA DECIMA OCTAVA.- PERIODO DE TRANSICIÓN Y AJUSTE.** Durante los seis (6) primeros meses de ejecución del contrato, el **OPERADOR** ajustará las labores operativas incluidas en su propuesta técnica, con el propósito de prestar un servicio eficiente, y sin perjuicio de los ajustes que el **OPERADOR** considere necesario realizar a su propuesta técnica. Durante esta etapa no se impondrán sanciones por deficiencias por parte de **LA EMPESA E.S.P.**, salvo que ello obedezca a incumplimiento de su propuesta técnica o de las instrucciones que se le hayan impartido.

**CLAUSULA DECIMA NOVENA.- PROCEDIMIENTO PARA CORREGIR LAS DEFICIENCIAS DEL OPERADOR.** Una vez terminado el periodo de transición y ajuste, cualquier deficiencia se someterá al siguiente procedimiento:

- a) El **OPERADOR** efectuará en la frecuencia siguiente la corrección de las deficiencias que detecte directamente.
- b) Según la naturaleza de las mismas el **OPERADOR** dispondrá de entre uno y cinco días hábiles para solucionar las deficiencias operativas, terminó que se contará desde su correspondiente notificación. Si la complejidad de la solución demanda un término mayor para su adopción, de ello deberá informarse a la Interventoría dentro de los 5 días indicados precisando la fecha en se solucionará el problema.
- c) El **OPERADOR** comunicará a la Interventoría las correcciones adoptadas para cada deficiencia.
- d) La Interventoría supervisará las correcciones a cargo del **OPERADOR** dentro de las 48 horas

siguientes a la comunicación de que trata el literal anterior.

**CLAUSULA VIGESIMA.- MULTAS.** En caso de incumplimiento, mora o deficiente atención de una o varias de las obligaciones a cargo del **OPERADOR**, previamente se acudirá en primera instancia a los mecanismos de solución directa de controversias contenido en la cláusula Vigésima Sexta del presente contrato; Sin embargo si las circunstancias no fueren posible de solucionar mediante este mecanismo **LA EMPESA E.S.P.**, podrá imponer al **OPERADOR** multas sucesivas, a menos que aquel demuestre que su incumplimiento, demora o irregular atención, obedeció o hechos de fuerza mayor o caso fortuito, a actuaciones de terceros o de responsabilidad de **LA EMPESA E.S.P.**, y no imputables a la responsabilidad del **OPERADOR**. Para la imposición de una multa deberá mediar una comunicación motivada al **OPERADOR**, respecto a la ocurrencia del hecho o de la conducta sancionable para que este rinda sus descargos en un término de diez (10) días hábiles acompañando las pruebas respectivas.

Las multas serán impuestas mediante acto administrativo motivado, con fundamento en los informes que presente la Interventoría, si previamente el **OPERADOR** no ha cumplido el procedimiento para corrección de deficiencias estipulado en este contrato o no ha sido posible la solución a través de los mecanismos de solución directa de controversias. Contra los actos administrativos de imposición de multas procederá el recurso de reposición. El procedimiento se suspenderá mientras se practican pruebas.

El total de multas que se impongan al **OPERADOR** durante el término de ejecución del presente contrato, no podrá exceder de cien (100) salarios mínimos mensuales legales vigentes estimados para cada anualidad.

**CLAUSULA VIGESIMA PRIMERA.- CLAUSULA PENAL PECUNIARIA.** Por incumplimiento grave del presente contrato se establece como cláusula penal pecuniaria es decir a título de estimación anticipada de perjuicios, una suma que se establece en el 15% del valor del promedio de los recaudos de los años que falte por ejecutar dentro del contrato. Para tales efectos se calculará ese promedio con los valores recaudados del año inmediatamente anterior al evento de incumplimiento. La misma será exigible por la parte que cumplió o se allanó a cumplir a la que incumplió, con la constancia del incumplimiento y previa la comprobación del hecho, sin necesidad de requerimiento judicial y extrajudicial alguno, ni constitución en mora de la parte incumplida. Esta penalidad se aplicará así mismo por terminación del contrato que llegare a producirse por la Empresa contratante o por afectaciones al contrato derivadas de la liquidación, transformación, fusión o cualquier decisión que recaiga sobre dicho ente.

**CLAUSULA VIGESIMA SEGUNDA.- PAGO DE MULTAS Y CLAUSULA PENAL PECUNIARIA.** Ejecutoriadas las decisiones administrativas que impongan multas el **OPERADOR** pagará dentro de los 30 días calendario, siguientes a la notificación, el valor correspondiente. En caso contrario y para asegurar el pago de lo debido **LA EMPESA E.S.P.**, podrá iniciar las acciones pertinentes contra el **OPERADOR** o bien contra el garante o bien contra todos ellos. En estos casos el valor de la sanción podrá compensarse contra las sumas que se le adeuden al **OPERADOR** por parte de **LA EMPESA E.S.P.**

**CLAUSULA VIGESIMA TERCERA.- LIQUIDACION DEL CONTRATO DE COMUN ACUERDO.** Dentro de los 4 meses siguientes a la terminación del presente contrato por cualquier causa se procederá a su liquidación mediante acta que suscribirán los representantes autorizados de las partes en la cual se establecerán, entre otras, los siguientes aspectos:

1. Cumplimiento del objeto del contrato por el **OPERADOR**.
2. Indicación de la prórroga, modificaciones y adiciones acordadas u ordenadas para su ejecución.
3. Relación de multas y demás sanciones impuestas al **OPERADOR**, en su caso.
4. Acuerdos, conciliaciones y transacciones a que lleguen las partes con motivo de eventuales diferencias respecto a la ejecución y/o liquidación del contrato.
5. La determinación de los saldos a favor o en contra de las partes si los hubiere y la indicación de la forma y oportunidad para el pago de los mismos.
6. Y las demás convenidas por las partes.

**CLÁUSULA VIGESIMA CUARTA.- CESIÓN.** El presente contrato se celebra “intuitu personae”, de manera que el **OPERADOR** sólo podrá cederlo total o parcialmente con la autorización previa, expresa y escrita, de **LA EMPSA E.S.P.**

**CLÁUSULA VIGESIMA QUINTA.- TERMINACIÓN BILATERAL.** Las partes podrán acordar la terminación bilateral del presente contrato cuando medien circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito, o razones de mutua conveniencia, eventos en los cuales se procederá a la liquidación de aquél, en los términos de la Ley y de lo previsto en el presente contrato.

**CLÁUSULA VIGESIMA SEXTA.- INSTRUMENTOS DE SOLUCIÓN DIRECTA DE CONTROVERSIAS.** Las partes buscarán solucionar en forma ágil y directa las diferencias o discrepancias surgidas de la celebración, ejecución, terminación y liquidación del presente contrato, de acuerdo con la Ley. Para este efecto, acudirán al arreglo directo, la conciliación, la amigable composición o la transacción, según el caso.

**CLAUSULA VIGESIMA SEPTIMA.- CLÁUSULA COMPROMISORIA.** Las diferencias que surjan entre las partes como consecuencia de la celebración, ejecución, desarrollo, terminación y liquidación del presente contrato, que no puedan ser resueltas directamente entre las partes mediante los instrumentos de solución de que trata la cláusula anterior, se someterán a la decisión de un tribunal de arbitramento conformado por tres (3) árbitros colombianos. Los árbitros serán designados de común acuerdo por las partes, y a falta de acuerdo por el Centro de Arbitraje y Conciliación de la Cámara de Comercio de Pasto.

**CLAUSULA VIGESIMA OCTAVA.- DOCUMENTOS DEL CONTRATO.** Integran el presente contrato los siguientes documentos: **1.** El Términos de Referencia y sus Anexos. **2.** El texto mismo del presente contrato. **3.** La propuesta del **OPERADOR**, con los ajustes que resulten como consecuencia del período de ajuste respectivo.

**CLÁUSULA VIGESIMA NOVENA.- DOMICILIO CONTRACTUAL Y COMUNICACIONES.** Para todos los efectos, el domicilio del presente contrato será el Municipio de TUQUERRES.

**CLÁUSULA TRIGESIMA.- REQUISITOS PARA EL PERFECCIONAMIENTO, EJECUCIÓN Y LEGALIZACIÓN DEL CONTRATO.** El presente contrato se perfecciona con la firma de las partes, y para su legalización se requiere de la publicación en la Secretaria de Hacienda del Municipio de Túquerres, requisito que se entenderá cumplido con el recibo de cancelación de derechos expedido por la Tesorería del Municipio de Túquerres, para lo cual se tomara como base para la liquidación el valor estimado del contrato para la anualidad, o sea: TRESCIENTOS CINCUENTA MILLONES DE PESOS M.CTE. (\$ 350.000.000).

Para constancia se suscribe en dos ejemplares del mismo tenor en el Municipio de TUQUERRES a los xxxxxx (xx) días del mes de xxxx del año dos mil diez (2010).

**LA EMPSA E.S.P.**

**EL CONTRATISTA**

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

**Gerente General EMPSA E.S.P.**

**Representante legal XXXXXX S.A. E.S.P.**

## Anexo 4. Contrato de prestación de servicios profesionales



REPUBLICA DE COLOMBIA

DEPARTAMENTO DE NARIÑO

MUNICIPIO DE TUQUERRES

### CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES N° CPS-XXX CELEBRADO ENTRE LA EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE TUQUERRES EMPESA E.S.P. Y XXXXXXXX PAG- 164 - 2

Entre los suscritos **XXXXXXX**, identificado con la C.C. No. xxxxxxx de xxxxx, en su calidad de Gerente General de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Túquerres EMPESA E.S.P., quien para efectos de este contrato se llamará **LA EMPESA**, de una parte y de otra parte **XXXXXXX**, mayor de edad, identificada con cédula de ciudadanía N° XXXXXXXX expedida en XXXX, , abogado en ejercicio portadora de la Tarjeta Profesional N° XXXX, quien para efectos de este contrato se llamará: **EL ABOGADO** hemos convenido celebrar el presente Contrato de Prestación de Servicios Profesionales, que se regulará por los medios legales estipulados en el Estatuto Interno de Contratación: Acuerdo N° 24 de 30 de julio de 2008 emanado de la Junta Directiva de la EMPESA E.S.P., en lo no previsto por éste se regirá por la ley 142 de 1994 y demás normas del derecho privado y por las cláusulas que a continuación se expresan: **PRIMERA: OBJETO. EL ABOGADO** de manera independiente, es decir, sin que exista subordinación jurídica, utilizando sus propios medios, prestará asesoría jurídica a LA EMPRESA en los siguientes asuntos: 1) Asesoría a la Gerencia General de la EMPESA E.S.P., y a las diferentes dependencias de tipo legal y administrativo para la aplicación de las normas en las actuaciones administrativas desarrolladas por la empresa. 2) Asesoría en la elaboración y revisión de minutas de contratos que requiera la EMPESA E.S.P., para el desarrollo de su objeto social. 3) Implementación de requisitos y exigencias legales para el proceso precontractual y de ejecución de los contratos que requiera la Empresa. 4) Asesoría en general en asuntos legales y administrativos que se requieran. **SEGUNDA OBLIGACIONES DE EL ABOGADO.** – Constituyen las principales obligaciones para EL ABOGADO: a) Obrar con diligencia en los asuntos a ella encomendados, b) Resolver las consultas con la mayor celeridad posible, c) Realizar un informe general al finalizar el contrato de los negocios que se le hayan entregado. **TERCERA OBLIGACIONES DE LA EMPRESA. LA EMPRESA** queda obligada a: a) cubrir el monto de los honorarios el último día hábil de cada mes; b) Suministrar toda la información que requiera EL ABOGADO. **CUARTA: VALOR** El valor del presente contrato es de **XXXXXXX PESOS M/CTE (\$XXXXX)** **QUINTA: FORMA DE PAGO LA EMPRESA** pagará, por concepto de honorarios, la suma de **XXXXXXX PESOS M/CTE (\$XXXXX)** mensuales. **SEXTA DURACION:** El plazo para la ejecución del presente contrato será por el tiempo de XXXX (XXX) meses, contados a partir de la suscripción del mismo y hasta el XXXXXXXXX. **SEPTIMA TERMINACION:** El presente contrato podrá darse por terminado por mutuo acuerdo entre las dos partes, o en forma unilateral por el incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato. **OCTAVA GARANTIAS.- EL ABOGADO** deberá constituir a su costa y a favor de la EMPESA E.S.P., las siguientes garantías (POLIZAS ENTRE PARTICULARES PARA EMPRESAS DE SERVICIOS PUBLICOS) dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al perfeccionamiento del contrato, otorgada a través de una compañía de seguros o entidad bancaria, cuya póliza matriz, esté aprobada por la Superintendencia Bancaria, con la cual avalará el cumplimiento de las obligaciones surgidas en virtud del presente contrato y específicamente los siguientes riesgos: **1.Cumplimiento del Contrato:** equivalente al diez por ciento (10%) del valor Total del mismo, cuya vigencia será igual a la del Contrato y hasta dos (2) meses más **NOVENA IMPUTACION PRESUPUESTAL** Los valores que La EMPRESA compromete a través de la suscripción de este contrato se imputarán o serán cancelados con cargo al CAPITULO X , RUBRO XX, NUMERAL XXXXX,

IMPUTACION PRESUPUESTAL XXXXX HONORARIOS PROFESIONALES Y TECNICOS del presupuesto de la vigencia fiscal del año 2011. **DECIMA SOLUCIONES DE CONTROVERSIAS.** Las diferencias y conflictos que surjan en desarrollo del objeto contractual, se solucionaran a través de los mecanismos de conciliación y transacción preferiblemente. **DECIMA PRIMERA: PERFECCIONAMIENTO Y EJECUCIÓN.** El presente contrato se perfecciona con la suscripción del mismo y para su ejecución se requiere: Certificado de disponibilidad y registro presupuestal, Registro único tributario RUT, Copia de la cédula da ciudadanía, copia de la tarjeta profesional, paz y salvo municipal, Certificado judicial, Pago de estampillas (se adquieren en la Tesorería Municipal o se descuentan en el pago) y la aprobación de la póliza solicitada.

De conformidad con lo anterior, las partes suscriben el presente documento en dos ejemplares del mismo tenor, el día XXX (XX) de XXXX del año dos mil once (2011)

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

**Gerente General EMPESA ESP**

XXXXXXXXXX

**C.C. XXXXXXXXX expedida en XXXXXXX.**

## Anexo 5. Contrato de trabajo a término fijo con operarios

REPUBLICA DE COLOMBIA -DEPARTAMENTO DE NARIÑO  
EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE TUQUERRES EMPSA E.S.P.

### CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO FIJO

**NOMBRE DEL TRABAJADOR:** \_\_\_\_\_  
**CEDULA DE CIUDADANIA No:** \_\_\_\_\_ de Túquerres  
**CARGO:** OPERARIO DE ASEO  
**SALARIO:** \_\_\_\_\_ PESOS ( ... 00)

Entre los suscritos a saber \_\_\_\_\_, mayor de edad con domicilio y residencia en la ciudad de Túquerres, identificado con c.c No \_\_\_\_\_ de Túquerres en su calidad de Gerente General de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Túquerres EMPSA E.S.P. quien en adelante se denominara EMPSA E.S.P. por una parte, y \_\_\_\_\_, mayor de edad con domicilio y residencia en la ciudad de Túquerres, colombiano identificado con c.c \_\_\_\_\_ de Túquerres, quien obra en su propio nombre y para efectos del presente contrato se denominara EL TRABAJADOR, hemos convenido celebrar el presente CONTRATO A TERMINO FIJO, el cual rige por las siguientes cláusulas: PRIMERA.- EL TRABAJADOR se compromete para con la EMPSA E.S.P. a prestar sus servicios personales como OPERARIO DE ASEO de la EMPSA E.S.P. con sujeción al Manual de Funciones vigente, Reglamento Interno de Trabajo, Estatutos, Disposiciones Legales Internas, ordenes e instrucciones que impone la EMPSA E.S.P., a través de sus representantes, poniendo al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio y en las labores anexas y complementarias del mismo b) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. SEGUNDA.- OBLIGACIONES ESPECIALES.- EL TRABAJADOR además de cumplir con las obligaciones generales contempladas en la Ley, el Reglamento Interno de Trabajo, Estatutos, tiene las siguientes obligaciones especiales: a) Solicitar con la debida anticipación el permiso respectivo en caso de que se presente alguna razón de peso que le impida presentarse al trabajo, b) Repetir sin ningún costo para la EMPSA E.S.P. los trabajos imperfectamente realizados, C) Dar aviso a su inmediato superior sobre cualquier falta o error que se cometa en su trabajo o de los inconvenientes que se presenten a fin de evitar perjuicios mayores para la EMPSA E.S.P. TERCERA.- LUGAR DE TRABAJO- EL TRABAJADOR desempeñara sus funciones en el Municipio de Túquerres o en el lugar que para ello determine la EMPSA E.S.P. CUARTA.- JORNADA DE TRABAJO.- EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por la EMPSA E. S.P., pudiendo hacer este ajuste o cambio de horario cuando lo estime conveniente. QUINTA.- TERMINO DE CONTRATO DE TRABAJO.- El presente contrato de trabajo es por cuatro (4) meses y veintiocho (28) días comprendidos desde el tres (3) de Abril al treinta y uno (31) de Agosto de dos mil ocho (2008) SEXTA.- SALARIO. EMPSA E.S.P. pagará al TRABAJADOR un salario básico de CUATROCIENTOS TREINTA Y TRES MIL SETECIENTOS PESOS M/L (\$433.700) pagaderos una vez se venza la mensualidad y por los veintiocho días del mes de Abril la suma de CUATROCIENTOS CUATRO MIL SETECIENTOS OCHENTA Y SIETE PESOS M/C (\$404.787) valor que será reajustado de acuerdo al salario mínimo autorizado por el Gobierno Nacional para el año 2008. SEPTIMA.- PRESTACIONES SOCIALES.- la EMPSA E.S.P. reconocerá y pagará al TRABAJADOR las prestaciones sociales de Ley. OCTAVA.- El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquier otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotaran a continuación de su texto.

Para constancia se firma el presente contrato en la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Túquerres EMPSA E.S.P. a los tres (3) días del mes de Abril de dos mil ocho (2008)



GAS CERON