

## CONTRATACIÓN LABORAL DEL SECTOR INDUSTRIAL, UNA MEJORA PARA EL BIENESTAR SOCIAL

### RESUMEN

A nivel mundial, las últimas tres décadas han sido caracterizadas por dos grandes tendencias: el tránsito hacia economías abiertas y globalizadas y el cambio en el papel económico del Estado, generando impacto sobre el mercado de trabajo como: el ajuste de la economía en el corto plazo y las políticas laborales, fortaleciendo la relación entre mano de obra y competitividad organizacional. Este artículo se basa en la investigación donde se identificaron los tipos de contratación vigentes en el sector industrial de Pereira y Dosquebradas que permitieron visualizar las ventajas y desventajas para el empleador y el trabajador.

**PALABRAS CLAVES:** Contratación, Bienestar Social, Relaciones Laborales

### ABSTRACT

*At world-wide level, last the three decades have been characterized by two great tendencies: the transit towards economies open and international and the change in the economic paper of the State, generating impact on the market of work like: the adjustment of the economy in the short term and the labor policies, fortifying the relation between manual labor and enterprise competitiveness.*

*This article is based on the investigation where the effective types of hiring in the industrial sector of Pereira and Dosquebradas were identified which they allowed to visualize the advantages and disadvantages for the employer and the employee.*

**KEYWORDS:** *Hiring, Social welfare, Labor Relations.*

### 1. INTRODUCCIÓN

Al hablar de las actividades económicas del sector industrial más representativos en la región, exactamente en los municipios de Pereira y Dosquebradas -(Risaralda) se encuentra que utilizando la información del recuento de viviendas, hogares y unidades económicas realizado por el DANE en marzo del 2004 y una técnica de estadística multivariada denominada análisis factorial teniendo en cuenta las variables: número de establecimientos, personal ocupado, valor de los activos fijos y las ventas realizadas se deben manejar los siguientes sectores: elaboración de productos de panadería, fabricación de prendas de vestir, muebles para el hogar, calzado en cuero, productos metálicos para uso estructural, actividades de impresión, elaboración de alimentos compuestos de frutas, legumbres y hortalizas, elaboración de productos lácteos y trillas de café.

Estos sectores se han convertido en el medio para conseguir el sustento de una buena parte de la población local y en grandes contribuyentes de la economía regional; se hace entonces vital e interesante conocer los modelos de contratación seguidos por las personas encargadas del manejo de estos sectores económicos,

### LUZ STELLA RESTREPO DE OCAMPO

Profesora Auxiliar  
Universidad Tecnológica de Pereira  
luzrestrepo@utp.edu.co

### SANDRA ESTRADA MEJÍA

Profesora Asistente  
Universidad Tecnológica de Pereira  
sestrada@utp.edu.co

### MARIA HELENA FLOREZ DE TRUJILLO

Profesora Cátedra  
Universidad Tecnológica de Pereira  
mariahelena@utp.edu.co

Miembros del Grupo de Investigación:  
Desarrollo Humano y Organizacional  
Facultad de Ingeniería Industrial

respondiendo el siguiente interrogante ¿Cómo es la contratación del personal?.

A través del trabajo de investigación se estudiaron las diferentes formas de contratación y se presentaron unas propuestas para llevarla a cabo. El beneficio para los sectores radica en el aporte de instrumentos que ayudan y facilitan la relación que entre empleados y empleadores se llevan a cabo, cumpliendo con la equidad y justicia en la contratación y propendiendo por mejorar las relaciones entre ambos.

### 2. CONTENIDO

La investigación "IDENTIFICACIÓN DE LAS FORMAS MÁS UTILIZADAS EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR INDUSTRIAL DE PEREIRA – DOSQUEBRADAS" se realizó el primer semestre del 2005, por medio de proyecto de aula con los estudiantes de Administración de Salarios Grupo 1 y 2 y Legislación Laboral y Comercial Grupo 1 del programa de Ingeniería Industrial. El objetivo general se manejó como: Conocer el estado actual de las formas de contratación del trabajo en el sector industrial del Pereira y Dosquebradas con el fin de establecer un análisis

comparativo que permita identificar las ventajas y desventajas presentadas para los empleadores y empleados. Para lograrlo, se llevo a cabo una investigación aplicada, mediante un estudio descriptivo-analítico con un método exploratorio. Tomando la información primaria con muestras representativas de cada sector a través de encuestas y/o entrevistas realizadas directamente con gerentes, directivos y ejecutivos delegados de empresas y la secundaria a través de organismos e instituciones que manejen temas relacionados.

### 2.1. Marco teórico

El Estado Social de Derecho es el que pretende establecer un orden social económico- social basado en la procura de un mínimo existencial, en la igualdad de oportunidades, para garantizar materialmente el principio fundamental de la dignidad humana. En la Constitución Nacional se encuentra para conseguir el mínimo existencial, entre otros, los artículos 43 al 53 y el 64 como los importantes; la realización de la igualdad está garantizada con los artículos 13, 53, 54 y 70.

El Estado Social de Derecho exige esforzarse en la construcción de las condiciones para asegurar a todos los habitantes del país una vida digna, dentro de las posibilidades económicas que estén a su alcance.

La Corte ha dicho que aunque la Constitución no consagra un derecho a la subsistencia, este puede deducirse de los derechos a la vida, a la salud, al trabajo y a la asistencia, o a la seguridad social. Las personas requieren de un mínimo de elementos materiales para subsistir. La consagración de derechos busca garantizar las condiciones económicas y espirituales necesarias para la dignificación de la persona humana y el libre desarrollo de la personalidad.

La Carta política de 1991 abrió las puertas para que se consagre definitivamente el verdadero derecho social del Derecho al Trabajo que es el de aminorar las desigualdades e imponer la paz social. El derecho al trabajo no consiste únicamente en la protección de los trabajadores, sino que tiende a construir y organizar un derecho que garantice la colaboración de todos los que intervienen en la actividad laboral; en la globalización de la economía el derecho social laboral impone el respeto de los derechos fundamentales de la persona humana y debe garantizar el bienestar social de la población.

A partir de la Carta Política de 1991 el país entra en la era del Constitucionalismo del Derecho del Trabajo, o sea, se supera el marco meramente legal que se caracteriza por su estrechez frente al trabajo. Este quedo instituido como uno de los pilares básicos del Estado Social Colombiano.

A ningún ciudadano escapa la necesidad de conocer cuáles son los derechos y cuáles las obligaciones que implica la prestación de un servicio personal a un empleador, bajo su continuada dependencia o subordinación a cambio de una remuneración. La Constitución Nacional de 1991 en su artículo 25 prescribe que: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

De lo anterior se colige que todos los ciudadanos deben procurar su forma de vivir por medio del trabajo, y cualquiera que sea la actividad laboral a la que se dedique, gozará de la protección del Estado. El trabajo será, entonces, la fuente principal de los ingresos y, en tal virtud, se estarán vinculados a otras personas, como directivos o administradores, como empleados o dependientes.

En esa relación, surgen derechos y obligaciones; y es aquí cuando el Estado, por medio de leyes y decretos, entra a regularlos, con el fin de que sean conocidos por todos los habitantes del país.

Por tanto, todos deben saber cuáles son los derechos que los asisten cuando se presta un servicio a través de un contrato de trabajo, y cuáles son las obligaciones que les impone esa misma relación con respecto a la persona a quien se sirve o para con aquella que les ha servido.

En Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo contiene tres grandes aspectos en el campo del derecho social:

- a) Derecho individual del trabajo,
- b) Derecho colectivo del trabajo, y
- c) El sistema de seguridad social integral

**El derecho individual del trabajo** abarca todos los derechos y obligaciones que asisten a los trabajadores con respecto a sus empleadores, y a los derechos y obligaciones que asisten a éstos con respecto a sus trabajadores.

**El derecho colectivo del trabajo** contiene todos los derechos y obligaciones que surgen entre empleadores y trabajadores organizados en sindicatos o asociaciones profesionales.

**El sistema de seguridad social integral** fue creado por la Ley 100 de 1993 y los decretos que la reglamentan, aspectos que hoy constituyen, en la práctica un nuevo código denominado Régimen de Seguridad Social en Colombia.

La legislación laboral se aplica a todos los habitantes del territorio de la República, sin considerar su nacionalidad. Lo anterior tiene fundamento en lo consagrado por el artículo 10 de la Constitución nacional, que dice: “es deber de todos los nacionales y extranjeros en Colombia,

vivir sometidos a la constitución y a las leyes, y respetar y obedecer a las autoridades”.

Siendo el trabajo una obligación social, el Estado protege cualquier actividad que el colombiano elija para procurarse la subsistencia.

Trabajo es toda actividad humana libre, lícita, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra natural o jurídica, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se ejecute con ejecución de un contrato de trabajo.

El contrato de trabajo no requiere términos específicos o sacramentales que identifiquen la relación jurídica que se establece entre las partes. Basta que concurren los elementos constitutivos del contrato para que este exista y las partes queden sometidas a las regulaciones del Código Sustantivo del Trabajo. Por consiguiente, no importa la forma que se adopte o la denominación que se le de, en el “contrato realidad” lo importante es la prestación permanente del trabajo y su carácter subordinado.

El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito.

- a) El verbal tiene lugar cuando por simple acuerdo, expresado oralmente, las partes convienen en la índole de trabajo y el sitio de donde ha de realizarse; la cuantía y forma de la remuneración y los periodos que regulan su pago, y
- b) El escrito debe constar, obviamente en un documento firmado por las partes.

La ley laboral contempla varias modalidades o clases de contrato, según si duración, las formalidades y la forma de pago. Los contratantes a su vez están en libertad de estipular las cláusulas que a bien tengan con el fin de regular las condiciones del contrato, siempre que no contraríen la ley en perjuicio de alguna de las partes.

Estos contratos pueden ser:

- a) Por la **duración**: a término indefinido; a término fijo; de uno a tres, e inferior a un año. Por duración de la obra o labor contratada, y accidental o transitorio no superior a un mes.
- b) Por la **forma**. Verbales o escritos;
- c) Por la **forma de pago**: a sueldo, a destajo, a jornal, con salario integral, parte en dinero y parte en especie, entre otros.
- d) Por el **sujeto y la clase de actividad**: contrato con trabajadores extranjeros, a domicilio, de dirección, confianza y/o manejo, celadores, profesionales independientes, vendedores y agentes viajeros, trabajadores del servicio doméstico, chóferes del servicio familiar.

Hoy en día la ley permite que las empresas contraten con terceros el personal necesario para realizar algunas de sus actividades. Las formas de contratación más utilizadas son:

- a) Cooperativa Asociativa de Trabajo: De conformidad con la ley 79 de 1988, las cooperativas de trabajo asociado son empresas asociativas sin ánimo de lucro, que vinculan el trabajo personal de sus asociados y sus aportes económicos para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios en forma autogestionada.
- b) Agencias Temporales: según el artículo 71 de la Ley 50 de 1990, es aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador, sin que el trabajador o trabajador en misión participe en la gestión de la empresa usuaria.<sup>1</sup>

Todo empleador está obligado a observar las leyes laborales que rigen en Colombia. La correcta aplicación influye en la buena marcha de su empresa y redundará en beneficio de las relaciones con sus trabajadores.

La no aplicación de las normas laborales, o su aplicación incorrecta, trae como consecuencia, para el empleador, imposición de multas y sanciones – por parte de las autoridades del ramo-, las cuales pueden llegar hasta el cierre del establecimiento, además de los diferentes conflictos que surjan con cada uno de sus trabajadores en particular.

## 2.2. Resultados de la investigación

En el desarrollo de este proyecto de investigación se encuestaron personalmente un total de 249 empresas de los 9 sectores más representativos de la región, esta muestra poblacional se maneja por muestreo aleatorio teniendo un nivel de confianza de 95% y un nivel de error del 5% sobre el universo de 400 empresas reportadas por la Cámara de Comercio de Pereira y Dosquebradas. De las cuales 172 son micro, 50 pequeñas, 17 medianas y 10 grandes empresa.

El instrumento utilizado tuvo como objetivo Identificar las formas de contratación de personal que se utilizan en las empresas del sector industrial del Área Metropolitana Centro Occidente – AMCO – para lo cual se realizaron

<sup>1</sup> Ministerio De la Protección Social [On line 30-01-2006] <http://www.minproteccionsocial.gov.co/MseContent/NewsDetail.asp?ID=13831&IDCompany=32>

las siguientes preguntas, cada una de ellas con opciones de selección:

<p><b>Información de la empresa</b></p> <p>1. ¿Cuál es el rango de antigüedad de la empresa?</p> <p>2. ¿Cuál es el rango de empleados que maneja la empresa?</p>
<p><b>A través de agencias temporales</b></p> <p>3. ¿La empresa suscribe contrato de trabajo a través de agencias temporales?</p>
<p><b>Con cooperativas asociadas</b></p> <p>4. ¿La empresa suscribe contrato de trabajo a través de agencias temporales?</p>
<p><b>Contratación directa</b></p> <p>5. ¿La empresa suscribe contrato de trabajo a término indefinido?</p> <p>6. ¿La empresa suscribe contratos de trabajo fijo?</p> <p>7. ¿La empresa suscribe contrato de prestación de servicios?</p> <p>8. ¿La empresa suscribe contrato de trabajo por obra?</p> <p>9. ¿La empresa suscribe contrato de trabajo por hora?</p>

Los resultados del trabajo de campo fueron los siguientes:

- Rango de Antigüedad

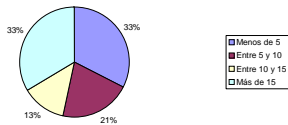


Figura 1 Rango de Antigüedad

Según los datos obtenidos en las encuestas se observa que una gran mayoría (33%) de los negocios surgen por la necesidad de las familias de encontrar una solución pronta al empleo, de tal forma que les genere ingresos que les permita subsistir. Esto incide en que el rango de duración de la empresa sea bajo. El 21% poseen un rango entre 5 y 10 años, el 13% entre 10 y 15 años y un 33% son empresas que tienen más de 15 años. Se pudo observar que algunas de las que llevan más tiempo (entre 5 y 10 años) en el sector, cambian continuamente de propietarios. Y usualmente las más antiguas >15 años son negocios familiares y de tradición.

- Número de empleados.

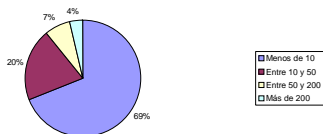


Figura 2 Número de Empleados

Se encuentra que la industria de la región esta representada en un 69% con microempresas que manejan menos de 10 empleados, el 20% son pequeñas empresas, el 7% medianas empresas y solamente el 4% están empleando más de 200 empleados.

- Contratación a través de Agencias Temporales

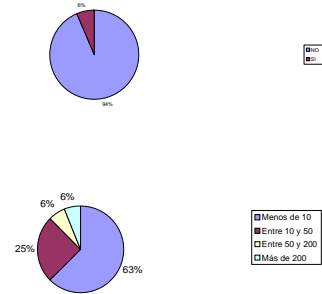


Figura 3 Contratación a través de Agencias Temporales

La primera forma de contratación presentada en la encuesta es la que se hace por medio de agencias temporales, esta modalidad de contratación es muy poco utilizable en las industrias, solamente el 6% las utiliza de las cuales el 63% tienen menos de 10 empleados. Por lo general son empresas poco tecnificadas sin sistemas de información confiables sobre la manera de contratar. Su grado de desinformación y desactualización no les permite visualizar la importancia de utilizar esta forma de contratación.

- Contratación a través de cooperativas

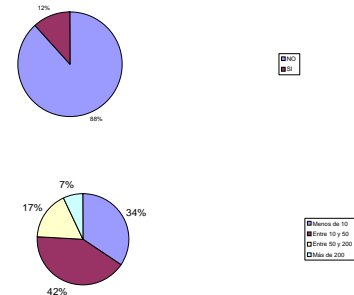
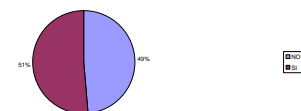


Figura 4 Contratación a través de Cooperativas

El 12% de las empresas encuestadas (29) realizan contratación por cooperativas, que de conformidad con el artículo 59 de la Ley 79 de 1988, las compensaciones se establecerán teniendo en cuenta la función del trabajo, la especialidad, el rendimiento y la cantidad de trabajo aportado. De esas empresas el 76% tienen menos de 50 empleados y sólo el 7% son grandes empresas.

- Contratación a término indefinido.



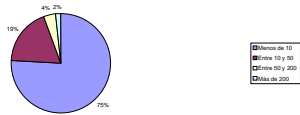


Figura 5 Contratación a Término Indefinido

El 51% de las empresas contratan a término indefinido, se puede identificar que las personas que laboran en estas tienen el mismo tiempo de antigüedad que lo que llevan las empresas funcionando. Fue expresado por algunos propietarios: más que una manera de contratación es una forma de no realizar contrato según lo estipulado por la ley, tal vez por ignorar que por el hecho de tener un subordinado tienen un contrato implícito.

- Contratos de trabajo a término fijo.

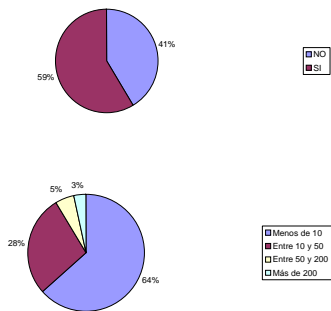


Figura 6 Contratos de Trabajo a Término Fijo

El 59 % de estos establecimientos realizan contrato a término fijo, en éste caso estas son las empresas que presentan mayor estabilidad tanto económica como por su antigüedad, a su vez son más organizadas. De las empresas que cuentan con su personal con contratos a término fijo el 64% son empresas con menos de 10 empleados, el 28% con empresas que cuentan entre 10 y 20, y 8% restante son empresas con más de 50 empleados.

- Contratación por prestación de servicios.

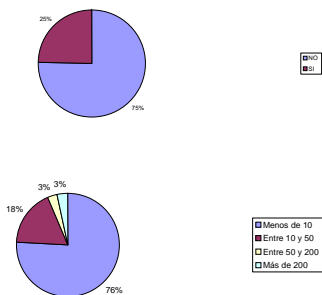


Figura 7 Contratación por Prestación de Servicios

Las contrataciones por prestación de servicios no son muy usuales, con un resultado que solamente el 25% contratan y de este lo utilizan en un 76% las empresas con menos de 10 empleados.

- Contrato de trabajo por obra.

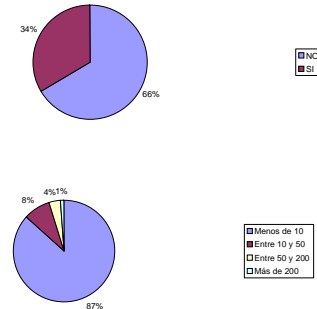


Figura 8 Contrato de Trabajo por Obra

La contratación de trabajo por obra la realizan el 34% de las empresas, este sistema es utilizado por las empresas con menos de 10 empleados como una manera de disminuir costos laborales. Ya en otro caso, cuando el trabajador va solamente a hacer una actividad que no lo ocupe una jornada diaria.

- Contratación por horas

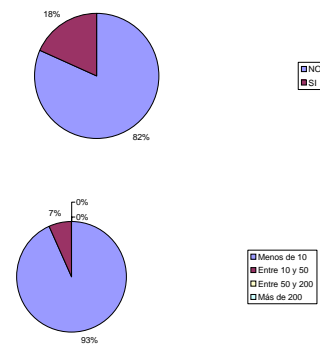
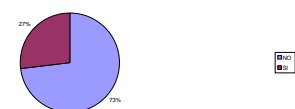


Figura 9 Contratación por Horas

El 18% de las empresas encuestadas realizan contratación por horas de las cuales la mayoría (93%) son empresas con menos de 10 trabajadores.

- Contratación verbal.



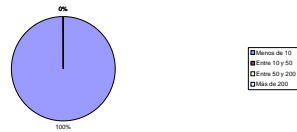


Figura 10 Contratación Verbal

El 27% del sector hace contratación verbal, siendo un gran porcentaje de la población la que labora sometida de ésta manera en la que se asume un contrato indefinido y con pocos beneficios y prestaciones, ya sea por ignorancia, o porque según dicen, “el negocio no es lo suficientemente rentable para hacer una contratación bajo todas las condiciones legales”. Se supone tendrían unos altos costos de contrato de trabajo y de despido.

Sistema de Contratación	Número y tipo de empresa			
	Grande	Mediana	Pequeña	Micro
Término Indefinido	2	4	19	75
Término Fijo	3	5	28	64
Por Obra	1	4	8	87
Prestación de Servicios	3	3	18	76
Por Horas	0	0	7	93
Por Cooperativas	7	17	42	34
Por Agencias Temporales	6	6	25	63
<b>Total de Empresas Encuestadas</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>50</b>	<b>172</b>

Tabla 1 Resumen Resultados

Las empresas encuestadas y/o entrevistadas pertenecientes a los 9 sectores industriales más representativos de Pereira y Dosquebradas, manejan las diferentes formas de contratación, siendo las más utilizadas por las empresas grandes y medianas la contratación por agencias temporales y cooperativas asociadas. Las pequeñas empresas utilizan principalmente la contratación por cooperativas asociadas y a término fijo, mientras que las microempresas contratan prioritariamente por hora y obra.

### 2.3. Propuestas

- Teniendo en cuenta que el sector industrial de la región esta conformado en su mayoría por micro y pequeñas empresas, es importante que se creen mecanismos que flexibilicen la aplicación de la legislación tributaria.
- Aprovechar los beneficios de organizaciones como: Cámara de Comercio, ACOPI y ANDI, para solicitar asesoría y control en los diferentes procesos encaminados a fortalecer las actividades laborales.
- Cada uno de los sectores industriales de Pereira y Dosquebradas debe crear asociaciones y/o alianzas estratégicas para propender por el mejoramiento del sector y por ende de la región. Esto ayudará al liderazgo de procesos orientados a la capacitación que permitan el desarrollo y bienestar del personal.

- Fortalecer la relación Empresa – Universidad en relación no sólo con la capacitación requerida sino con las prácticas empresariales que permitan que los futuros profesionales implementen sistemas operativos y de contratación eficientes acordes a las necesidades de la empresa y/o del sector.
- Los programas académicos de Administración, Contaduría, Ingeniería o afines, con áreas contables, financieras o comerciales, así como imparten los conocimientos para que los estudiantes analicen estados financieros, evalúen proyectos de inversión, elaboren estudios de factibilidad, presupuesto y controlen y dirijan la producción y mercadeo en general, necesitan afianzar el conocimiento del derecho laboral para formar personas íntegras para el buen ejercicio de su quehacer profesional.

### 3. CONCLUSIONES

Existe desconocimiento por parte de los empresarios sobre la ley de la contratación, de las obligaciones e inclusive de jornadas laborales, reflejando desigualdad económica y social.

Se visualiza una correcta aplicación de los modelos de contratación en las empresas medianas y grandes, por el contrario las micro y pequeñas empresas a veces utilizan sistemas de contratación como el contrato verbal por desconocimiento de las consecuencias que trae de acuerdo con la ley para su organización.

En las micro y pequeñas empresas los procesos de contratación son muy informales, la estabilidad laboral no esta garantizada y se presenta alta rotación de personal. Adicionalmente la jornada laboral en muchos casos supera la máxima legal y no se reconocen los recargos ni las horas extras.

### 4. BIBLIOGRAFÍA

- [1] Amaya Galeano Miguel. Administración de Salarios e Incentivos. Editorial Escuela Colombiana de Ingeniería. 2003.
- [2] Carmona Valencia Fernando. Gestión del Recurso Humano en la Empresa. TecnoPress Ediciones. 2004.
- [3] Código Sustantivo de Trabajo. Legis
- [4] Constitución Política de Colombia 1991. [on line 30-01-2006] <http://www.banrep.gov.co/regimen/resoluciones/cp91.pdf>
- [5] Cuartas Aguirre Fernando. Salarios, aspectos a considerar en su administración y manejo. 1996.