

**MODELOS DE CONTRATACIÓN DE MANO DE OBRA PARA EL MONTAJE  
MOBILIARIO EN OFICINAS EN EL VALLE DE ABURRÁ**

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Magíster en  
Administración

Pedro Luis Sepúlveda Quintero  
Maritza Alexandra Zapata Ramírez

UNIVERSIDAD EAFIT  
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN –MBA–  
MEDELLÍN  
Junio 2015

A lo largo de los tiempos las organizaciones han utilizado la mano de obra para el desarrollo de la producción en los diferentes sectores de la economía, a su vez, han tenido diversas formas de contratar dicha mano de obra de acuerdo con el tipo de labor, producto o servicio que ofrecen, generalmente beneficiando en gran parte al empleador, quien tiene como interés aumentar la rentabilidad de su negocio. Actualmente, con el fenómeno de la globalización, las empresas tienen como principal objetivo ser competitivas y permanecer en el mercado, para ello, deben implementar métodos de economía de escala dentro de los cuales incluyen bajar el costo de los productos, lo cual ha sido una tarea bastante arriesgada, sobre todo en lo concerniente a la mano de obra, ya que se han implementado prácticas de contratación del personal con un riesgo muy alto para la compañía, como sanciones por infringir las normas gubernamentales o indemnizaciones económicas producto de accidentes de trabajo con personal mal afiliado al sistema general de seguridad social.

Con el presente trabajo se pretende analizar los diferentes modelos de contratación de mano de obra para el montaje de mobiliario de oficinas en el Valle de Aburrá, con el fin de caracterizar el modelo que actualmente se maneja y el cumplimiento de los criterios de ley.

**Palabras claves**

Mano de obra, montaje, inmobiliario, contratación.

**Abstract**

A long the time companies have used labor for production developing in various economy sectors; those companies have had different contracts depending on work needed, product or service offered, generally employers are benefiting with these contracts, increasing their profitability. Currently globalization, companies are aimed to be competitive and stay in business, so they have to reduce costs, to meet that goal they have implemented methods of economy of scale, that practices have been risky especially as regards labor, as they have implemented hiring practices of staff with a very high risk for the company, such as penalties for violating government regulations or financial compensation product accidents with bad staff affiliated to the general social security system.

The aim of the work is to analyze the different models of hiring labor for installation of office furniture in the Aburrá Valley, in order to characterize the current model manage and find the best way to contract reducing risk and fulfilling the law.

**Key words**

Labor, assembly, furniture, engagement.

## Tabla de Contenido

3

Introducción .....	4
Capítulo 1 La empresa: .....	6
1.1. Breve historia de la empresa .....	6
1.2 Tabla 1: La Empresa como Órgano del Sistema Económico .....	6
Definición de empresa .....	8
Tipos de empresas: .....	9
2. Empresas de mobiliario de oficinas .....	11
2.1 Carvajal Espacios S.A.S. ....	11
2.2 Muebles Tugó .....	12
2.3 SOLINOFF Corporation S.A. ....	12
Capítulo 2.....	14
2.1 La contratación.....	14
2.1.1 La contratación laboral .....	14
Tipos de contratos: .....	16
Obligaciones del empleador.....	21
Obligaciones del empleado .....	22
2.1.2 Sanciones, multas e indemnizaciones .....	23
Capítulo 3.....	29
3.1 Hallazgos y consideraciones finales .....	29
3.1.1 <b>Empresas objeto de estudio</b> .....	29
3.1.2 <b>Prácticas de contratación en el sector</b> .....	29
3.1.3 Efectos de la contratación .....	31
<b>3.1.3.1</b> Implicaciones legales: .....	31
3.1.3.2 Implicaciones laborales:.....	32
3.1.4 Caracterización de un modelo de contratación para empresas del sector mobiliario: .	33
4.1. Guión de entrevista .....	36
4.2 Ficha frontal .....	37
4.3 Entrevista realizada a los gerentes o jefes de planta de las empresas de Carvajal, Solinoff, Muma y Tugó.....	37
4.4 Cierre.....	37
Bibliografía .....	39

En Colombia la contratación de personal ha fluctuado a causa de las reformas laborales, que a su vez han sido interpretadas por los empresarios, en la mayoría de los casos, como herramientas para bajar costos y obtener mayores márgenes o utilidades dentro de sus negocios: contratos a término fijo, contratos por duración de obra, contratos por medio de empresas temporales, contratos con salario integral (estos contratos aplicados por fuera de la normatividad tienen consecuencias como multas, sanciones y riesgos para la empresa y el trabajador), contratos de prestación de servicios o simplemente no hay contratos.

El sector económico de las empresas que suministran mobiliario de oficinas y sistemas de almacenamiento masivo no ha sido la excepción a estas prácticas. Estas empresas se encargan de entregar a los clientes básicamente un sistema modular de puestos de trabajo, divisiones o estanterías que deben ser ensamblados en las oficinas o bodegas del cliente, requiriendo un equipo de trabajo especializado para realizar dicha actividad; las empresas suelen tercerizar o subcontratar esta labor con empleados independientes que no tienen todas las afiliaciones de ley, modalidad muy utilizada por las empresas del sector, sin tener en cuenta los riesgos que representa para la compañía, los trabajadores y la sociedad .

Con lo cual se quiere responder a la pregunta ¿Cuál es el modelo de contratación de mano de obra adecuado para el montaje de mobiliario de oficinas, teniendo en cuenta el marco legal que rige el estado colombiano?

Caracterizando la tendencia de la actual contratación de este sector; señalando los riesgos; determinando las alternativas de solución y el planteamiento de un modelo de contratación adecuado para las empresas del sector de mobiliario de oficinas del Valle de Aburrá que cumplan con las normas de ley; minimizando el riesgo de multas, sanciones, indemnizaciones, cierres de compañías por demandas y problemas psicosociales de reclamaciones nunca canceladas a trabajadores afectados. Con lo cual se propone como objetivo general:

Caracterizar un modelo de contratación de mano de obra adecuado para el montaje de mobiliario de oficinas, que cumpla con los requisitos legales, con el fin de minimizar los riesgos de multas y sanciones por parte del gobierno.

Como objetivos específicos se plantearon los siguientes:

5

- Conocer cuáles son los modelos de contratación de mano de obra existentes, para el montaje de mobiliario de oficina en el Valle de Aburra.
- Conocer los tipos de contratación establecidos por la ley y las sanciones existentes por incumplimiento de los mismos.
- Analizar los tipos de contratación que operan actualmente en el sector inmobiliario
- Realizar análisis de los hallazgos y caracterizar un modelo de contratación que minimice los riesgos estipulados.

Para el cumplimiento de los objetivos mencionados el trabajo se realiza en dos fases: la primera es la identificación de todas las referencias primarias y secundarias que son pertinentes al objeto de estudio, se analiza y se obtiene la información relevante para la ejecución del trabajo; la segunda fase, es la realización de entrevistas a cuatro gerentes o jefes de montajes de las principales empresas seleccionadas, con el fin de conocer la contratación real de la mano de obra para el montaje de mobiliario de oficinas y finalmente determinar cuál es el modelo adecuado y conveniente para dicha labor.

Este trabajo es una oportunidad para orientar a los empresarios que tienen en su producto una tarea de ensamble fuera de la compañía o plantas de operaciones y que contratan dicha labor con personal externo, con el fin de que conozcan los riesgos que corren al contratar inadecuadamente a su personal de montajes y el riesgo con impacto económico al que puede llegar la compañía que va desde multas, sanciones, cierre de la empresa, quiebra, hasta la privación de la libertad por incumplimiento.

El trabajo está organizado de la siguiente manera, en el siguiente capítulo se habla sobre la definición y tipos de empresas, se dan a conocer cuáles son las empresas seleccionadas para el trabajo, en el capítulo 2 se trabaja la normatividad existente en cuanto a contratación, sanciones y multas, y finalmente se presentan los resultados, conclusiones y las recomendaciones.

### 1.1. Breve historia de la empresa

Las empresas tienen una historia y una evolución -estas han existido desde la prehistoria- en donde el hombre por el sentido de supervivencia buscaba y generaba provisiones, como alimento, vestido, defensa personal, generando con ello bienes o servicios.

La palabra empresario comienza a ser usada en Francia en la época medieval, designando a los responsables de expediciones militares. Hacia principios del siglo XVII aparecen unidos los conceptos de empresario e incertidumbre: el empresario es aquel que toma riesgos, pero no de cualquier entidad; la palabra se reserva para aquellos responsables de empresas extraordinarias como por ejemplo los grandes contratistas de obras públicas y efectos militares de la corona (Valdaliso & Lopez, 2008, págs. 4-5).

Es así como se fueron conformando las asociaciones que pretendían atender una necesidad de un sector, provincia o población con el fin de obtener un beneficio económico, por lo cual surgen las empresas, las cuales hacen parte del desarrollo económico de un país.

Con los cambios del entorno las empresas han evolucionado en diferentes contextos de acuerdo con el desarrollo de los modelos económicos del entorno, lo cual ha permitido la adaptación y supervivencia de las mismas, en la siguiente tabla se observa el detalle de dichos cambios.

### 1.2 Tabla 1: La Empresa como Órgano del Sistema Económico

Modelo de empresa			Sistema económico
<b>Etapas</b>	Estructura Básica	Definición	Modelo de Organización Económica

<b>Empresa Primitiva</b>	Unidad Simple, de base Familiar	Unidad Técnica	Feudalismo
<b>Empresa Comercial</b>	Unidad Simple, organizada, de base Familiar o no	Unidad técnico – económica	Mercantilismos (capitalismo mercantil)
<b>Empresa Industrial</b>	Unidad Compleja, organizada, societaria y funcional	Unidad económica de producción	Capitalismo industrial
<b>Empresa como organización</b>	Unidad Compleja, organizada, multisocietaria, divisional y multinacional	Unidad de decisión o de dirección	Capitalismo financiero e internacional

Fuente: datos procesados del curso básico de economía de la empresa. (Eduardo Bueno, 2005).

De acuerdo con Eduardo Bueno, en la anterior tabla se observa que:

(...) la empresa tuvo sus inicios como unidades simples o de base familiar donde predominaba la capacidad técnica o artesanal de sus integrantes, esto aplica tanto para la empresa primitiva como para la comercial, uno de los mayores cambios que marcaron la evolución de la empresa fue la etapa industrial en el siglo XVIII, con la aparición de las máquinas para tejer, máquina de vapor y el inicio de la industria pesada que a su vez dio origen a la administración científica, lo cual permitió diferentes enfoques de control y productividad (Bueno, 2005, págs. 32-33).

Algunos eventos históricos han permitido que el progreso de las organizaciones avance acorde a los cambios del entorno, la empresa como organización complementó su desarrollo con la tecnología y la internacionalización, consolidando el sistema como un capitalismo financiero; en la actualidad, las empresas continúan en una etapa de globalización, exigiendo competencias de innovación, actualización tecnológica, trascender las barreras del idioma, aplicar la Responsabilidad Social Empresarial y optimizar recursos.

## Definición de empresa

De acuerdo a sus relaciones económicas, la empresa la definen “conjunto de procesos relacionados y coordinados a través de una cadena de mando cuyo origen es la existencia de costos de usar el mercado; además la empresa integra los procesos que se plantearon al interior, con el objetivo de maximizar beneficios" (Tarzján & Paredes, 2001, págs. 11-12).

Uno de los componentes de la empresa es la cadena de abastecimiento, que integra los elementos desde la toma de necesidad del cliente, materiales, procesos de transformación, hasta la entrega final del producto; es así como muchas compañías buscan optimizar sus recursos recurriendo a diferentes modelos de negocio que cambian la forma de desarrollar sus elementos para lograr beneficios económicos o de satisfacción de sus clientes. Igualmente Valdaliso y López mencionan que la empresa:

“(...) es una creación antigua, fruto de las necesidades sociales y el emprendimiento de una o varias personas, consiste en la agrupación de tareas que conciernen a diferentes disciplinas profesionales, las cuales utilizan unos recursos que finalmente buscan beneficiar a los propietarios de la misma, dentro de la optimización se encuentra, materia prima, insumos de producción, planta física, recursos naturales y mano de obra” (Valdaliso & Lopez, 2008, págs. 4-5) .

Algunas compañías han caído en la trampa de enfocar sus esfuerzos a los resultados financieros, de tal modo que han incurrido en la implementación de métodos inadecuados de selección de proveedores, materiales, procesos de contratación o logística de entregas, que si bien pueden mejorar el resultado de un corto periodo y reflejar un presente exitoso, realmente están destruyendo valor a la compañía con la insatisfacción de los clientes y la exposición a demandas y multas que pueden poner en riesgo la supervivencia de la misma.

Según Bueno, la empresa “es un sistema técnico compuesto por un conjunto de procesos, tecnologías y métodos, que explican los negocios y explotaciones que caracterizan



económicamente la organización y que se desarrollan en una o más plantas o establecimientos y<sup>9</sup> a través de una o más sociedades mercantiles" (Bueno, 2005, pág. 39).

Los componentes de las empresas no solo están al interior de las organizaciones, también existen unos elementos que son externos, pero que conforman todo el contexto empresarial, algunos son voluntarios y negociables y otros no lo son, dentro de los voluntarios están los proveedores, aliados estratégicos, nichos de mercado, investigaciones externas y la misma competencia; como elementos involuntarios están todas las variables económicas que pueden impactar el desarrollo y evolución de la misma, de la constante planeación de dichos elementos y una correcta adaptación depende la supervivencia de una compañía.

#### Tipos de empresas:

Para facilitar el estudio de las empresas y de los diferentes sectores económicos se han buscado diversas formas de ordenarlas, según la necesidad del investigador puede acceder al grupo de su interés, a continuación se relacionan algunas categorías:

Las empresas pueden clasificarse por diferentes criterios, entre algunos están: el tamaño, el sector económico y la inversión de capital.

a. Según el tamaño: lo más utilizado y reconocido internacionalmente es el número de trabajadores:

- "Empresa pequeña: menos de 50 empleados.
- Empresa mediana: entre 50 y 500 empleados.
- Empresa grande: más de 500 empleados" (Bueno, 2005, pág. 323).

b. Según el sector económico en el que ejercen su actividad:

- Empresas primarias: aquéllas cuya materia prima principal es una parte de la naturaleza y cuyo proceso de producción consiste en fomentar el desarrollo natural de ese elemento para comercializarlo. Empresas agrícolas, ganaderas y forestales.

- Empresas secundarias: realizan procesos técnicos de transformación a las materias primas para obtener los productos. Se integran las empresas industriales y las de construcción.
- Empresas terciarias: aquéllas cuya función fundamental es la prestación de un servicio. Se caracterizan porque no realizan labores técnicas de transformación. Incluye las empresas de servicio (personales a las empresas, financieras, turismo, sanitario, de enseñanzas, comunicaciones) (Bueno, 2005, págs. 323-324).

c. Las empresas también pueden ser clasificadas según la titularidad del capital. Entre las que encontramos:

- “Empresas privadas: su capital está en mano de particulares, personas individuales en el sentido que estudia el derecho empresarial, esta es el más común que se encuentra en el mercado.
- Empresas públicas: cuyo capital es propiedad total del estado”. (Bueno, Ignacio, & Duran, 2002, págs. 66-67)

d. Según la forma jurídica: la legislación mercantil distingue los siguientes tipos:

- Empresario individual: aquella empresa cuyo propietario es una persona. (Individual personal e individual capitalista).
- Empresa societaria: asociación de varias personas que ponen en común trabajo, capital, o ambas cosas a la vez; da lugar al nacimiento de un ente con personalidad jurídica diferente de la de cada uno de los asociados, existen 4 tipos de empresas societaria: de personas, capitalista, mixtas y comanditarias (Bueno, Ignacio, & Duran, 2002, págs. 68-70).

En los párrafos anteriores se pueden observar algunas de las posibles ordenaciones de las empresas, finalmente se pueden categorizar según la necesidad de estudio, no obstante las empresas difícilmente serán idénticas, porque sus elementos internos, externos, controlables y no controlados pueden tener características y comportamientos diferentes según el contexto en que se desplieguen.

Cuando se menciona el término “mobiliario de oficinas” se hace referencia al conjunto de muebles que componen un espacio destinado a la administración de una compañía o empresa, pertenecen a este grupo los escritorios, mesas, divisiones modulares (paneles), sillas, salas de esperas, unidades de almacenamiento de documentación entre otros; están excluidos los equipos de cómputo y electrónicos.

Dentro de las regiones pueden haber un gran número de empresas que participan activamente en la atención del sector económico en estudio, para el caso del Valle de Aburra existen diferentes tipos de sociedades, que van desde los remates de mobiliario de segunda, los pequeños talleres, Carpinteros, hasta los mega fabricantes que atienden las grandes empresas con productos bien desarrollados, hechos a la medida, novedosos y vanguardistas.

Para el presente estudio se mencionan las 4 principales compañías que atienden dicho sector en el Valle de Aburra; a continuación se describen:

### 2.1 Carvajal Espacios S.A.S.

Carvajal Espacios S.A.S., “es la marca experta en crear y gestionar ambientes más productivos que marcan la diferencia en la industria, la oficina y el hogar. Se divide en unidades estratégicas de negocio y las marcas comerciales son: Mepal, Almatec y Tukasa” (Carvajal, s.f).

#### **Mepal**

Es la marca que se especializa en el suministro de mobiliario de oficinas y la generación de espacios más productivos, se consolida como la mejor opción para potenciar la capacidad de los equipos de trabajo y aportar a la estrategia, al clima y a los resultados de las organizaciones. Una acción que siempre acompaña las labores de esta marca es la minimización del impacto causado en el medio ambiente durante la producción del mobiliario y la generación de bienestar para los integrantes de su equipo (Carvajal, s.f).

Carvajal es una empresa de larga trayectoria, tradicional, con más de 100 años en el mercado se caracteriza por su buen servicio, asesoría y respaldo a sus clientes. 12

## 2.2 Muebles Tugó

Cuando a muebles con alto nivel de diseño se refiere, se puede pensar en Tugó, compañía que tiene un enfoque de muebles para el hogar, pero que con la inclusión de su nueva unidad de negocios, Tugó proyectos, pretende ampliar su cobertura y explorar nuevos mercados.

Tugó es una compañía multinacional que tiene en el mercado 15 años de experiencia en la comercialización de muebles y objetos de diseño para el hogar, la oficina y diferentes instituciones. Actualmente cuenta con presencia en Colombia y en Venezuela bajo la marca Bima.

De acuerdo a una necesidad puntual que tenía el mercado institucional de adecuar de forma profesional sus espacios, nace un nuevo formato especializado en ofrecer soluciones desde unos cuantos puestos de trabajo hasta proyectos “llave en mano” a públicos que, por lo general, no tienen la experticia ni el tiempo de visitar las tiendas de *retail*, el cual es llamado Tugo proyectos (Tugo, s.f).

## 2.3 SOLINOFF Corporation S.A.

Solinoff Corporation S.A., Soluciones Integrales para Oficina, es una compañía industrial creada a finales de los años ochenta, dedicada al diseño, desarrollo, producción, comercialización, exportación, instalación y servicio post venta en amoblamiento de oficina y almacenamiento técnico (Solinoff, s.f).

Durante 25 años, SOLINOFF Corp. S.A., se ha consolidado como unas de las compañías líderes del sector, actualmente dispone de un amplio portafolio de productos y servicios complementarios que brindan a los clientes soluciones integrales en espacios de trabajo con tecnología (Solinoff, s.f).

Una organización con productos perfectamente desarrollados, estructurada con una cadena de servicio bien definida y un mercado con la necesidad de un jugador de éstas

características hacen de Solinoff un exponente importante dentro del sector con un portafolio 13  
amplio y adecuado para cada nicho.

## 2.4 MUMA

Fundada en año 1950 con el nombre Manufacturas Muñoz, en el año 2009 lanza su nueva imagen corporativa Muma, fabrica, integra y comercializa mobiliario para ofrecer unas soluciones integrales a los sectores:

Corporativo e industrial: para grandes, medianas y pequeñas empresas.

Hospitalidad: para restaurantes, centros comerciales, plazoletas de comidas, bares, casinos y cafeterías, entre otros.

Académico: para universidades, colegios, escuelas, centros de capacitación y formación, centros de convenciones, entre otros.

Escenarios deportivos y de entretenimiento: para auditorios, teatros, centros culturales y salones sociales.

Hogar: mobiliario para oficina en casa, comedores auxiliares, muebles de terrazas, jardín y sillas y mesas en general.

Muma, cuenta con experiencia exportadora de más de 18 años con representantes y distribuidores autorizados en más de 13 países. Adicionalmente, algunos de sus diseños han sido reconocidos a nivel nacional e internacional, muestra de ello es el Reddot Design Award, con la silla Menta en el año 2008. (Muma, s.f)

Las empresas en estudio son empresas bien constituidas, con participación en mercados internacionales y una imagen de madurez que lleva a pensar que todo está en orden. Cuando se profundiza un poco más al detalle en su operación se encuentra que se están corriendo riesgos de alto impacto para la compañía y para la sociedad con algunas formas de contratar actividades que son propias del negocio como el montaje de los proyectos, en el siguiente capítulo se enunciarán conceptos relacionados con la contratación en Colombia, cómo, desde el marco legal, se debe tener en cuenta antes de decidir la forma de contratar un suministro o un servicio para no incurrir en incumplimientos que pueden acarrear sanciones que ponen en riesgo la existencia de una empresa.

**2.1 La contratación**

La contratación hace alusión a la celebración de un acuerdo entre dos o más partes quienes se comprometen voluntariamente a cumplir con una serie de condiciones que por lo general están escritas en un documento llamado contrato, dentro de los contratos existen los derechos y deberes que cada parte se obliga a obedecer para garantizar la duración estipulada y el cumplimiento objetivos que dieron origen al acto.

La contratación laboral en Colombia es de dos tipos: pública y privada, el presente trabajo se enfocará en la contratación privada, teniendo en cuenta que en el sector económico en estudio participan solo empresas de dicha índole.

**2.1.1 La contratación laboral**

Cuando se utiliza el término contratación laboral se refiere a los contratos de trabajo celebrados entre personas naturales, jurídicas o las posibles combinaciones entre éstos dos partícipes, dicha contratación está orientada a la prestación de un servicio de mano de obra, la cual puede ser complementada con maquinaria o equipos y es en el contrato donde se deja especificado quién es el responsable de suministrar dichos elementos.

Un contrato de trabajo es cuando una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. (Código Sustantivo del Trabajo, 1950 art. 22).

Existen diferentes elementos que componen un contrato de trabajo, entre ellos están la remuneración, fechas de inicio y terminación, lugar de trabajo y tipo de contrato, que aunque no esté por escrito está regido por uno de los modelos establecidos por la legislación colombiana.

Las personas que intervienen en un contrato son: el que presta el servicio quien se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración es el salario.

Es importante tener claridad de cuál es la posición de cada parte, con el fin de estar al tanto de sus deberes y derechos y no incurrir en comportamientos o desempeños erróneos que conlleven a la terminación del contrato.

En su artículo 23 del código indica que elementos esenciales deben existir para que haya un contrato de trabajo, estos son:

- La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo
- La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país
- Un salario como retribución del servicio (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, art. 23).

Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

Cuando por algún motivo no se celebre por escrito un contrato de trabajo, las condiciones que rigen el acuerdo entre las partes son las de un contrato a término indefinido, el desconocimiento de la ley no exime de las responsabilidades a ninguna de las partes.

La ignorancia de dicha política ha expuesto a diferentes compañías, por lo regular pequeñas y medianas empresas, a situaciones de posibles demandas o sanciones por parte del gobierno y las oficinas de trabajo.

Los contratos de trabajo se pueden clasificar de acuerdo a la forma, contenido, duración, su categorización depende de la necesidad del investigador o el objeto de estudio.

Según la forma los contratos pueden ser: verbal o escrito el código sustantivo del trabajo en su artículo 38 define al contrato sea verbal, el empleador y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos:

- La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse
- La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago
- La duración del contrato (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, art.38).

Es fácil determinar si existe un contrato, con el cumplimiento de los tres elementos descritos anteriormente, por sencillo que parezca un acuerdo con las anteriores condiciones se dar por entendido que se ha celebrado un contrato de trabajo.

Según la duración: “el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio” (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, art. 45).

Cada uno de los tipos de contratos tienen cláusulas diferenciadoras que deben tenerse en cuenta al momento de celebrarlos, es importante recibir asesoría jurídica de profesionales expertos en la materia, tener los cuidados y precauciones para evitar poner en riesgo la compañía.

“La duración de un contrato puede ser a término fijo y o término indefinido.

El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente” (Código Sustantivo del Trabajo 1950, art. 46).



Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea (Código Sustantivo del Trabajo 1950, art. 46).

Cada uno de los aspectos mencionados se deben respetar a cabalidad, el incumplimiento de los términos pueden acarrear reingresos de personal, pago de sanciones económicas y deterioro de imagen corporativa para una compañía.

Para el contrato de duración indefinida el código lo define así:” el contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido” (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, art. 47).

“El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el patrono lo reemplace” (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, art. 47).

El contrato a término indefinido es una modalidad que ha perdido frecuencia dentro del mercado laboral, la celebración de contratos a término fijo, temporales o por obra son los que marcan la tendencia, es un enfoque muy financiero, orientado a la sostenibilidad de las empresas sin la responsabilidad de una carga laboral y donde la responsabilidad social y el capital de conocimiento no marcan relevancia para quienes lo adoptan.

Cuando el “contrato está determinado por el tiempo para ejecutar una obra o actividad 18 es un contrato por duración de obra o labor” (Fuentes, 2010, pág. 20). Es importante señalar que en el contrato se debe detallar por escrito claramente la obra o labor por la que se contrata la persona.

El contrato por obra es una alternativa de contratación que muchas compañías han adoptado con el objetivo de tener el costo del contrato asociado a una venta o cliente, adicionalmente no es visto como un contrato de trabajo, se percibe en su lugar como una relación comercial entre dos partes, de ahí el desconocimiento de cláusulas y condiciones que lo rigen; un contrato de trabajo mal diseñado o con omisiones de las leyes puede acarrear grandes perjuicios para las partes que participan en dicha celebración. También existe el contrato transitorio, que de acuerdo con fuentes es “(...) el que se utiliza para ejecutar trabajos ocasionales, accidentales o transitorios, distintos de las actividades normales del empleador, por términos inferiores a un mes” (Fuentes, 2010, pág. 20).

Los trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios están excluidos de las siguientes prestaciones: “las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el auxilio monetario por enfermedad no profesional; la dotación, gastos de entierro, auxilios de cesantía, seguro de vida y prima de servicios” (Fuentes, 2010, pág. 21).

Es importante no confundir un contrato de obra o labor con un contrato accidental o transitorio, el contrato de obra o labor aplica para trabajos claramente definidos en su inicio y terminación, con un alcance determinado y acordado en su celebración, los trabajos son repetitivos pero con características diferenciables, generalmente en lugar, remuneración y tiempos de ejecución; para el caso de los trabajos transitorios son actividades imprevistas dentro de los procesos de una compañía y su presentación es extemporánea, es decir, que raramente se volverán a tener y no justifica celebrar otro tipo de contratación.

El código sustantivo del trabajo enuncia otras figuras que representan el empleador o el empleado dentro de un contrato de trabajo, a continuación se nombrarán algunos:

Cuando se celebran contratos de trabajo con contratistas independientes se debe tener en cuenta que existen unas condiciones que dicha parte debe realizar a cabalidad para dar pie al cumplimiento jurídico del contrato, la violación a las condiciones tiene implicaciones sancionatorias y de responsabilidad social de alto impacto. Al respecto la norma menciona:

Son contratistas independientes y por tanto, verdaderos patronos y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, art.34).

### **Simple Intermediario**

La normatividad define este concepto con las siguientes características:

Son simples intermediarios, las personas que contraten servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un empleador.

Igualmente se consideran como simples intermediarios, aun cuando aparezcan como empresarios independientes, las personas que agrupan o coordinan los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos en los cuales utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de un empleador para el beneficio de este y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo.

El que celebre contrato de trabajo obrando como simple intermediario debe declarar esa calidad y manifestar el nombre del empleador. Si no lo hiciera así, responde solidariamente

con el empleador de las obligaciones respectivas” (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, art. 35). 20

Adicional a los tipos de contratación anterior, la Ley 1450 de 2011 plan nacional de desarrollo en su artículo 171 tiene una nueva clasificación de contratación:

### **Vinculación laboral por períodos inferiores a un mes o por días**

Se evidencia que existen diferentes tipos o modelos para celebrar un contrato de trabajo, cada uno está orientado a atender diferentes necesidades del sistema laboral y empresarial, es importante utilizar el contrato adecuado según la situación presentada y enfocarse en el marco legal antes de tomar decisiones orientadas a beneficios económicos momentáneos, facilismos o informalidades.

El trabajo es un derecho de todas las personas, por lo cual el Estado establece la normatividad necesaria para garantizar las condiciones y el bienestar del trabajador. La legislación laboral vela por los derechos de los trabajadores, los cuales son ineludibles y tenidos en cuenta al momento de celebrar un contrato de trabajo. Algunos apartes de la norma mencionan requisitos a cumplir como:

La afiliación a la Seguridad Social Integral de los trabajadores dependientes que se encuentren vinculados laboralmente por periodos inferiores a un mes o por días, y que por dicha situación perciban un ingreso mensual inferior a un SMMLV, se realizará mediante su cotización de acuerdo con el número de días laborados y sobre un monto no inferior a un salario mínimo legal diario vigente, de conformidad con los límites mínimos que se establezcan por el Gobierno Nacional, teniendo en cuenta los costos de administración y recaudo del Sistema de la siguiente manera:

a) Al régimen subsidiado del Sistema General de Seguridad Social en Salud: si el trabajador es elegible para el subsidio en salud, el aporte será realizado exclusivamente por el empleador y equivaldrá al 8,5 % del ingreso percibido, con destino a la subcuenta de solidaridad del Fondo de Solidaridad y Garantía, FOSYGA., de conformidad con los límites mínimos que establezca el Gobierno Nacional. En caso de no ser elegible para el subsidio en

salud por tener capacidad de pago, el trabajador deberá además realizar su aporte correspondiente al 4 % del ingreso base de cotización sobre el cual esté realizando el empleador las cotizaciones.

b) Al Sistema de Beneficios Económicos Periódicos: el empleado y el empleador deberán cotizar a este sistema, sobre el mismo ingreso base de cotización reportada para salud, en los porcentajes establecidos para realizar aportes al Sistema General de Pensiones. El Gobierno Nacional reglamentará las condiciones para el traslado y reconocimientos entre el Sistema de Beneficios Económicos Periódicos y el Sistema General de Pensiones.

Cuando estos trabajadores quieran pertenecer al Sistema General de Pensiones o al Régimen Contributivo del Sistema de Seguridad Social en Salud (SGSSS), deberán cotizar sobre un monto no inferior a un salario mínimo legal mensual vigente (Ley 1450, 2011 art.171).

Los empleados y empleadores están orientados desde el marco legal por unos deberes y derechos que son imprescindibles en el momento de la ejecución del contrato, de su cumplimiento, compromiso y responsabilidad depende lograr el objetivo previsto que dio origen al ya mencionado contrato, a continuación se enuncian dichas obligaciones:

### Obligaciones del empleador

El código sustantivo de trabajo contempla las siguientes obligaciones:

Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.

Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, art. 236).

## Obligaciones del empleado

En el código encontramos las siguientes obligaciones del trabajador:

Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.

Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.

Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.

Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales” (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, art. 236).

Es importante tener en cuenta en el momento de la celebración del contrato y la ejecución del mismo, algunos elementos que son relevantes y que por lo general no se aclaran hasta presentarse una situación de conflicto, entre ellos se tienen:

El respeto en la comunicación, definir claramente cómo debe ser la comunicación según el orden jerárquico dentro de la compañía, qué tipo de información se considera confidencial y hasta qué nivel se debe comunicar, qué riesgos existen en el momento de ejecutar el contrato y

cuáles son las medidas que se deben tomar para mitigarlos, en caso de accidente como proceder según su severidad.

23

Son puntos que al parecer son obvios, no se les presta mayor relevancia, pero son clave para lograr el éxito y promover relaciones laborales duraderas.

### 2.1.2 Sanciones, multas e indemnizaciones

Uno de los elementos que se presenta a menudo dentro de los procesos de contratación es la intermediación laboral, la cual está bien estipulada en el código sustantivo del trabajo, donde solo está permitida para las empresas de servicios temporales o llamadas también agencias de empleo.

Actualmente existen cooperativas que afilian a personas naturales, que en el mercado se hacen llamar empleados independientes, solo con el fin de vincularlos al sistema de seguridad social y obtener beneficios económicos realizando realmente intermediación laboral, exponiendo a multas y sanciones, a quienes contratan a dichas personas, y a quienes reciben la prestación del servicio ofrecido..

Entre las multas y sanciones, el gobierno nacional tiene establecidos unos rangos que están constituidos por número de empleados, los cuales están definidos en el decreto 2025 de 2011, donde se plantea la prohibición de intermediación laboral a través de cooperativas de trabajo asociadas.

“Cuando se hace mención a intermediación laboral, se entenderá como el envío de trabajadores en misión para prestar servicios a empresas o instituciones” (Ley 1429 de 2010, art 63).

Esta actividad es propia de las empresas de servicios temporales según el artículo 71 de la Ley 50 de 1990 y el decreto 4369 de 2006. Por lo tanto esta actividad no está permitida a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado.

Para los mismos efectos, se entiende por actividad misional permanente aquellas actividades o funciones directamente relacionadas con la producción del bien o servicios característicos de la empresa.

Para los efectos del presente decreto, cuando se hace mención al tercero contratante o al 24  
tercero que contrate, se entenderá como la institución y/o empresa pública y/o privada  
usuaria final que contrata a personal directa o indirectamente para la prestación de servicios.  
De igual manera, cuando se hace mención a la contratación, se entenderá como la  
contratación directa o indirecta (Presidencia de la República, 2006).

La ley es muy clara al especificar la prohibición de la intermediación laboral, sin embargo es una norma que es poco conocida en el medio y por lo tanto violada constantemente, más por desconocimiento que por negligencia.

En la actualidad las empresas celebran contratos laborales con contratistas independientes, sin validar si están cumpliendo a cabalidad los requisitos establecidos por la ley, de hecho existe una alta probabilidad que se desconozca la norma que prohíbe la intermediación laboral o no se tenga claridad del tema.

El decreto 2025 de 2011 en su artículo 2 dice que: “a partir de la entrada en vigencia del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, las instituciones o empresas públicas y/o privadas no podrán contratar procesos o actividades misionales permanentes con Cooperativas o Precooperativas de Trabajo Asociado” (Presidencia de la República, 2010).

Cuando se establezca que una Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado ha incurrido en intermediación laboral, o en una o más de las conductas descritas en el artículo anterior, se impondrán sanciones consistentes en multas hasta de cinco mil (5.000) smlmv., a través de las Direcciones Territoriales del Ministerio de la Protección Social, de conformidad con lo previsto en el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010. Entrará a regir una vez sea sancionada y promulgada la Ley del Plan de Desarrollo Económico 2010-2014 "Prosperidad para Todos (Presidencia de la República, 2010).

Las multas y sanciones son claras, por su monto es importante darle la relevancia del caso, una sanción económica elevada puede conducir a una compañía desde una crisis financiera hasta la quiebra total por considerarse inoperante.



El marco legal es un factor clave dentro de la operación de una compañía, la elusión o 25 evasión de las leyes es una decisión, que tarde o temprano, dependiendo de su severidad, puede terminar con el cierre o liquidación de una empresa.

Además de las sanciones anteriores, las cooperativas o precooperativas de trabajo asociado que incurran en estas prácticas quedarán incurso en causal de disolución y liquidación. La Superintendencia de la Economía Solidaria y las demás Superintendencias, para el caso de las cooperativas especializadas, cancelarán la personería jurídica.

Al tercero que contrate con una Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado que incurra en intermediación laboral o que esté involucrado en una o más de las conductas descritas en el artículo anterior o que contrate procesos o actividades misionales permanentes, se le impondrá una multa hasta de cinco mil (5.000) SMMLV, a través de las Direcciones Territoriales del Ministerio de la Protección Social. Lo anterior, sin perjuicio de lo señalado en el numeral 4 del artículo 7 de la Ley 1233 de 2008, con base en el cual “el inspector de trabajo reconocerá el contrato de trabajo realidad entre el tercero contratante y los trabajadores” (Ley 1233 de 2008).

En definitiva, la violación a la norma de intermediación laboral tiene un alcance demasiado amplio, que perjudica a los diferentes actores que participan de la contratación con éstas características, el hecho de recibir sanciones económicas por parte de quien contrata, quien recibe el servicio y la disolución de la cooperativa es un hecho de alto impacto social, una compañía en liquidación, una empresa en crisis financiera afecta económicamente a una sociedad, eleva el desempleo, baja la calidad de vida de las personas e incluso puede generar riesgo psicosocial, algo que se puede evitar teniendo unas buenas prácticas de contratación.

Ningún trabajador podrá contratarse sin los derechos y las garantías laborales establecidas en la Constitución Política y en la Ley, incluidos los trabajadores asociados a las (Sic) la Ley 1429 de 2010 Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado. Si adelantada la correspondiente investigación, el inspector de Trabajo, en ejercicio de sus competencias administrativas, concluye que el tercero contrató con una cooperativa o precooperativa de trabajo asociado incurriendo en intermediación laboral o que concurren cualquiera de los otros presupuestos de hecho y de derecho para que se configure un contrato de trabajo

realidad, así deberá advertirlo, sin perjuicio de las sanciones establecidas en el inciso anterior, y de las facultades judiciales propias de la jurisdicción ordinaria laboral (Ley 1429 de 2010).

Existe un contrato laboral diseñado para cada tipo de trabajo que se pueda presentar, donde se garanticen las buenas condiciones, derechos, deberes y que mitigue la explotación y la precariedad laboral. La asesoría jurídica es vital antes de tomar la decisión del modelo de contratación a implementar.

Adicional a la responsabilidad social empresarial la ley establece las multas de acuerdo al número total de trabajadores según la siguiente tabla:

**Tabla 2: Multas de acuerdo al número total de trabajadores**

<b>Número total de trabajadores asociados y no asociados</b>	<b>Valor multa en smmlv.</b>
<b>De 1 a 25</b>	De 1.000 a 2.500 smmlv.
<b>De 26 a 100</b>	De 2.501 hasta 3.000 smmlv.
<b>De 101 a 400</b>	De 3.001 hasta 4.000 smmlv.
<b>De 401 en adelante</b>	De 4.001 hasta 5.000 smmlv.

Fuente: Datos procesados del (Decreto 2025 de 2011 art. 9).

“Las sanciones anteriormente establecidas se impondrán en la misma proporción a las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado y a los terceros contratantes” (Presidencia de la República, 2010).

El decreto 2025 de 2011 en su artículo 10 menciona:

Sin perjuicio del contrato de trabajo realidad que se configure entre el verdadero empleador y el trabajador, como lo establece el artículo 53 de la Constitución Política, a los terceros contratantes que contraten procesos o actividades misionales permanentes prohibidas por la ley, cuando voluntariamente formalicen mediante un contrato escrito una relación laboral a término indefinido, se les reducirá la sanción en un veinte por ciento (20%) de su valor por

cada año que dicha relación se mantenga, con un cien por ciento (100%) de condonación de la misma luego del quinto año. Entrará a regir una vez sea sancionada y promulgada la Ley del Plan de Desarrollo Económico 2010-2014 "Prosperidad para Todos" (Presidencia de la República, 2010). 27

Si bien el gobierno otorga una forma de mitigar un poco el impacto de las sanciones económicas, el hecho de vincular por medio de contrato a término indefinido a todo el personal que inicialmente operaba como contratista independiente es un impacto financiero que, dependiendo del número de empleados a contratar, de la estabilidad del negocio, de los salarios establecidos y del músculo financiero de la compañía, puede tornarse en una inviabilidad para operar debido a la carga prestacional; de ahí a determinar el modelo adecuado para contratar cumpliendo desde un principio con el marco legal.

El objetivo del gobierno con la normatividad es que los ciudadanos tengan acceso a un empleo digno y evitar al máximo la explotación laboral, las multas y sanciones denotan su obligatoriedad y perjuicio económico para las empresas que incumplan la ley, es importante analizar su impacto antes de realizar contrataciones sin el cumplimiento estricto del marco legal que rige el estado colombiano.

El Ministerio de Trabajo, dando cumplimiento al decreto 2025 de 2011 ha impuesto sanciones a algunas empresas su incumplimiento, entre las empresas multadas están:

La empresa Palmas del Cesar S.A., fue objeto de la sanción más alta por parte del ministerio, con una multa equivalente \$2.156 millones (3.500 smlmv).

Las cooperativas de trabajo asociado sancionadas fueron: Coopprocesar, Coprobarro, Cooprolibano, Prominas, Canaguascur, Alternativa, El Esfuerzo, Coopalsur y Cooproaguas. Estas deberán pagar multas por \$ 616 millones de pesos cada una (1.000 smlmv) (Mintrabajo, 2014).

Otra empresa sancionada es Avianca, la cual deberá pagar una multa de \$1.835.832.200 (El Heraldo, 2012).

Pese a dichas sanciones, el gobierno no ha sido estricto en la exigencia del cumplimiento de la norma, sin embargo ya existen casos donde las personas han denunciado y se han hecho efectivas las sanciones con altos impactos económicos, sociales y laborales para las empresas, una correcta contratación es la mejor opción en todos los contextos que implica dicha tarea.

## **Capítulo 3**

En el presente capítulo se evidencian las tendencias de los modelos de contratación de montajes de mobiliario de oficinas en el Valle de Aburrá, en un estudio realizado en las principales empresas del sector, se conoce como cada una de ellas contrata el personal para el montaje de mobiliario de oficinas, se conoce cómo cada una de ellas contrata el personal de montajes acorde a su estrategia financiera y de servicios, sin embargo algunas de ellas por momentos pueden estar incumpliendo la ley y estar expuestas a sanciones que tendrían un impacto negativo para su estabilidad e imagen corporativa.

### **3.1 Hallazgos y consideraciones finales**

#### **3.1.1 Empresas objeto de estudio**

El estudio se realizó en cuatro empresas del sector mobiliario de oficina del valle de Aburra, dichas empresas fueron seleccionadas teniendo encuesta el Raking 2012 líderes sector muebles de Colombia estas fueron Carjaval Espacios S.A.S, MUMA, Solinoff Corporation S.A y Tugo.

#### **3.1.2 Prácticas de contratación en el sector**

Se realizaron entrevistas a los directores de las áreas de instalaciones y se evidencio que existen diferentes modelos de contratación del personal para el montaje de mobiliario de oficinas, algunos tienen una planta contratada directamente, lo que puede dar una idea de estabilidad financiera o modelo de servicio orientado a la satisfacción de los clientes partiendo de la satisfacción interna, adicionalmente se nota un interés por conservar el capital del conocimiento y por enriquecerse con la experticia en el montaje de cada proyecto, otros en cambio tienen subcontratado toda la operación del montaje, evidenciando una tendencia a

presentar el montaje en sus estados financieros como un costo variable asociado a cada proyecto; otras compañías en cambio combinan los modelos, a continuación se observa en detalle cada compañía.

**Carvajal Espacios:** contrata de 2 formas, la primera es personal que es vinculado a la empresa con todas las prestaciones de Ley; la otra modalidad es subcontratar por medio de contratistas independientes, esto se realiza cuando el personal de planta está asignado 100% a otros proyectos.

Profundizando en las respuestas del entrevistado se evidencia que bajo la modalidad de subcontratación por medio de contratistas independientes no se tienen herramientas o metodologías para controlar el cumplimiento de la ley y evitar la intermediación laboral, de hecho algunos de sus contratistas independientes la están practicando exponiendo a una empresa como Carvajal Espacios a un escándalo por intermediación laboral y a sanciones debido al incumplimiento del decreto 2025 de 2011.

**Solinoff Corporation S.A.:** Cuenta con un modelo de contratación temporal por medio de una agencia de empleo, asemejando a un periodo de prueba, si la persona pasa dicho periodo se vincula a la compañía, cuando existen picos de trabajo se subcontrata con personal contratista, no se firman contratos de prestación de servicios y no se valida en el sistema si están al día con pagos de seguridad Social.

Igual que la anterior empresa se está exponiendo a sanciones por intermediación laboral incumpliendo el decreto 2025 de 2011, adicionalmente sin la validación del pago de seguridad social, se está arriesgando a la compañía, en caso de un accidente fatal sin el pago correspondiente, la indemnización sería millonaria para la compañía que contrata y para quien recibe el servicio, impacto muy negativo desde el contexto financiero, RSE y de imagen corporativa.

**MUMA:** La contratación del personal la realizan a través de una agencia temporal de empleo, una vez terminado el periodo de prueba, si cumple con los requisitos definidos por la empresa, se vincula a la compañía.

Cuando se presenta alta demanda de instalación de mobiliario se procede a subcontratar por medio de empresas prestadoras de servicios, no se subcontrata con personas naturales.

En el caso de Muma está contratando de la manera correcta desde el contexto legal, decisión salomónica teniendo en cuenta que el cumplimiento de la ley es vital para la supervivencia de una compañía.

**Muebles TUGO:** Se cuenta con personal vinculado con todas las prestaciones de Ley, y cuando hay altos niveles de instalaciones se subcontrata con empresas prestadoras de servicio o contratistas independientes sin ningún tipo de contrato.

La práctica de contratar con contratistas independientes sin ningún tipo de control expone a la compañía a sanciones por incumplimiento del decreto 2025 de 2011.

Cabe anotar que las sanciones pueden tener un alcance a nivel nacional elevando así los montos económicos sancionatorios.

### 3.1.3 Efectos de la contratación

Cuando se lleva a cabo un contrato de trabajo se está incurriendo en una serie de implicaciones desde los ámbitos legal y laboral, las cuales tienen un alcance en otros ejes como son: capital del conocimiento, clima laboral, estabilidad financiera, imagen corporativa, servicio al cliente entre otros.

Para el caso de estudio se analizarán los efectos de los modelos de contratación actuales y sus implicaciones.

#### 3.1.3.1 Implicaciones legales:

De acuerdo con el análisis de la información obtenida de las empresas en estudio realizada por medio de la entrevista se observa que el 75% de las empresas está incurriendo en prácticas de contratación laboral inadecuada.

Al momento de celebrar contratos con contratistas independientes sin la debida firma 32 de un contrato de obra o labor, sin validar sus correctos pagos de seguridad social y sin certificar que no se esté presentando intermediación laboral de acuerdo al decreto 2025 de 2011 se están exponiendo a:

Sanciones gubernamentales según el Decreto 2025 de 2011, art. 9, por intermediación laboral afectando el aspecto financiero de la compañía.

Demandas laborales por incumplimiento del Código Sustantivo del Trabajo, 1950, art. 23, porque al celebrar un contrato verbal está regido por las condiciones de un contrato a término indefinido, afectando el aspecto financiero de la compañía y el clima laboral.

Indemnizaciones laborales dando cumplimiento al Código Sustantivo del Trabajo, 1950, art. 34, donde se confirma la solidaridad del contratante cuando se celebra un contrato con contratistas independientes; en caso de un desenlace fatal es la compañía contratante quien se debe responsabilizar de los montos económicos determinados en la sentencia del caso. Afectando su aspecto financiero, de clima laboral e imagen corporativa.

### 3.1.3.2 Implicaciones laborales:

Profundizando sobre la contratación celebrada con contratistas independientes se evidenció que una implicación de este modelo es que la negociación se hace con una persona natural, y se desconoce y/o no se tiene el alcance del control del personal que contrata dicha persona, sus prácticas de contratación, afiliaciones legales, honestidad, servicio al cliente, presentación personal, lo cual puede afectar la imagen de la compañía, procesos logísticos.

Según afirmación del Jefe de instalaciones de Carvajal Espacios:

Con personal contratado directamente por la empresa es complicado manejar los horarios laborales, teniendo en cuenta las exigencias de los clientes, los cuales solicitan realizar los trabajos en horarios nocturnos, extendidos o fines de semana, lo que generaría a la empresa un sobre costo por recargos laborales y exigencia de los



trabajadores para descansar el fin de semana, afectando la logística de la compañía y<sup>33</sup> el clima laboral.

“Cuando se contrata con empresas de servicios es común que haya personal con bajo conocimiento técnico del producto, prestándose para errores en el montaje o procesos de trabajos o materiales, extendiendo los tiempos de entrega generando insatisfacción en los clientes, adicionalmente cuando se tiene un costo fijo como el de una nómina operativa se debe tener unos ingresos constantes, de lo contrario los picos y valles pueden afectar el rendimiento financiero de la compañía; algo que no es fácil porque según el histórico de los últimos 10 años el comportamiento del sector es de bajo movimiento en el primer semestre del año y presentando su mayor nivel en el último trimestre (Mestra, 2014)

3.1.4 Caracterización de un modelo de contratación para empresas del sector mobiliario:

A partir del análisis de las leyes que rigen la contratación en Colombia, las actuales tendencias de contratación laboral en el sector estudiado y sus implicaciones a continuación se caracteriza un modelo de contratación que está dentro del marco legal y sus implicaciones tienen un riesgo mínimo, casi indeterminado, para el sector mobiliario.

Luego del análisis realizado a todas las empresas que desarrollan procesos para el sector mobiliario y buscando minimizar los riesgos que se identificaron en el proceso de contratación, se observa que, cumpliendo con unas mínimas características en dicho proceso, se podría tener un cumplimiento de la norma y una disminución de sanciones y riesgos. Se recomienda entonces proceder de la siguiente manera:

1. Contratar al personal del sector mobiliario con contratos a término fijo o indefinido, con una planta mínima de personal para la **supervisión** de la instalación de mobiliario de oficinas, con alto conocimiento técnico, compromiso con la empresa y bien capacitado en servicio al cliente y del cumplimiento de la normatividad.

2. Realizar contratos de obra o labor con Empresas legalmente constituidas para el montaje de los proyectos de mobiliario de oficinas, quienes proporcionan el personal **operativo** para la instalación del producto, el tiempo del contrato será por la duración de cada proyecto y se liquidará acorde a las tarifas establecidas o negociadas para dicho montaje, de ésta forma se da cumplimiento al marco legal y no se corren riesgos de sanciones, indemnizaciones o ruidos innecesarios, basados en una correcta contratación de mano de obra para el montaje de mobiliario de oficinas. 34
3. Fomentar la creación de un *outsourcing* que genere insumo operativo a las empresas del sector mobiliario, de tal forma que surtan a cada una de las empresas que operan, esto garantizaría que los empleados tuvieran una contratación permanente y por ende un vínculo con todas las prestaciones sociales y seguridad social.
4. Evitar contratar con terceros que no cumplen la norma y hacer auditorías a los pagos de seguridad social y prestaciones sociales por parte de dichas empresas, pues las empresas a las cuales les prestan el servicio podrían incurrir en sanciones por ser solidarias con dichos empleados.

## **Conclusiones**

Para la contratación de un servicio se deben tener en cuenta las implicaciones económicas, legales, laborales y de clima organizacional para realizarlo de manera adecuada y correcta.

El conocimiento de una compañía es un activo intangible invaluable, es importante conservarlo a través de personal, contratado directamente y no entregarlo a terceros.

Las contratación laboral en Colombia está claramente definida en el código sustantivo del trabajo, existen tipos y modelos de contrato acordes a las situaciones que se pueden presentar, es importante asesorarse con un experto antes de decidir el modelo de contratación a seguir, con el fin de actuar siempre bajo el marco legal.

El desconocimiento de una ley no exime su responsabilidad, con el presente trabajo se pretende poner en conocimiento al sector en estudio sobre el marco legal en que se está operando y evitar sanciones, indemnizaciones o multas innecesarias.

La informalidad en la contratación puede tener consecuencias negativas y de alto impacto para una compañía, dicha responsabilidad debe estar en un nivel jerárquico adecuado, concientizándose de la trascendencia e implicaciones de sus decisiones.

## 4. Anexos

### 4.1. Guión de entrevista

Agradecimiento a la persona que se entrevista por su participación en la investigación.

Introducción: se está realizando una investigación que pretende evidenciar la tendencia en contratación en el sector mobiliario, para ello se ha considerado importante hacer unas entrevistas a los directores de las principales empresas del sector, y es por eso que lo estamos invitando a colaborar en este proceso como informantes claros y responsables que pueden aportar para el desarrollo de este proyecto de investigación. Este informe será de suma importancia, pues permitirá establecer un modelo acorde con las necesidades de estas empresas. Su participación en esta investigación es voluntaria y pudiera retirarse o interrumpir la entrevista en el momento que lo considere pertinente. Recuerde que no habrá respuestas ni buenas ni malas, simplemente exprese con toda honestidad lo que usted considera que se le está preguntando.

La información proporcionada por usted se va a manejar completamente confidencial los investigadores, nos comprometemos a ello, su nombre no va a aparecer escrito en ningún reporte de este estudio.

Con el fin de aprovechar fielmente la información que usted nos va a proporcionar, sería importante grabar la entrevista, usted puede interrumpir la grabación en el momento que lo considere, y le solicito su autorización para grabarla.

Antes de encender la grabadora se le solicita el nombre completo de la persona (esto es para un registro privado no puede aparecer en la transcripción sino en documento privado.)

Enciende la grabadora, se verifica que esté grabando, y se repite la pregunta, ¿Usted acepta que se grabe la entrevista?

#### 4.2 Ficha frontal

Se refiere a unas variables claves para luego hacer una caracterización real, como:

- Número de entrevista:
- Fecha:
- Edad:
- Género (no se pregunta):
- ¿Hace cuánto trabaja en la empresa?
- ¿Cuál es su cargo?
- ¿Cuál es el nombre de la empresa?

#### 4.3 Entrevista realizada a los gerentes o jefes de planta de las empresas de Carvajal, Solinoff, Muma y Tugó

- ¿Qué opina usted de la contratación laboral en el sector mobiliario en el Valle de Aburrá?
- ¿Cómo es el proceso de selección de personal para la instalación de mobiliario de oficina?
- ¿Qué elementos contiene el proceso de contratación del personal para la instalación de mobiliario de oficina?
- ¿Con que prestaciones cuenta el personal de instalación de mobiliario de oficina?
- ¿Cómo corrobora la empresa que el personal este afiliado a Seguridad Social, Salud, Pensión, ARL., y caja de compensación?
- ¿Cómo se realiza el pago a los empleados de la organización? ¿Cada cuánto?
- ¿La empresa cuenta con póliza para eventos de incidentes o accidentes de trabajo? ¿Por qué?

#### 4.4 Cierre

- ¿Hay algo que usted considere importante que yo no le haya preguntado?
- Si se considerara necesario, ¿usted estaría de acuerdo que le pudiera volver a llamar para ampliar la información?

Muchas gracias por su participación

- 2012, R. (3 de diciembre de 2013). *Líderes sector muebles de Colombia*. Consultado el 2 de diciembre de 2013, de: <http://lanota.com/index.php/CONFIDENCIAS/Ranking-2012-lideres-sector-muebles-de-Colombia.html>
- Bernal, C. A. (2010). Metodología de la Investigación. En C. A. Bernal, *Metodología de la Investigación tercera Edición* (pág. 320). Bogotá: PEARSON EDUCACION.
- Bueno, E. (2005). *Curso Básico de economía de la empresa*. Madrid : Ediciones Pirmaides .
- Bueno, E., Ignacio, C., & Duran, J. (2002). *Economía de La Empresa*. Madrid: Piramide.
- Carvajal. (s.f de s.f de s.f). *Carvajal Espacios*. Consultado el 10 de marzo de 2015, de <http://www.carvajalespacios.com/nuestra-empresa>
- Código Sustantivo del Trabajo. (1950). *Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950*. Bogotá : Alcaldía Mayor de Bogotá .
- Código Sustantivo del Trabajo. (5 de Agosto de 1950). *Secretaria del Senado*. Consultado el 20 de noviembre de 2014, de Secretaria del Senado: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)
- Corte Suprema de Justicia . (4 de diciembre de 2013). *Tutela No. 29386*. Consultado el 12 de noviembre de 2014, de <http://vlex.com.co/tags/indemnizacion-por-muerte-en-accidente-de-trabajo-2147072>
- El Herald. (31 de 05 de 2012). *Elheraldo.co*. Consultado el 12 de noviembre de 2014, de <http://www.elheraldo.co/local/millonaria-sancion-a-avianca-por-contratar-con-cooperativas-69472>
- Fuentes, C. (2010). *Derecho Laboral en Colombia* . Bogotá : La Espada .
- García, J. F. (2013 de diciembre de 3). *Formas de contratación en Colombia*. Consultado el 12 de noviembre de 2014, de [http://www.eempleo.com/colombia/tendencias\\_laborales/formas-de-contratacion-en-colombia---/7399531](http://www.eempleo.com/colombia/tendencias_laborales/formas-de-contratacion-en-colombia---/7399531)
- García, J. M. (2008). *Historia económica de la empresa*. Barcelona: Crítica.
- Kanawaty, G. (1996). *Introducción al estudio del trabajo* . Ginebra .
- Ley 1233 de 2008. (22 de JULIO de 2008). *Secretaria del Senado*. Consultado el 10 de noviembre de 2014, de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1233\\_2008.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1233_2008.html)

- Ley 1429 de 2010. (29 de Diciembre de 2010). *Secretaria del Senado*. Consultado el 3 de Noviembre de 2014, de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1429\\_2010.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html)
- Ley 1450. (2011). *Secretaria de Senado*. Consultado el 3 de Noviembre de 2014, de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1450\\_2011.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1450_2011.html)
- Marcelo, G. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Argentina : Brujas.
- Mestra, A. (29 de julio de 2014). Carvajal. (P. Sepulveda, Entrevistador)
- Mintrabajo. (09 de 05 de 2014). *Mintrabajo*. Consultado el 10 de marzo de 2015, de <http://www.mintrabajo.gov.co/mayo-2014/3378-mintrabajo-multa-10-firmas-de-palmeras-por-tercerizacion-laboral.html>
- Muma. (s.f de s.f de s.f). *Muma*. Consultado el 10 de marzo de 2015, de <http://www.muma.co>
- Presidencia de la República. (2006). *Decreto 4369 de 2006*. Consultado el 4 de Noviembre de 2014, de [http://wsp.presidencia.gov.co/Especiales/2011/Documents/20110613\\_decretoCooperativas.pdf](http://wsp.presidencia.gov.co/Especiales/2011/Documents/20110613_decretoCooperativas.pdf)
- Presidencia de la República. (2010). *decreto 2025 de 2010*. Consultado el 3 de Noviembre de 2014, de <http://wsp.presidencia.gov.co>
- Solinoff. (s.f de s.f de s.f). *Solinoff diseños sensibles yespacios inteligentes*. Consultado el 10 de marzo de 2015, de <http://www.solinoff.com/>
- Tarzáj, J., & Paredes, R. (2001). *Organización Industrial para la Estrategia Empresarial*. Buenos Aires, Argentina: Prentice Hall& Pearson Education.
- Torres, C. A. (2006). *Meotodología de la investigación para administración, economica, humanidades y ciencias sociales*. Bogotá : Pearson Educación.
- Tugo. (s.f de s.f de s.f). *www.tugo.co*. consultado el 10 de marzo de 2015, de <http://www.tugo.co/institucional/proyectos>
- Valdaliso, J., & Lopez, S. (2008). *Historia de la Economía de la Empresa*. Barcelona, España: Grup Balmes - AM 06, Molins de Rei.