

Factores que conllevan al área administrativa a abusar del manejo del contrato por prestación de servicios y las consecuencias de esta mala práctica a nivel contable y administrativo

Ana María Rocha Clavijo
Laura Daniela Rocha Clavijo
Leidy Johanna Reyes Flórez

Universitaria Agustiniana
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de Administración de Empresas
Programa de Contaduría Pública
Bogotá, D.C.

2021

Factores que conllevan al área administrativa a abusar del manejo del contrato por prestación de servicios y las consecuencias de esta mala práctica a nivel contable y administrativo

Ana María Rocha Clavijo
Laura Daniela Rocha Clavijo
Leidy Johanna Reyes Flórez

Directora
Luz Herminda Espejo Novoa

Trabajo de grado para optar al título de Administrador de Empresas
Trabajo de grado para optar al título de Contador Público

Universitaria Agustiniana
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa de Administración de Empresas
Programa de Contaduría Pública

Bogotá, D.C.

2021

Agradecimientos

Me van a faltar páginas para agradecer a todas las personas que se han involucrado en este proceso, en la culminación de esta etapa de mi vida. Pero en primera medida, quiero agradecer a Dios por guiarme en todo este camino, por proporcionarme todas las virtudes y habilidades necesarias para que esto fuese posible, pero sobre todo por darme la oportunidad de que mi abuelita pudiera ver este logro realizado, que con mucho amor está dedicado a ella.

A mis padres, por todo su amor, apoyo, entrega y sacrificio en estos años, por alentarme a cumplir mis sueños y por toda su confianza, por brindarme la libertad de tomar mis propias decisiones y de saber desenvolverme como ser humano; hoy soy la persona que soy gracias a todos los valores y virtudes que sembraron en mi desde niña.

A mis hermanos, por todo su amor y solidaridad, por llenarme de alegría día tras día, por los lotes de felicidad que dan a mi vida y llenar esta de diversas emociones, por darme todo su apoyo para nunca desfallecer.

A mis amigos, por su apoyo y amor, que en el transcurso de todos estos años se convirtieron en mi familia.

A todos los docentes y compañeros que hicieron parte de este proceso.

Y que nadie se me quedé por fuera, a todos mil gracias, por estar conmigo en todo este proceso y ayudarme en cada dificultad que tuve, este logro es de todos nosotros.

Laura Daniela Rocha Clavijo

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida, a mis Padres Luis Eduardo Reyes y María Nilsa Flórez a quienes orgullosamente y con la cara muy en alto les agradezco por ser mi mayor inspiración, gracias a ellos he concluido una meta muy importante en mi vida, a mis hermanos y mis sobrinos por su amor y constante apoyo.

A mi esposo, en el camino encuentras personas que iluminan tu vida, que con su apoyo alcanzas de mejor manera tus metas, a través de sus consejos, de su amor, y paciencia me ayudo a concluir este sueño.

A mis amigas y futuras colegas que compartieron conmigo el proceso, gracias infinitas por su apoyo incondicional.

Agradezco a los todos docentes que con su sabiduría, conocimiento y apoyo, motivaron a desarrollarme como persona y profesional en la Universidad.

Leidy Johanna Reyes Flórez

Mi corazón está lleno de alegría y entusiasmo pues es la culminación de una etapa que con gran esfuerzo y dedicación he logrado, pero claro que ha sido un camino que no he recorrido sola es por esto que quiero expresar mi más profundo agradecimiento a Dios, a mi familia quienes fueron mi principal apoyo y motor en este camino.

Agradezco a mi universidad por haberme permitido formarme, a todos los docentes quienes con mucha paciencia lograron educarme como una profesional integral.

Ana María Rocha Clavijo

Resumen

En Colombia existen diversos tipos de contratación con características particulares para que las empresas puedan optar y utilizarlo con sus aspirantes según las actividades a realizar, la remuneración, el tiempo y demás. A partir de esto, se observa que organizaciones públicas y privadas están eligiendo un modelo de contratación donde el empleador evita el reconocimiento y pago de prestaciones sociales, tomando el contrato por prestación de servicios e infringiendo su naturaleza y características causando que este se configure como un contrato realidad. En efecto, se identificaron los factores que conllevan al área administrativa a la celebración de estas contrataciones, también se estudiaron las posibles consecuencias de esta práctica tanto en el área administrativa como contable, además, se expusieron los aportes académicos extraídos de la revisión de literatura realizada sobre las graves implicaciones que trae a nivel social y económico las prácticas de precarización laboral. Posteriormente se realizó una comparación entre el contrato de trabajo y el contrato por prestación de servicios, analizando los costos, riesgos y beneficios para el empleador, esto se realizó aplicando el análisis normativo a un caso hipotético de una contratación por parte de una empresa, también se llevó a cabo una encuesta online con el objetivo de medir el conocimiento de las personas frente a estos contratos. Como conclusión de esta investigación se espera quede en evidencia la necesidad de pilares éticos dentro de las organizaciones y la sociedad, enfatizando en las desventajas económicas que puede representar el mal uso del contrato por prestación de servicios.

Palabras clave: Contrato de Trabajo, Contrato Prestación de Servicios, cultura organizacional, costos, utilidad.

Abstract

In Colombia there are various types of contracting with particular characteristics so that companies can choose and use it with their applicants according to the activities to be carried out, the remuneration, the time and others. From this, it is observed that public and private organizations are choosing a contracting model where the employer avoids the recognition and payment of social benefits, taking the contract for the provision of services and infringing its nature and characteristics causing it to be configured as a contract reality. Indeed, the factors that lead the administrative area to carry out these contracts were identified, the possible consequences of this practice were also studied in both the administrative and accounting areas, in addition, the academic contributions extracted from the literature review carried out were exposed on the serious social and economic implications of job insecurity practices. Subsequently, a comparison was made between the employment contract and the contract for the provision of services, analyzing the costs, risks and benefits for the employer, this was done by applying the regulatory analysis to a hypothetical case of a contract by a company, also an online survey was carried out in order to measure people's knowledge of these contracts. As a conclusion of this research, the need for ethical pillars within organizations and society is expected to be evident, emphasizing the economic disadvantages that the misuse of the contract for the provision of services can represent.

Keywords: Work Contract, Service Provision Contract, organizational culture, costs, utility.

Tabla de contenidos

Introducción	11
1. Objetivos	12
1.1. Objetivo general	12
1.2. Objetivos específicos.....	12
3. Formulación del problema	13
3.1. Pregunta problema.....	13
4. Justificación.....	14
5. Metodología	15
6. El contrato de prestación de servicios y el contrato laboral en la normatividad colombiana y la jurisprudencia de la Corte Constitucional.	17
6.1. Contrato por prestación de servicios	17
6.2. Contrato de Trabajo.....	19
6.3. Diferencias entre el contrato de trabajo y el contrato por prestación de servicios	22
6.4. Contribuciones parafiscales y seguridad social según el tipo de contratación.	22
6.5. Contrato realidad	25
6.6. Riesgos vs beneficio	28
7. Factores que inciden en indebidas prácticas de contratación. Revisión de literatura.....	30
7.1. Factores Administrativos.....	30
7.2 . Precarización laboral	36
7.3. Financieros	40
8. Análisis comparativo de los costos de una contratación por prestación de servicios y una contratación laboral	46
9. Utilización de redes sociales para educar a la ciudadanía frente a los derechos y deberes en materia laboral.....	51
Conclusiones	58

Referencias 61

Lista de tablas

Tabla 1. Prestaciones sociales y beneficios en contratos de trabajo	21
Tabla 2. Diferencias entre el contrato de trabajo y el contrato de prestación de servicios	22
Tabla 3. Aportes empleadores vs empleado	23
Tabla 4. Aportes contratantes vs contratista.....	23
Tabla 5. Seguridad social empleador vs empleado	24
Tabla 6. Porcentajes seguridad social empresa vs trabajador independiente	24
Tabla 7. Costos según tipo de contrato... ..	47
Tabla 8. Costos contrato realidad.....	47
Tabla 9. Multas.....	48

Lista de figuras

Figura 1. Pregunta 1 formulario de Google – Encuesta investigación proyecto de grado.	51
Figura 2. Pregunta 2 formulario de Google – Encuesta investigación proyecto de grado.	51
Figura 3. Pregunta 3 formulario de Google – Encuesta investigación proyecto de grado.	52
Figura 4. Pregunta 4 formulario de Google – Encuesta investigación proyecto de grado.	52
Figura 5. Pregunta 5 formulario de Google – Encuesta investigación proyecto de grado.	53
Figura 6. Pregunta 6 formulario de Google – Encuesta investigación proyecto de grado.	53
Figura 7. Pregunta 7 formulario de Google – Encuesta investigación proyecto de grado.	54
Figura 8. Pregunta 8 formulario de Google – Encuesta investigación proyecto de grado.	55
Figura 9. Pregunta 9 formulario de Google – Encuesta investigación proyecto de grado.	55
Figura 10. Pregunta 10 formulario de Google – Encuesta investigación proyecto de grado.	56
Figura 11. Pregunta 11 formulario de Google – Encuesta investigación proyecto de grado.	56

Introducción

La vinculación a entidades públicas y privadas bajo la modalidad de contratación por prestación de servicios aun cuando este no aplica por la naturaleza de sus condiciones es cada vez más habitual en el mercado laboral, esta es una forma por la cual muchos colaboradores pueden acceder a un trabajo con el fin de tener un sostenimiento económico en sus hogares, sin embargo este tipo de vinculación genera disyunción desde el punto de vista social y económico, ya que al presentarse beneficios y condiciones disparejas estas terminan convirtiéndose en una amenaza a las garantías de los trabajadores y sus derechos protegidos por ley.

Se abordará el tema comenzando con una descripción de los conceptos y características del contrato por prestación de servicios en sus diferentes sectores de aplicación; los contratos de trabajo con todas las obligaciones en seguridad social, aportes parafiscales y prestaciones sociales, seguido a esto se definirá la configuración de un contrato realidad según la normatividad y jurisprudencia vigente.

Durante el desarrollo de la investigación se indagaron los costos económicos y el cumplimiento de la normatividad laboral al hacer un mal uso del contrato por prestación de servicios y las consecuencias de dicha práctica, utilizando los resultados de la comparación de costos que se realizará entre un contrato de trabajo y uno por prestación de servicios y cuando este último se configura como un contrato realidad.

Se relacionarán los aspectos económicos, entendido como mayores costos y normativo, entendido como las sanciones por el incumplimiento tanto de las obligaciones legales como de los preceptos que emanan de la jurisprudencia constitucional en torno a la figura del contrato realidad. Siendo el propósito de la investigación determinar si representa beneficios económicos para las entidades hacer uso de la contratación por prestación de servicios para emplear a personas que cumplen sus funciones con las características de un contrato de trabajo o si por el contrario en vez de representar ahorro o beneficio se generan incremento en los costos, sanciones y hasta afectaciones legales para las entidades que hacen mal uso de este tipo de contratación.

1. Objetivos

1.1. Objetivo general

Identificar las causas que conllevan al área administrativa a permitir contrataciones por prestación de servicios cuando sus características exigen un contrato de trabajo estableciendo las consecuencias de esta mala práctica a nivel contable, económico, ético y social.

1.2. Objetivos específicos

- Identificar la normatividad prestacional, parafiscal, y aportes de seguridad social, junto con los factores que determinan a una organización optar por un contrato por prestación de servicios, con el fin de analizar el riesgo Vs utilidad de la mala práctica de estos contratos tanto en el aspecto contable, administrativo, económico, ético y social.

- Realizar desde una óptica contable un comparativo de los costos de una contratación por prestación de servicios frente a la de un contrato laboral, para así analizar las ventajas, desventajas, riesgos y sobrecostos con respecto a esta mala práctica.

- Desarrollar una campaña masiva a través de redes sociales, para educar a la ciudadanía sobre los derechos y deberes en el marco laboral del país, para que puedan determinar si sus derechos están siendo vulnerados en sus empleos y también los deberes que tienen que cumplir bajo el contrato por prestación de servicios.

2. Formulación del problema

En el presente estudio se investigará las causas por las cuales las empresas públicas y privadas optan por los contratos bajo la figura de prestación de servicios errando en su naturaleza y características, desvirtuando las condiciones laborales pactadas en el contrato, razón por la cual es importante examinar los factores que determinan al área administrativa a permitir estas contrataciones indebidas.

Visto la estructura como un todo, surge la obligación de analizar qué condiciones influyen en el contratista para aceptar estas prácticas, estableciendo las desventajas y conflictos legales que esta figura puedan representar a nivel organizacional, social, económico y cultural, planteando como base las normas vigentes en materia de seguridad social, aportes parafiscales y prestaciones sociales, pretendiendo obtener con el desarrollo de esta investigación una respuesta consistente a que tan beneficiosa es esta práctica para las organizaciones y los contratistas.

2.1. Pregunta problema

¿Cuáles son los factores que determinan al área administrativa permitir un contrato de prestación de servicios cuando en realidad este aplicaría a un contrato de trabajo y cuáles son las consecuencias de la mala práctica bajo la normativa prestacional, parafiscal y aportes a seguridad social?

3. Justificación

Actualmente el contrato por prestación de servicios tiene mayor visibilidad en los modelos de contratación en las diferentes organizaciones públicas y privadas basada en una investigación descrita de la universidad de los Andes por el profesor Pablo Sanabria “En la última década hay un notable aumento en los contratos por prestación de servicios en el país. Cifras de Colombia evidencian el crecimiento de 189.357 contratos a 243.427” (Sanabria, 2019). Observando que la naturaleza de estos contratos en ocasiones ha sido alterada, con el fin de tomar características del contrato de trabajo para el beneficio del empleador. En consecuencia, es de vital importancia determinar los factores que desde el área administrativa permiten que las empresas realicen esta práctica.

Para el desarrollo del presente estudio se considera importante mencionar la naturaleza y características que determinan cada contrato, para así definir los componentes que son más vulnerados en el contrato por prestación de servicios cuando esta figura no es la que corresponde a la realidad de la relación entre la empresa y el profesional.

Posteriormente se verá también todas las implicaciones que trae esta práctica de contratación desde el punto de vista contable, como lo pueden ser las sanciones, intereses y procesos legales que puede enfrentar una organización. De igual manera desde el punto de vista administrativo, analizando la estructura y cultura organizacional junto con el manejo de contratación.

Analizando toda la información anterior se procederá a presentar un caso hipotético en el que se expondrá dos métodos de contratación, uno por prestación de servicios y otro por contrato de trabajo, con el fin de determinar las ventajas, desventajas e incremento en los costos que pueda representar el hacer un mal uso de esta contratación.

4. Metodología

El presente trabajo corresponde a una investigación cualitativa, con enfoque descriptivo, ya que para determinar los factores que conllevan al área administrativa a hacer uso de un contrato de prestación de servicios cuando en realidad este no aplica se necesitó hacer un estudio de la normatividad, la jurisprudencia, las implicaciones en materia de erogaciones a cargo del ente económico y de los derechos del trabajador, especialmente en materia de seguridad social y prestaciones laborales, diferenciando las condiciones propias de un contrato laboral y las de un contrato de prestación de servicios, en ese orden de ideas, se llevó a cabo una revisión amplia de la normatividad Colombiana que está relacionada con los contratos por prestación de servicios, el contrato de trabajo y cuándo se configura un contrato realidad, lo anterior para entender a nivel general las diferencias entre estos contratos y los derechos y deberes que se obtienen al aceptar cada uno.

Teniendo claras las diferencias de los modelos de contratación, se procedió a exponer con ayuda de la revisión de literatura, una comprensión que va desde lo general a lo profundo del problema desde el marco de la cultura organizacional en las empresas, la precarización laboral, los factores financieros, éticos y sociales que intervienen en el uso incorrecto del contrato por prestación de servicios.

Posteriormente se recopiló información a través de una encuesta online que se realizó a una población limitada en edades superior a los 25 años y cuya trayectoria laboral les permitió responder las preguntas abiertas desde sus experiencias en diferentes empleos, lo anterior con el objetivo de evidenciar que la figura de contratación por prestación de servicios es un método común y sistemático usado no solo para bajar costos en una entidad, sino también para desmejorar la condición laboral.

La acción indagatoria y dinámica que permite la investigación cualitativa permitió indagar desde una óptica contable las ventajas o desventajas de este tipo de contratación cuando su uso es inadecuado por esto se analizó un caso hipotético donde se hace la comparación de los costos que representa para una entidad contratar a una persona por medio de un contrato de trabajo y otra por un contrato por prestación de servicios además visualizar un escenario donde la persona contratada bajo la modalidad por prestación de servicios demanda a la entidad por haber desarrollado su actividad bajo las características de un contrato de trabajo y las posibles implicaciones económicas tanto para la empresa contratante como para el “contratista” cuando se configura un contrato

realidad. Lo anterior permitió corroborar que el uso indebido de la contratación por prestación de servicios representa riesgos y desventajas significativas tanto para el contratante como para el contratista.

Descrito y analizado el contexto en el que se presenta el fenómeno objeto de investigación se identificó durante el desarrollo los factores económicos y legales que conllevan al área administrativa a permitir contrataciones por prestación de servicios cuando sus características exigen un contrato de trabajo.

En concordancia con el objetivo de educar a la comunidad sobre los derechos y deberes en el marco laboral del país para que no se normalice la contratación por prestación de servicios con características de un contrato de trabajo, se ha preparado un booklick para la comunidad universitaria y un blog público al que puede acceder cualquier persona con acceso internet, donde se sintetizó toda la información obtenida en el proceso de investigación.

5. El contrato de prestación de servicios y el contrato laboral en la normatividad colombiana y la jurisprudencia de la Corte Constitucional

5.1. Contrato por prestación de servicios

En Colombia los contratos por prestación de servicios son de uso común para las entidades públicas y privadas en el momento de requerir un servicio temporal que no se pueda suplir con el personal de planta y/o se requiera un conocimiento especializado, a las personas que son contratadas bajo esta modalidad son llamados contratistas y a las entidades que contratan son denominadas contratantes.

El artículo 34 del código sustantivo de trabajo define al contratista independiente como

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. (Ley 2663, 1950).

Aparte de la definición antes mencionada en el código sustantivo de trabajo, el contrato por prestación de servicios en Colombia está regulado por las normas del Código Civil y Código de Comercio, el artículo 1495 del Código Civil define que un “Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa” (Ley 57, 1887).

En el Código de Comercio se le da un nombre distinto al contrato por prestación de servicios sin embargo y como se puede observar tiene las mismas características de este, al definir el Contrato de Suministro de Servicios en su artículo 968, así: “El Suministro es el contrato por el cual una parte se obliga, a cambio de una contraprestación, a cumplir a favor de otra, en forma independiente, prestaciones periódicas o continuadas de cosas o servicios” (Decreto 410, 1971).

Como se puede observar el contrato por prestación de servicios se encuentra regulado por las normas civiles y comerciales en donde se pacta la prestación del servicio de forma independiente a cambio de una contraprestación y por su parte el Código Sustantivo del Trabajo determina para efectos de las responsabilidades del contratista que este asuma todos los riesgos, prestando el servicio con sus propios medios y de forma autónoma e independiente.

La expresión autónoma e independiente es muy importante en los contratos por prestación de servicios, ya que en este tipo de contrato, a diferencia de los contratos de trabajo, no existe una

subordinación laboral, la cual ha sido definida por la Corte Constitucional en la Sentencia C-934 de la siguiente manera:

Dentro del elemento subordinación se destaca, como ya lo ha sostenido la jurisprudencia, el poder de dirección en la actividad laboral y la potestad disciplinaria que el empleador ejerce sobre sus trabajadores para mantener el orden y la disciplina en su empresa. Esa facultad, como es obvio, se predica solamente respecto de la actividad laboral y gira en torno a los efectos propios de esa relación laboral. (Sentencia C-934, 2004).

Según lo anterior se puede deducir que la subordinación laboral, es aquella potestad con la que cuenta un empleador para emitir órdenes y reglas a sus empleados, factor que no es posible usar en los contratos por prestación de servicios, ya que como se menciona antes un término que prima en este tipo de contratación es la independencia.

5.1.1. Contratos de servicios con entidades públicas.

Para entender el marco normativo del contrato por prestación de servicios en el sector público, se consultó el Decreto 222 de 1983 en el cual se dicta y se expiden normas sobre contratos de la Nación y sus entidades descentralizadas junto con la Ley 80 de 1993 en la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, este dispone que para los contratos por prestaciones de servicios se deben presentar ciertos requisitos:

Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados. En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable. (Ley 80, 1993).

Como se puede observar para las entidades públicas los contratos por prestación de servicios tienen la misma naturaleza que los aplicados entre una persona natural y una entidad privada, un factor que se resalta en la contratación por prestación de servicios entre un contratista y el Estado, así como entre un contratista y una entidad privada como se mencionó antes es la independencia y así lo ratifica el Departamento de Administración Pública en su concepto:

Por su parte, como características principales del contrato de prestación de servicios esta la prohibición del elemento de subordinación continuada del contratista, en tanto que este debe actuar como sujeto

autónomo e independiente bajo los términos del contrato y de la ley contractual, y estos no pueden versar sobre el ejercicio de funciones permanentes. De acuerdo con lo anterior, debe advertirse que la vinculación por contrato de prestación de servicios es de carácter excepcional, a través de la cual no pueden desempeñarse funciones públicas de carácter permanente o de aquellas que se encuentren previstas en la ley o el reglamento para un empleo público. Ello con el fin de evitar el abuso de dicha figura y como medida de protección de la relación laboral, en tanto que, a través de la misma, se pueden ocultar verdaderas relaciones laborales y la desnaturalización del contrato estatal. (Concepto 064091, 2021)

Es así como, de acuerdo con las normas y la jurisprudencia, un contrato por prestación de servicios entre un particular y el Estado se justifica únicamente en casos excepcionales y no puede tener el elemento de subordinación como lo dicta el Consejo de estado:

Será una herramienta para atender funciones ocasionales, es decir que no hacen parte del “giro ordinario” de las labores delegadas a la entidad, o que, no puedan realizarse con empleados de planta o que demanden de conocimientos especializados; y se reitera que la vinculación en ningún caso debe conllevar subordinación. (Sentencia 04117, 2018).

Después de lo mencionado anteriormente, se puede inferir que es responsabilidad de las entidades a través de sus órganos y áreas correspondientes establecer los cargos suficientes para el cumplimiento de las funciones de cada entidad así bien la legislación dispone en la Ley 2400 (1968) que "para el ejercicio de funciones de carácter permanente se crearán los empleos correspondientes, y, en ningún caso, podrán celebrarse contratos por prestación de servicios para el desempeño de tales funciones" se deriva entonces la importancia que en caso de que sea estrictamente necesario contratar por prestación de servicios este se realice bajo las características que expresa la Ley y no se acuda a una figura artificiosa de contratación para los casos de las entidades públicas con el objetivo de favorecer a terceros y desviar recursos o lo que también es grave afectar a los contratistas que acceden a ellos por necesidad renunciando a sus derechos laborales.

5.2. Contrato de trabajo

Según el Código sustantivo del trabajo el contrato laboral se define como “es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.” (Ley 2663, 1950). Siendo la subordinación un elemento clave como diferencia entre un contrato laboral y uno

por prestación de servicios, a continuación se enuncian los elementos más importantes para que exista un contrato laboral.

5.2.1. Elementos del contrato de trabajo.

Según las disposiciones laborales deben existir tres elementos esenciales para que exista un contrato de trabajo, según el Art. 23 de la Ley 2663 son los siguientes:

- Que la actividad sea realizada por el mismo trabajador
- La dependencia o subordinación del trabajador al empleador
- Un salario como pago por el servicio

Los anteriores elementos han sido ratificados por la Corte Constitucional como lo dicta la sentencia C-614 de 2009 de la siguiente manera:

El contrato laboral está definido como aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. El contrato de trabajo tiene tres elementos que lo identifican: i) la prestación de servicios u oficios de manera personal, ii) la subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador y, iii) la contraprestación a los dos anteriores que se denomina salario. (Sentencia C-614, 2009).

Cuando se trata de una relación entre una entidad privada y una persona natural se habla de un contrato de trabajo y a estos se les denomina empleador y empleado respectivamente, en el Estado hay dos categorías de empleados, los que están vinculados por una relación legal o reglamentaria bien sea decreto, resolución o acto administrativo a través del cual se hace el nombramiento para que el servidor público tome posesión del cargo estos se denominan empleados públicos y su régimen jurídico es de derecho público es decir que en caso de alguna controversia estos debe acudir a las vías del derecho administrativo, y por otro lado están los trabajadores oficiales, que se vinculan a través de un contrato de trabajo.

Al entender la naturaleza y principales características del contrato de trabajo es importante determinar cuáles son los beneficios que se omiten cuando se realiza una contratación que no corresponde a la realidad, por esta razón se desglosaran al detalle a continuación.

5.2.2. Prestaciones sociales en un contrato de trabajo.

En Colombia las prestaciones sociales representan un beneficio para los empleados vinculados mediante un contrato de trabajo, estas remuneraciones son en diferentes épocas del año, adicionales al salario y obligatorias para los empleadores.

Las prestaciones sociales reglamentadas dispuestas por las Leyes Colombianas para los empleados son los siguientes:

Tabla 1.

Prestaciones sociales del contrato de trabajo

Prestación	Concepto	Fecha de Pago	Normatividad
Prima de Servicios	El empleador está en la obligación a pagar a sus empleados una prima correspondiente a 30 días de salario por año, en caso del retiro del empleado se realizará el pago proporcional a los días laborados	Primer pago la mitad a más tardar el 30 de junio y el segundo pago la mitad a más tardar el 20 de diciembre	Ley 2663, 1950, art. 320
Cesantías	El empleador pagará un salario mensual por cada año de trabajo o proporcionalmente a la fracción de año trabajado por concepto de cesantías.	Este se paga al fondo de cesantías del empleado antes del 15 de febrero de cada año.	Ley 52, 1975, art. 1
Intereses a las Cesantías	El empleador pagará a sus empleados intereses del 12% sobre las cesantías que tenga acumuladas a 31 de diciembre de cada año y proporcionales si el tiempo es inferior a un año.	Este se paga a más tardar el 31 de enero a la cuenta del empleado	Ley 52, 1975, art. 2,3
Vacaciones	Los empleados que presten sus servicios por un año tienen derecho a 15 días hábiles de vacaciones remuneradas	Cumplido el año de trabajo deberá concordarse la fecha en la que se tomaran las vacaciones	Ley 2663, 1950, art 286
Dotación	El empleado tiene derecho a una dotación cada cuatro meses un par de zapatos y un vestido.	Se entregan en las siguientes fechas 30 de abril, el 31 de agosto y el 20 de diciembre de cada año	Ley 2663, 1950, art 230

Nota. Elaboración propia con aportes de (Ley 2663,1950, Ley 52,1975)

Las prestaciones sociales anteriormente nombradas, son de carácter obligatorio para el empleador y en caso de no pagarse dentro de las fechas dispuestas por la Ley se generarán las

sanciones correspondientes, situación que es muy común en Colombia y que muchas veces por falta de información se dejan pasar o por temor al realizar el reclamo de sus derechos laborales se pagan en las fechas que el empleador desee sin temor a pagar alguna sanción.

Como se puede observar las desventajas para una persona que se le contrata de la manera incorrecta son bastantes y dificultan su desarrollo personal, por eso la importancia de conocer las diferencias entre el contrato por prestación de servicios y el contrato de trabajo.

5.3. Diferencias entre el contrato de trabajo y el contrato por prestación de servicios

Tabla 2.

Contrato de trabajo vs contrato por prestación de servicios

Contrato de trabajo	Contrato por prestación de servicios
Se rige por el código sustantivo de trabajo	Su naturaleza puede ser civil o comercial, para tales efectos son regidos por el código civil o el código de comercio.
La relación se define entre Empleador y trabajador	Se denominan Contratante y contratista
Existe dependencia y jerarquía, la labor se presta por periodos que dependen del tipo de contratación	No existen jerarquías entre los integrantes de la relación contractual y se presta por periodos de tiempo cortos o determinados para la labor
La carga prestacional estará a cargo del empleador	La carga prestacional es asumida por el contratista/ Independiente.

Nota. Elaboración propia

Reconocer las diferencias entre los dos tipos de contratación es indispensable para determinar las obligaciones y derechos que se derivan de cada una, en este punto se han determinado las prestaciones sociales de los empleados y las obligaciones del empleador frente a estas ahora es importante establecer cuáles son los aportes parafiscales y a seguridad social según el tipo de contratación como se discriminarán a continuación.

5.4. Contribuciones parafiscales y seguridad social según el tipo de contratación

Las contribuciones al sistema de seguridad social y aportes parafiscales según el artículo 1 del Decreto 3033 son las siguientes:

Se refieren a los aportes con destino al Sistema de Seguridad Social Integral conformado por el Sistema General de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Laborales, y a los establecidos con destino

al Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA-, al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF y al Régimen de Subsidio Familiar. (Decreto 3033, 2013)

5.4.1. Aportes parafiscales.

Los aportes parafiscales son pagos obligatorios que tienen que hacer los empleadores por cada empleado vinculado con un contrato de trabajo, estos se calculan sobre el salario sin incluir el auxilio de transporte, esa es la base, estos pagos son mensuales y contribuyen al sostenimiento de entidades como: Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Caja de Compensación familiar, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF).

Tabla 3.

Aportes empleadores vs empleado

Aporte	Empresa	Empleado
ICBF	3%	0%
CCF	4%	0%
SENA	2%	0%

Nota. Elaboración propia

Para los contratos por prestación de servicios, en donde los contratistas no están obligados a realizar los aportes parafiscales la Ley 789 de 2002 dicta que, si él mismo voluntariamente quisiera aportar a la caja de compensación, tendría que pagar el porcentaje del 2%.

Tabla 4.

Aportes contratantes vs contratista

Aporte	Contratante	Contratista
ICBF	0%	0%
CCF	0%	2%
SENA	0%	0%

Nota. Elaboración propia

Es importante mencionar que según Ley 1819 de 2016, donde se adicionó el artículo 114-1 del Estatuto Tributario, expresa que algunas empresas tienen la posibilidad de no pagar aportes parafiscales por algunos de sus empleados y dependerá si cumple con los requisitos para la exoneración de los aportes a Sena e ICBF.

5.4.2. Aportes a seguridad social.

En cuanto a la seguridad social, esta tiene dos tratamientos diferentes, uno para los empleados y otra para los trabajadores independientes, en cuanto a los empleados el porcentaje de sus aportes es diferente al del empleador, los cuales se mencionan a continuación:

Tabla 5.

Seguridad social empleador vs empleado

Aporte	Empresa	Empleado
Salud	8,5%	4%
Pensión	12%	4%
Administradora de Riesgos Laborales (ARL)	Dependiendo el riesgo al que pertenece el empleado: 0,522%, 1,044%, 2,436%, 4,350% o 6,960%	0%

Nota. Elaboración propia

Por su parte para los trabajadores independientes la Ley 1955 (2019) en el artículo 244 señala que:

Los trabajadores independientes con ingresos netos iguales o superiores a 1 salario mínimo legal mensual vigente que celebren contratos de prestación de servicios personales, cotizarán mes vencido al Sistema de Seguridad Social Integral, sobre una base mínima del 40% del valor mensualizado del contrato, sin incluir el valor del Impuesto al Valor Agregado (IVA). (Ley 1955, 2019).

Los porcentajes que tendrán que pagar en cuanto a los aportes a seguridad social, son los siguientes:

Tabla 6.

Porcentajes seguridad social empresa vs trabajador independiente

Aporte	Empresa	Trabajador independiente
Salud	0%	12,5%
Pensión	0%	16%
Administradora de Riesgos Laborales (ARL)	Si el riesgo al que pertenece el empleado es: IV: 4,350% o V: 6,960%	Si el riesgo al que pertenece el empleado es: I: 0,522%. II: 1,044% o III: 2,436%,

Nota. Elaboración propia

Adicional, si los ingresos del trabajador superan los cuatro SMMLV, tendrá la obligación de realizar el aporte al fondo de solidaridad pensional administrado hoy día por Fiduagraria SA, este fondo es el que subsidia a las personas que no tienen como acceder a una pensión cuando lleguen a la vejez, y la tarifas que contempla este aporte están entre el 0,6% al 2%.

Es importante destacar que todos estos aportes deben ser realizados sobre el 40% de los ingresos mensuales percibidos por el trabajador. Y que, de no realizar estos aportes, implicaría sanciones impuestas por la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal UGPP. Es en este punto donde toma importancia el papel del contratante como garante de los aportes que deben hacer los trabajadores independientes por los ingresos recibidos.

El contratante si bien es cierto no es responsable del pago de la seguridad social del contratista, pero cumple un papel importante al momento de exigir que este cumpla los requisitos que dispone la Ley como lo es los aportes al sistema de seguridad social, por lo anterior el artículo 23 del Decreto 1703 de 2002 dispone:

En los contratos en donde esté involucrada la ejecución de un servicio por una persona natural en favor de una persona natural o jurídica de derecho público o privado, tales como contratos de obra, de arrendamiento de servicios, de prestación de servicios, consultoría, asesoría y cuya duración sea superior a tres (3) meses, la parte contratante deberá verificar la afiliación y pago de aportes al Sistema General de Seguridad Social en Salud. (Decreto 1703 , 2002).

Se ratifica que el contratante es un garante de los aportes al sistema de seguridad social, ya que cuando verifica la afiliación y los pagos sobre la base de cotización este tiene la facultad de exigir la justificación en caso de haber diferencias entre lo cotizado y el valor del contrato mensualizado, y que en caso de no concordar la base de cotización sin justificación alguna la Ley le da la potestad al contratante de descontar del pago de un (1) mes, lo que falte para completar el equivalente a la cotización del doce por ciento (12%) sobre el cuarenta por ciento (40%) del valor bruto del contrato.

Ahora bien, a este punto se tienen claras las diferencias entre un contrato por prestación por servicios y un contrato de trabajo desde las características principales y naturaleza, igualmente de las prestaciones sociales, aportes parafiscales y al sistema de seguridad social, todas estas diferencias marcan factores determinantes al momento de configurar un contrato realidad que es lo que se desarrolla a continuación.

5.5. Contrato realidad

Un contrato realidad es definido por la corte constitucional como:

Aquel vínculo laboral que materialmente se configura tras la fachada de un contrato con diferente denominación. En otras palabras, se trata de una relación laboral soterrada bajo la apariencia de un acuerdo de voluntades que dista de la manera en que en verdad se desarrolla la actividad. (Sentencia T-029, 2016)

Para la Constitución de 1991 respecto a los derechos fundamentales de los trabajadores, que se plasmaron en el artículo 53 de la misma, señala que para efectos de configurar un contrato realidad un aspecto relevante es la primacía de la realidad sobre lo formal “situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales” (Constitución Política, 1991). Esto quiere decir que aunque no exista un contrato de trabajo firmado entre las partes o para contextualizar según la problemática de nuestra investigación, exista un contrato por prestación de servicios, pero este no cumpla con los requisitos para serlo, en esos casos prevalecerá lo sustancial sobre lo formal.

Es importante precisar que para que se declare una relación laboral la corte constitucional se basa en lo dispuesto en el artículo 53 de la Constitución política (1951) al manifestar que la “primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales” quiere decir que la Corte Constitucional en los distintos casos que ha abordado el tema, se basa en los requisitos del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, para desarrollar el enunciado constitucional de la prevalencia de la realidad sobre la forma en el campo laboral, como se describe:

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales: a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y c. Un salario como retribución del servicio.
2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen. (Sentencia T-029, 2016).

Es así como la subordinación o dependencia juega un factor determinante al momento de declarar un contrato realidad, por ejemplo, la sentencia T- 848 de 2004 afirma que:

Parte de la estructuración material de los elementos fundamentales de un contrato de trabajo, independientemente de la vinculación o denominación que el empleador adopte para el tipo de contrato que suscriba con el trabajador. Valga recordar que los elementos que configuran la existencia de un contrato de trabajo son el salario, la continua subordinación o dependencia y la prestación personal del servicio. Ante la concurrencia de estos tres elementos, nos encontramos en presencia de un inconfundible contrato de trabajo. (Sentencia T-848, 2004)

En los casos donde se ha pronunciado la Corte Constitucional al respecto se encuentran varias situaciones de contratistas que acuden a herramientas jurídicas para demandar al contratante una vez han concluido sus servicios o ha sido desvinculado del ente, para que se falle a favor del mismo un contrato realidad, lo anterior se hace con el objetivo que se reconozcan todos los conceptos derivados de un contrato de trabajo como son prestaciones sociales y posibles indemnizaciones a las que pueda aplicar según el caso.

Cuando se declara un contrato realidad quiere decir que ese contrato que ya expiró o que se está ejecutando bajo una figura artificiosa cumple con los requisitos para ser un contrato de trabajo, al respecto la Corte Constitucional en Sentencia T-501 de 2004 señaló que se puede inferir la existencia de una relación laboral y por ende de un contrato realidad, a partir de indicios, es así como sobre este punto expresó lo siguiente:

Se advierte que, si bien los contratos de prestación de servicios excluyen cualquier tipo de relación laboral, es claro que en algunas ocasiones el mismo es utilizado tanto por los empleadores privados como públicos para distraer la configuración de una verdadera relación laboral y el pago consecuente de las prestaciones que se originan en este tipo de relación. En la misma sentencia también se recuerda que los elementos que configuran la existencia de un contrato de trabajo son el salario, la continua subordinación y la prestación personal del servicio.

Así pues, se indica que la noción del contrato realidad conlleva a dar primacía a la estructuración material de los elementos fundamentales de una relación de trabajo, independientemente de la denominación que adopte el empleador para el tipo de contrato que suscriba con el trabajador.

Para tal efecto, se expone que se deben establecer los supuestos fácticos de cada caso concreto para lo cual es necesario acudir a indicios, con base en el contrato realidad, que permitieren inferir la estructuración de una relación laboral.” (Sentencia T-501, 2004)

La ley presume la existencia de un contrato de trabajo cuando se presentan y se constatan las anteriores situaciones, como se puede observar es irrelevante el hecho que no exista un documento firmado entre las partes, ya que esto no impide que un juez estime el trasfondo de la relación contractual y establezca que lo que existió fue un contrato de trabajo y por ende configure un contrato realidad.

Este término es muy importante en el desarrollo de la presente investigación, ya que en el análisis del caso hipotético se va a suponer que se configura un contrato realidad y por ende se generaran las sanciones, indemnizaciones y pagos correspondientes al trabajador, que generan un sobre costo para las entidades desmintiendo el supuesto que realizar las contrataciones por prestación de servicios cuando en realidad las condiciones de la labor no aplica, termina siendo más beneficioso para la entidad.

5.6. Riesgos vs beneficios

Frente a todo lo anteriormente mencionado, se pueden determinar las consecuencias que tendría que enfrentar una empresa cuando aplica un contrato por prestación de servicios y se incumple con las características de este, pasando a configurarse como un contrato realidad. Y determinar, si realizar esta práctica genera mayor beneficio o mayor riesgo para el empleador, a nivel contable y económico.

Primero, es posible determinar el incumplimiento de las obligaciones legales contempladas en el código sustantivo del trabajo. Segundo, el empleado al tener conocimiento de que su contrato por prestación de servicios fue incumplido, puede pedirle al empleador el pago de todos los aportes a los que tiene derecho un empleado con contrato de trabajo, como lo vimos anteriormente. Con respecto a cada aporte se pueden presentar las siguientes sanciones, intereses y/o indemnizaciones que tendrá que pagar el empleador.

5.6.1. Sanciones.

5.6.1.1. Sanciones por concepto de aportes parafiscales. En primera medida está el pago a los aportes parafiscales, y con esto, la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal (UGPP), también puede entablar un proceso frente al empleador y este ocasionar varias sanciones, entre las cuales están:

- Al aportante a quien la UGPP lo haya notificado o requerido para corregir y/o declarar por haber realizado alguna omisión o pago en mora, la entidad podrá aplicarle una sanción del 5% del

valor dejado de liquidar y pagar por cada mes o fracción de este retardo, sin que este exceda el 100% del valor del aporte a cargo y sin perjuicios de los intereses moratorios a los que haya lugar.

- A los aportantes que hayan dejado de presentar y pagar las autoliquidaciones en el debido tiempo de respuesta al requerimiento, se le impondrá una sanción en la liquidación oficial del 10% al valor dejado de liquidar y pagar por cada mes o fracción de este retardo, sin exceder el 200% del valor a pagar y sin perjuicios de los intereses moratorios a los que haya lugar.

5.6.1.2. Sanciones por concepto de prestaciones sociales. El Código sustantivo de trabajo en el artículo 65 establece que si para el momento de la terminación del contrato el empleador no le ha pagado al empleado la suma total de sus salarios y/o prestaciones sociales, este deberá pagarle por cada día de retraso una suma igual al último salario diario hasta por 24 meses, si después de este tiempo el trabajador no ha iniciado el proceso de reclamación, el empleador deberá pagarle intereses moratorios a la tasa máxima de créditos, a partir del mes 25 hasta cuando sea cancelado este pago al trabajador.

5.6.2. Indemnizaciones.

Otro factor a tener en cuenta es la indemnización la cual está presente en los despidos sin justa causa, ya que en un contrato de trabajo cuando esto ocurre al empleado le corresponde una indemnización equivalente al tiempo que trabajo, como lo estipula la ley 2663 en su artículo 64:

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización. (Ley 2663, 1950).

Es decir, que bajo el caso que se menciona, de un contrato mal practicado, se agrega que el despido fue sin justa causa, esto acarrearía para el empleador una indemnización a pagar e intereses por el tiempo en que incurrió con el incumplimiento del pago.

Por otra parte, si el empleador le practicó retención en la fuente al trabajador cuando este presentaba mensualmente sus cuentas de cobro, el empleador está en la obligación de devolver el valor de todas las retenciones practicadas, ya que estas se clasificarían como retenciones practicadas en exceso o indebidas o por operaciones anuladas, rescindidas o resueltas.

6. Factores que inciden en indebidas prácticas de contratación. Revisión de literatura

6.1. Factores administrativos

Actualmente la flexibilización laboral es uno de los términos más importantes dentro de la industria administrativa, es un concepto que surge con la globalización en busca de estrategias jurídicas y reformas que permitan a la legislación laboral adaptarse y suplir las necesidades del sector empresarial y productivo para incentivar no solo la competitividad entre empresas sino también aumentar las ofertas laborales, sin embargo esto se ha convertido en un obstáculo para las personas que aspiran a obtener un empleo con todos los beneficios y prestaciones contemplados en la ley, ya que la flexibilización aumenta la contratación temporal que reemplaza los contratos indefinidos, eliminando los beneficios y debilitando la estabilidad y calidad de vida de los trabajadores como también los avances en materia laboral que se han logrado en el pasado por las mismas organizaciones de trabajo.

Se observa en términos generales que el impacto del uso indebido de los contratos por prestación de servicios es un daño para los trabajadores, sin embargo, es oportuno aclarar que el fin de esta investigación no es desprestigiar la vinculación a través de este tipo contrato, sino mostrar que su mal uso vulnera los derechos de las personas cuando se camufla un contrato de trabajo a través del contrato por prestación de servicios afectando la estabilidad y el bienestar de las personas. Por las implicaciones anteriores se hace indispensable analizar los factores que conllevan a una entidad desde el área administrativa a respaldar contrataciones que no corresponden a la realidad.

En el sector administrativo el uso de esta práctica contractual es permitido e incentivado en empresas que carecen de una cultura organizacional pues es esta aquella que conforma la personalidad de las organizaciones, siendo el factor que define toda una estructura con relación a la competencia, imponiendo una diferencia en la industria. Tiene como finalidad ser la base de una contratación transparente, rigiéndose por los valores, hábitos, y actitudes que representa cada organización.

Es por lo que actualmente la cultura organizacional define como su principal valor el capital humano, es necesario resaltar este factor, puesto que la relación que existe entre la cultura organizacional con el reclutamiento de personal y su contratación es totalmente directa, es la encargada de crear estrategias para un buen desarrollo y desempeño integral de la compañía, al igual que crear un ambiente favorable, tranquilo y seguro para cada trabajador, Lo expresado anteriormente se refleja en el análisis que hacen Calderón, Murillo y Torres (2003) quienes afirman:

Los últimos estudios reconocen, además, que la eficiencia y la productividad no son suficientes para el éxito organizacional y que se requiere movilizar la mente y las capacidades creativas de quienes están más cerca de los procesos y de los clientes y esto se logra con empleados satisfechos. (p. 118).

Estableciendo la cultura organizacional como un pilar integral basado en valores y un crecimiento personal dentro del campo laboral velando constantemente por la integridad de sus trabajadores, es allí donde una buena administración empresarial incentiva en la cultura organizacional el uso inaceptable de la mala práctica del contrato por prestación de servicios cuando se utiliza para camuflar y evadir un contrato de trabajo, no solo porque se estaría violando principios éticos y morales dentro del plano empresarial, sino que se va a alentar a los empleados a realizar este tipo de prácticas y pasar por alto estas violaciones en los contratos de los trabajadores.

Las empresas responsables en la práctica de este tipo de contrataciones son aquellas en las cuales su área administrativa carece en todo aspecto de una cultura organizacional, siendo este factor primordial para evitar el uso de la mala práctica de contratación, los principales factores que llevan a una empresa a evitar implementar una cultura organizacional son la falta de:

6.1.1. Innovación competitiva.

Actualmente las empresas que carecen de una buena cultura organizacional se debe en parte a la falta de innovación dentro de la compañía, pues si bien es cierto en la actualidad este factor es primordial para el óptimo crecimiento de las organizaciones dentro del sector industrial, sobre este factor, el autor es enfático en afirmar: “las innovaciones radicales e incrementales, los nuevos métodos y herramientas de administración, aspectos de las firmas que reclaman adecuadas gestiones. El dinamismo de estos factores obliga a las empresas a cambiar sus relaciones internas, y de ellas con el entorno” (Roldán, 2013, P. 26).

Evidenciando la importancia de la innovación competitiva dentro de las organizaciones como factor clave de una cultura organizacional, al implementar este factor no solo se está trabajando para mejorar la competitividad de la empresa en el mercado, también se genera un cambio positivo dentro de la misma implementando adecuadas gestiones en todos sus pilares tanto productivos, financieros, y gestión humana, formando un engranaje competitivo en todas las áreas. Siendo un factor necesario ya que como menciona Roldan (2013): “En un mundo de cambios rápidos, la flexibilidad y adaptabilidad del personal de las firmas y de las empresas mismas, y el sentido de dirección, son características empresariales deseables para impulsar la innovación competitiva” (p. 27).

Ratificando aún más la importancia de la innovación dentro de las organizaciones con la implementación de una cultura organizacional, dejando en evidencia que la falta de las mismas genera una cohibición y adaptabilidad al cambio y al personal dentro de la compañía, generando no solo un amplio índice de rotación de los trabajadores sino también una limitación de la organización dentro del cambio industrial.

6.1.2. Comunicación.

La comunicación juega un papel muy importante en la implementación de la cultura organizacional, pues es aquella que permite conocer e indagar las falencias de una compañía en grandes rasgos y concibe dar soluciones generadas por una interacción de la organización con sus trabajadores, tal y como lo afirman los autores Rivera y Sánchez (2012):

En el momento en el que hay una alineación, es decir, las necesidades de los empleados están de acuerdo a la organización y a los trabajos que desempeñan, se da ese momento crítico en el que surge la interacción entre los distintos componentes de la organización. (p.13).

Enfatizando en la importancia de generar soluciones aptas a las falencias organizacionales, evidenciando la necesidad de implementar una cultura organizacional que permita dar respuesta y solución a todas las carencias que se presentan entre el empleado y la organización, reafirmado por los autores Rivera, et al., (2012) quienes aseguran que:

Para obtener una comunicación efectiva y una expansión de la cultura organizacional a través de los canales de comunicación establecidos, se debe buscar en primera instancia una alineación, entendiéndola como una sintonía entre lo que el empleado desea y la organización le puede ofrecer, conociéndola como una consecuencia, que será favorable para la expansión de la cultura organizacional y la apropiación que de esta misma puedan tener los empleados. (p.14).

6.1.3. Capacitación.

La carencia de una cultura organizacional en las empresas se debe muchas veces a la falta de información y capacitación de sus profesionales encargados en esta labor, ya que no ven la importancia de generar un clima organizacional que permita una mejora constante dentro de las empresas, importancia asegurada por Roldán (2013) quien afirma que:

La vida de las organizaciones y sus cambios reclaman el desarrollo de capacidades de los trabajadores que lleven a nuevos y mejorados productos y servicios, donde la ingeniería, las pautas de comportamiento y las actitudes de los trabajadores se caractericen por el compromiso, adaptabilidad de las actuaciones coherentes con los objetivos y misión de las compañías. (p. 26).

Lo anterior permite comprender que es elemental contar con una capacitación constante que garantice la óptima formación de las organizaciones, evaluando y reafirmando la importancia de una cultura organizacional que permita un funcionamiento óptimo de las empresas en todos sus pilares, es así como Parra & Rodríguez (2015) fueron enfáticos al concluir que: “la capacitación influye directamente en la calidad desde el desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas; coadyuvando al desarrollo de los sistemas de calidad en la organización” (p. 131).

6.1.4. Motivación.

La motivación es el factor que impulsa tanto al trabajador como a las organizaciones a realizar acciones con éxito, claro está que estas acciones se derivan de un interés en común, es allí donde se evidencia que la falta de motivación dentro de las compañías genera una separación de interés entre las organizaciones y sus trabajadores, lo que ocasiona un sesgo en todas las actividades y objetivos dentro de la misma, reafirmado por el autor Santizo (2018) indicando que la:

La motivación es la voluntad que un individuo posee para seguir y culminar la actividad que se quiere sin ninguna excusa. La nutrición y el adiestramiento tienen un impacto significativo en el organismo, porque brinda energía que llena y da sentido de logro y control. Así mismo mantiene el entusiasmo por vivir y recibir premios de cada actividad que se realiza y se logra. La persona motivada está al corriente de que es lo que sucede en su ambiente, porque está dispuesta a transformar su situación actual. El individuo que tiene iniciativa de alguna tarea sabe que es lo que desea lograr en corto, mediano y largo plazo. (p. 7)

Analizando la opinión del autor se puede evidenciar que la falta de motivación de los profesionales ocasiona un sesgo en su ambiente laboral, pues se genera un desinterés total en la situación actual que lo rodea, es decir se evade por completo la importancia de factores que permitan un crecimiento óptimo tanto a corto, mediano y largo plazo de las compañías, al presentar esta falta de motivación los trabajadores no sienten la exigencia de una mejoría constante lo que pone en evidencia por qué muchas empresas no sienten la necesidad de implementar una cultura organizacional que les permita crecer en óptimas condiciones dentro de un campo global.

6.1.5. Cambio.

Las organizaciones que se caracterizan por tener una cultura organizacional muy bien establecida son aquellas que están dispuestas adoptar el cambio como un factor positivo y necesario

para su crecimiento y mejora continua, siendo este un elemento indispensable para el buen funcionamiento de una cultura organizacional es por esto que la autora Tello (2012) afirma que:

Cuando las organizaciones como su gente han entendido que el cambio es una realidad, propia de la naturaleza misma del entorno que les rodea y cuya constante renovación y cuestionamiento acercan cada vez más a la empresa al equilibrio propio de todos en la organización, buscan ampliar sus conocimientos y con ellos explorar y explotar nuevas fuentes de bienestar y riquezas; no es posible prohibir a nadie que busque nuevas formas de trabajo que en la mayor parte de ellas implican un cambio. (p. 13)

Resaltando la adaptación al cambio como uno de los factores con mayor importancia dentro de una organización y sus trabajadores, queda más que claro que continuamente el cambio está presente en el entorno ya sea dentro de las organizaciones como en su entorno externo, pero es deber de las empresas inculcar en sus estructuras y trabajadores la capacidad para tomar estos cambios en una transformación de mejora continua, razón por la cual la autora Tello (2012) recalca que:

El sector empresarial debe generar valor agregado alrededor de todos sus capitales, incluyendo uno de los más importantes: el capital humano, papel que gestionará la alta dirección junto con el área de Recursos Humanos. La relación del gerente, jefe o consultor en Recursos Humanos, como principal favorecedor del desarrollo de la cultura organizacional, debe estar enfocado a: ser asesor estratégico de la alta dirección, promotor del cambio cultural, investigador de nuevas técnicas y enfoques y mantenedor de la eficiencia operativa día a día. (p. 15).

Cuando las organizaciones no están adaptadas a tomar los cambios como un proceso positivo para las mismas genera una carencia de cultura organizacional en las empresas, puesto que la óptima implementación de esta es un proceso de cambio constante con el fin de lograr una mejora continua.

Es la carencia de todos estos factores en las empresas lo que nubla una visión e implementación de una cultura organizacional, conllevando en gran medida a la aceptación de malas contrataciones, puesto que esta es la encargada de crear estrategias para un buen desarrollo y desempeño integral de la compañía, al igual que de crear un ambiente favorable, tranquilo y seguro para cada trabajador, siendo los autores Calderon, et, al. (2003) quienes afirman que:

Un aspecto motivo de interés tanto de académicos como de expertos es el bienestar laboral, por cuanto se ha establecido una relación directa entre la satisfacción de la gente con su trabajo, los resultados económicos de la empresa, la satisfacción de los clientes y las condiciones internas para la dirección empresarial. (p. 111).

Por lo anterior es claro que siempre debe primar la estabilidad laboral, al incumplirse este pilar y evidenciar la ausencia en la estructura organizacional se demuestra que la condición de vida de los trabajadores se verá afectada, al igual que los derechos de cada ciudadano envuelto en estas prácticas, pues no solo sufren una situación compleja a nivel laboral, también se les niega sus derechos de integración y participación dentro de la sociedad.

Es por esta razón que adicionalmente se indaga en otros factores que inducen a esta problemática derivada desde la cultura, aspecto financiero y contable, pues si bien es cierto el deber de una organización es brindar un desarrollo integral a cada trabajador, tal y como lo aseguran los autores Calderon, et, al. (2003):

Cuando las organizaciones están más orientadas al empleado que al trabajo, existe un manifiesto interés por los problemas personales, de manera que las relaciones con el ámbito directivo involucran tanto el aspecto laboral como el personal; adicionalmente, en este tipo de organizaciones hay más oportunidades de formación y de promoción y la empresa le permite al empleado desempeñarse en lo que se destaca; igualmente, la organización se interesa por aspectos adicionales al trabajo que se reflejan en motivación para el empleado. Otra característica de estas organizaciones es una mayor oportunidad brindada a las personas de participar en decisiones dentro de grupos o áreas, lo cual genera una percepción de autonomía en aspectos relacionados con su trabajo. (p. 126).

Así mismo se conecta el aspecto cultural en esta problemática, pues este influye en un patrón de ideas, creencias, costumbres, y comportamientos de un grupo de personas, o sociedad; permitiendo que estas conductas definan en todos los aspectos de la vida, creando un patrón de comportamiento sin cuestionar su base moral.

Cabe resaltar que actualmente en el entorno laboral se evidencian malas experiencias a las personas con cualquier tipo de discapacidad sea esta física o mental o falencias económicas, a este segmento de personas la sociedad las excluye, creando una discriminación laboral y competitiva.

Con estas exclusiones sociales y organizacionales no solo se está quebrantando la economía de las personas, también se está poniendo en riesgo su salud mental y física al estar expuestos a la discriminación y lo que es peor que estos actos sean normalizados por las personas que los presencian, lo que genera una imposibilidad de lograr un bienestar integral como persona.

Es allí donde surge la importancia de vincular el aspecto social a esta problemática pues no solo se encuentran estigmas y apariencias, también se evidencia expresiones discriminatorias tanto en la sociedad como en las organizaciones, infringiendo en todo sentido los derechos constitucionales,

y sobre todo generando una falencia en la formación integral de la persona, pues se genera un sesgo en la libertad de expresión, en su participación social y cultural.

6.2. Precarización laboral

La influencia de la precarización laboral en la decadencia y sabotaje de los derechos sociales, pues dicha precarización viene causando una serie de consecuencias como las que menciona el autor Camargo (2014):

Un gran daño a la economía familiar, la pauperización del trabajo estable y digno, la afectación directa en la salud física y mental de las personas trabajadoras, cambios drásticos en las condiciones de vida y empobrecimiento de más del 50% de la población potencialmente activa que inexorablemente repercute en el modelo de crecimiento económico del país que lo ata con mayor fuerza a su condición de subdesarrollo. (p. 40).

Actualmente la precarización laboral se ve reflejada en todas las modalidades de tercerización que se manejan para los modelos de contratación como pueden ser tanto los outsourcing como la modalidad de contratación por prestación de servicios camuflando un contrato de trabajo, dicha modalidad solo hace que la ciudadanía envuelta en esta práctica se cuestione que otras maneras puede suplir su necesidad económica con el fin de cubrir todos los aspectos vitales que se necesita para llegar a un equilibrio digno dentro de la sociedad, es allí en esta búsqueda económica que surgen dentro de la sociedad el dichoso “rebusque” que como nos menciona el autor es solo “otra forma de supervivencia en un país donde el salario mínimo es tan precario, que motiva a muchos asalariados a optar por esta vía de consecución de ingresos adicionales al salario devengado” (Camargo, 2014, p. 42).

Dicha precarización laboral se ve sujeta a gran parte de la población pues actualmente, aunque se tenga un empleo esto no es garantía de una estabilidad lo que ocasiona que constantemente se presenten escenarios de incertidumbre, inestabilidad, desequilibrio, e indecisión, lo que conlleva a no tener una vida tranquila y estable dentro de la sociedad, pues como nos menciona el autor Camargo (2014):

La flexibilidad se convierte en el slogan de la época que, cuando es aplicado al mundo del trabajo anuncia, el arribo de relaciones que no ofrecen ninguna seguridad por sí mismas, sino que se rigen por la cláusula de “hasta nuevo aviso”. Por ende, el carácter del trabajo ha cambiado y, en consecuencia, se

ha divorciado del magno diseño de la misión común y universal de la humanidad y del no menos grandioso diseño de la vocación de la vida. (p. 45).

No bastando con desmejorar notablemente las condiciones de vida tanto en el campo físico, mental y en el área de la salud, la precarización laboral arroja un fatídico escenario en el prospecto profesional y de crecimiento de cada ciudadano, pues es una situación que no le permite el sano desarrollo personal, debido a la incertidumbre laboral en que ubica a cada persona envuelta en esta situación pues lo imposibilita por completo a lograr una mejoría constante, la vocación de vida o prospecto profesional en que se pueda visualizar se hace cada vez más difícil cumplirlo, logrando una desmotivación constante en la persona lo cual impide un óptimo progreso a nivel personal, familiar y social.

Adicional a esto cabe resaltar que dicha precarización laboral a nivel social juega un papel casi que crucial pues no solo afecta notablemente el nivel de vida de cada ciudadano, sino que también aporta constantemente a los índices de pobreza, puesto que niega la posibilidad de una vivienda propia, la salud, la posibilidad de una pensión, la alimentación sana, la vestimenta, y sobre todo niega las necesidades sociales como el acceso a la cultura y la recreación, incentivando a la incertidumbre de visualizar y concretar todos sus propósitos de vida.

Socialmente esta precarización laboral se ha visto enlazada notablemente a los problemas de salud, puesto que los ciudadanos deben verse en la obligación de buscar otras fuentes de ingreso lo que los obliga a tener jornadas de trabajo muy largas y pesadas, a trabajar dominicales y festivos, situaciones que claro acarrearán un cansancio constante y decadencia física aumentando así los problemas en la salud. El autor Camargo (2014) ha analizado el tema y dice:

La situación de una persona desempleada o en condición de precariedad laboral, inexorablemente le genera una disminución de sus ingresos, situación que puede traer consecuencias psicológicas negativas a saber: depresión, cambios comportamentales en los patrones conductuales reflejados en la violencia intrafamiliar, consumo de sustancias psicoactivas, intento de suicidio y suicidio, cambios estructurales en la familia y afectación en el desarrollo de la personalidad, disminución de la autoestima, y un empobrecimiento del concepto que se tiene de sí mismo. (p. 47).

Quedando completamente claro los altos niveles de afectación que genera la precarización laboral frente a los derechos sociales, pues como afirma el autor esta situación acarrea múltiples

impedimentos para lograr una vida digna, debido a que imposibilita por completo el sano desarrollo integral de la persona lo que conlleva a generar falencias en todo su entorno generando una decadencia a nivel personal y social. Adicional a esto dicha precarización laboral ha generado una decadencia social, puesto que llega al punto de generar una situación de mendicidad debido a la pobreza extrema que desprende esta situación tal y como lo afirma el autor Camargo (2014):

La flexibilidad laboral existente en Colombia con un salario mínimo legal precario ha ampliado las brechas de la pobreza al extremo de la mendicidad, como otra forma legal y sin reproche jurídico, de obtener ingresos adicionales, que puedan llegar a satisfacer las necesidades básicas de muchos trabajadores en nuestro país. La falta de atención por parte del gobierno nacional es tal que cada día aumenta el número de personas en esta condición. La precariedad laboral en Colombia no solo está afectando la salud física y mental de los colombianos, sino también frenando el desarrollo socioeconómico del país. (p. 48).

En la precarización laboral interviene todas las áreas y tal vez unas de manera más superficial que otras, pero de igual manera todas contribuyen en esta y se ocasiona que día a día esta se normalice aún más, en el ámbito contable, las herramientas convencionales y mecanismos a través de los cuales se presentan los informes no tienen el alcance necesario para capturar todos los impactos sociales que presentan las empresas. Como lo menciona el académico Gray (2005):

Si la contabilidad fuera eficaz expondría la arrogancia de la propaganda corporativa, disputar la monolítica visión del mundo que ofrecen las grandes corporaciones y sus agencias, y obligar al Estado, a través de la sociedad civil, a recuperar los mecanismos de control de la actividad económica en el nombre de la sociedad. (p. 6).

Otro aspecto es el papel que toma la contabilidad en la criminalidad financiera, todo esto es realizado a través de la manipulación de la información contable, el “maquillaje” de los mismos, la falta de transparencia y ética en los profesionales y en su actuar.

Es indispensable profundizar en la responsabilidad que ocasiona el ser un profesional en el área contable, el pensamiento crítico que hay que desarrollar y por supuesto la ética que siempre tiene que permanecer en el actuar.

El sesgo en el sistema ético y moral que nos rodea es bastante grande, pues si bien es cierto todo este tipo de situaciones generan un rango de comportamiento en la sociedad, es claro que se deben tener bases morales y éticas desde los años de formación de cada persona, pero al momento de estar en una situación donde se evidencia la carencia de dichos valores se pierde el sentido a regirse

bajo un comportamiento ético y moral y se empieza a generar una decadencia de estos valores en nuestro alrededor, tal y como asegura la autora Hankovits (2004):

Es innecesario aclarar que la ética de las organizaciones va a estar determinada por los valores éticos de la sociedad en la que se desarrolle. La madurez, en términos de fuerza y de conformación democrática, de los sectores que confluyan en el consenso propuesto más confrontando sus posiciones para sustituir las meras relaciones de dominación, no es un dato menor, sobretodo en sociedades como la nuestra donde el ejercicio de la democracia es todavía muy débil y existen importantes porciones de la población totalmente marginadas y excluidos del sistema (P. 34)

Como menciona la autora el sesgo ético que se evidencia en la precarización laboral surge en una correlación de las organizaciones con la sociedad, pues si bien es cierto las organizaciones que no estipulan sus bases éticas y morales ni establecen “un deber ser de la organización en todos los campos de sus relaciones internas y externas” (Hankovits, 2004, p. 37), son aquellas organizaciones que sienten un respaldo en la sociedad para poder practicar acciones poco éticas y desencadenar comportamientos en sus profesionales que carecen de dichos valores.

Adicional a esto cabe resaltar la importancia que tienen las instituciones educativas en inculcar la ética como pilar sólido en cualquier comportamiento de la sociedad sea en un escenario profesional, familiar o cultural, pues como nos asegura la autora Hankovits (2004):

La ética corporativa ya atravesó las etapas del utilitarismo puro y de la filantropía, ahora es el turno de comportarse en su carácter de ciudadano corporativo ejerciendo una conducta responsable. La discusión de la ética debe ser incorporada en las universidades de manera transversal y motivar actividades de investigación y extensión. En tanto responsables de la gestión de recursos humanos y/o docentes de esa asignatura no podemos estar ajenos a esta discusión central de la sociedad global. La crisis de la sociedad salarial en que vivimos y las transformaciones que se avecinan exigen de nuestra parte un conocimiento profundo y un compromiso en favor de la realización plena del ser humano. (p. 36).

Repartiendo así las responsabilidades en una sociedad de la aplicación de una ética regida por el deber ser, ya que es una virtud de trabajo constante, es elemental inculcar este valor en el comportamiento de cada individuo desde sus primeros años de formación con el fin de mitigar este tipo de comportamiento a futuro y así generar una consciencia a nivel social de este tipo de situaciones y sobre todo generar un cambio en la ciudadanía tanto en sus pilares organizacionales como en sus pilares educativos.

Sin embargo, se observa que el campo financiero juega un papel decisivo en el mal uso del contrato por prestación de servicios, ya que este hace que pase a un segundo plano la prioridad de

una cultura organizacional y un pilar ético dentro de las mismas y los trabajadores, actualmente lo más importante son los efectos económicos que las decisiones empresariales generen en nuestro entorno. Ocasionando que los derechos de los trabajadores sean pisoteados, pero sobre todo creando una conducta de desinterés total por el impacto social que estas prácticas generan, pues como lo afirma el autor Segovia (2014):

La crisis económica mundial no es coyuntural ni obedece a simples desajustes financieros revisables. Es una crisis global, sistémica y estructural, que evidencia que el modelo vigente no funciona. Un modelo que no ofrece respuestas satisfactorias a los ciudadanos en cuestiones tan esenciales como el empleo, la inserción social, la salud y la educación, que expulsa del sistema a amplios sectores de población, que separa la ética de la economía y no deja espacio a la justicia social y a la solidaridad. (p.1).

Interpretando esto es más claro aún que como sociedad se respaldan estas prácticas a diario, como se menciona anteriormente los aspectos éticos pasaron a un segundo plano, respaldando por completo todo este tipo de situaciones, y sobre todo generando el uso de este comportamiento con mayor frecuencia, siendo evidente que se requiere un cambio con urgencia, una transformación que permita una reconstrucción social y económica de la mano, tal y como lo establecen los autores Calderon, et, al. (2003):

La búsqueda de la eficiencia lleva a los empresarios al desarrollo de programas que trascienden la moralidad, para ofrecer acciones de beneficencia y algunas prestaciones como vacaciones, permisos por enfermedad, servicios de salud y fondos de pensiones que incrementarían la satisfacción del empleado y, por ende, su rendimiento. (p. 117).

6.3. Financieros

Desde los factores financieros que inducen a las organizaciones a practicar el contrato por prestación de servicios, el principal factor es reducir costos y gastos, esto puede ser porque las empresas se encuentren con poca rentabilidad, poca liquidez o simplemente para obtener más ganancias producidas por la actividad económica de la compañía, en este punto es pertinente mencionar a Gomez y Gouzy (2018):

La flexibilización entendida desde la óptica de los movimientos neoliberales genera la oportunidad para los empleadores, de reducir costos por medio de diversas formas de contratación temporal, disminuyendo de esta manera el número de personal y por ende de gastos en prestaciones extralegales, a su vez aumentando los alicientes a la productividad y perdiendo la identidad y el compromiso con los objetivos de la organización. (p. 23)

Es posible observar cómo las empresas optan por aplicar el contrato por prestación de servicios porque este tiene una amplia reducción en costos y gastos, como es el tema parafiscal, prestacional, seguridad social, que se menciona en el marco legal, pero la productividad en sus plantas sigue intacta, por esto es tan beneficioso este contrato para los contratantes.

El tema de la competitividad también es un factor muy importante que interviene, según Sotomonte (2017)

Si hay una empresa X que produce el mismo producto de la empresa Y, a más bajo costo, es lógico que el producto de la empresa X va a ser más atractivo para el consumidor por su menor valor que el de la empresa Y. En el largo plazo la empresa Y va a desaparecer del mercado porque no fue competitiva. (p. 23).

La competitividad es un factor que está conectado con el tema financiero, ya que en ocasiones, las empresas reducen costos con el fin de poder vender su bien o servicio más económico y posicionarse entre las compañías más competitivas en el mercado específico del bien o servicio a ofrecer.

Otro factor financiero muy importante, es el constante interés de las empresas por querer aumentar su rentabilidad financiera, lo cual es lógico, todas las organizaciones tienen en sus objetivos, visión y/o misión crecer en el sector, expandirse en el mercado y todo esto trae como resultado aumentar su rentabilidad financiera. Existen compañías donde es difícil poder incrementar el precio de venta de sus bienes y/o servicios a ofrecer, porque el precio de venta está muy posicionado en el mercado e incrementarlo únicamente perjudicaría las ventas a la organización. Como lo explica Murillo (2001):

Cuando se manejan un margen de utilidades con unos ingresos constantes (ventas de difícil incremento o precios fijados por la competencia) la única alternativa viable es disminuir los costos, para mejorar la rentabilidad económica, hacia la búsqueda de un apalancamiento financiero positivo y un incremento en la rentabilidad financiera. (p. 6).

La distribución del dinero en Colombia es precaria y está directamente relacionado con la pobreza y desigualdad, el índice de pobreza es muy elevado sobrepasa el 50% de la población, así como lo menciona el autor Amaya (2020):

incluso sin medir los efectos de la pandemia, la pobreza en Colombia aumentó y, a 2019, el país terminó con una tasa de 37,5% en pobreza monetaria, que mide el costo de las necesidades básicas de

alimentación, alojamiento, transporte y servicios públicos. Esto representa casi la mitad de la población colombiana, sin contar que en el rango de nivel extrema estamos se está alcanzado un 14%. (p. 1).

La pobreza conduce a la desigualdad que representa un factor financiero en el cual las personas aceptan estos contratos bajo condiciones erróneas, causando así un vínculo contractual deficiente y de mala calidad que provoca desigualdad, por su parte el autor Agora (2019) nos menciona:

Según un nuevo informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el principal problema de los mercados de trabajo en el mundo es el empleo de mala calidad. Millones de personas se ven obligadas a aceptar condiciones de trabajo deficientes. Otro claro indicio de la mala calidad de muchos empleos es que en 2018 más de una cuarta parte de los trabajadores de países de ingreso bajo y de ingreso mediano bajo vivían en situación de pobreza extrema o de pobreza moderada. (pp. 1-2).

Cuando una persona se encuentra en un nivel de pobreza alto, vulnerabilidad y adicionalmente tiene compromisos económicos que no dan espera, la única solución es acceder a contrataciones en donde el único factor importante es la remuneración otorgada por la labor realizada, es por esto que cuando reciben una oferta no tienen en cuenta la calidad, las condiciones en las que se presta el servicio, los riesgos que están asumiendo y mucho menos los derechos que se les están vulnerando por la urgencia de obtener una retribución monetaria con la que puedan solventar sus necesidades.

Es por lo anterior, que muchas compañías conocen esta situación y utilizan está a su favor, practicándole a los postulantes a X cargo el contrato por prestación de servicios de forma indebida como se mencionaba anteriormente, haciendo uso de esta situación de vulnerabilidad de estas personas para poder reducir los costos y gastos en sus compañías.

Los factores financieros son los que más inciden en la administración para optar por el contrato por prestación de servicios, y no se evidencia que sea perjudicial disminuir los costos y gastos en una organización, sin embargo la problemática radica cuando el contrato por prestación de servicios es utilizado con el fin de evitar el pago de prestaciones sociales, parafiscales y seguridad social, aunque el contratista tenga que cumplir las características de un contrato de trabajo, vulnerando así sus derechos establecidos en el código de trabajo y generando una desigualdad social, menos oportunidades y una reducción en su calidad de vida.

Ahora bien, una mala estructuración financiera genera una modificación empresarial donde se visualizan todo tipo de errores y abusos en las prácticas de contratación, tal y como lo describe el autor Segovia (2014):

En tiempos de recesión económica, las empresas dejan de renovar los contratos temporales, provocando un rápido incremento del desempleo, que paulatinamente amplía su duración, debido a que las empresas tampoco contratan nuevos trabajadores. Algunos afirman que, en esta tesitura, la contratación temporal puede ser una oportunidad, porque el temor de las empresas a contratar se atenúa si saben que pueden hacerlo coyunturalmente y ven ampliada la oferta de temporalidad. La introducción de restricciones a un determinado tipo contractual determina su contracción, en la misma proporción que aumenta el recurso a otros contratos temporales con menos trabas o incentivados. (p. 68)

Es aquí donde las organizaciones se apoyan en la flexibilidad laboral para respaldar esta práctica que surge en una sociedad con grandes falencias económicas y culturales, permitiendo que sus ciudadanos acepten este tipo de contrataciones a diario. Ya que en vista de no tener oportunidades en un país donde las ofertas laborales son escasas, se toma como opción poder suplir bajo cualquier modalidad de contratación las obligaciones económicas, familiares y personales, potencializando cada vez más el uso de estas contrataciones en las organizaciones.

Este tipo de situaciones desvincula la estabilidad laboral y las condiciones óptimas de vida de las personas afectadas, pues es evidente que al generar y apoyar estas malas prácticas no se tiene en cuenta la exclusión de cada trabajador a una integración y participación en la sociedad, en la educación, en la cultura y en la familia, sin tener en cuenta lo que aseguran los autores Calderon, et, al. (2003):

Las organizaciones con culturas en las que prevalezca el interés por las personas frente al trabajo, el corporativismo frente a la profesionalidad, que sean más abiertas que cerradas, que el control sea más laxo que estricto y que el pragmatismo predomine sobre el normativismo cuentan con un mayor bienestar laboral de sus trabajadores. (p. 125).

Se evidencia entonces la importancia del buen desarrollo organizacional en las empresas con el fin de evitar engaños constantes tanto a nivel estructural, como social y financiero, pues dichas prácticas son impuestas al tener la concepción que son medidas facilitadoras dentro del campo laboral y que técnicamente deben promover una mayor flexibilidad, pero ocasiona todo lo contrario, surge un autoritarismo empresarial e indebidas prácticas de contratación junto con un alto índice de desempleo, enlazado a una degradación de los derechos sociales y promoviendo la desigualdad y pobreza en la sociedad, es por esto que la autora Pertuz (2019) afirma que:

En la actualidad el objetivo esencial del derecho al trabajo es garantizar una vida con condiciones dignas tanto para el trabajador como para su familia, objetivo que se ve notoriamente afectado por las

condiciones que se presentan en el mercado laboral en donde la prioridad para los empleadores, es obtener grandes utilidades con una reducción de los costos, generando con esto el desconocimiento de los derechos y las garantías de muchos trabajadores en búsqueda de un mayor crecimiento económico. (p.2).

De lo anterior se puede reafirmar la responsabilidad que tienen los empleadores no solo de generar beneficios económicos para sus organizaciones también son responsables de garantizar los derechos de los trabajadores brindándoles un buen modelo de contratación que les permita potencializar todas sus aptitudes dentro de la organización, razón por lo cual los autores Calderon, et, al. (2003) afirman que:

Los empresarios han generado orientadas sobre todo a lograr una mayor flexibilización y autonomía por parte de la empresa en la gestión de los recursos, lo cual ha causado una precarización del empleo, inestabilidad laboral y un esfuerzo inusitado por la reducción de costos, que sin duda afecta el bienestar de sus trabajadores. (p. 119).

Evidentemente no se pretende recargar la culpa total por contratar bajo modelos artificiosos a las empresas, el Estado tiene una gran responsabilidad en las malas prácticas contractuales pues como menciona la autora Segovia (2014):

La crisis económica mundial no es coyuntural ni obedece a simples desajustes financieros revisables. Es una crisis global, sistémica y estructural, que evidencia que el modelo vigente no funciona. Un modelo que no ofrece respuestas satisfactorias a los ciudadanos en cuestiones tan esenciales como el empleo, la inserción social, la salud y la educación, que expulsa del sistema a amplios sectores de población, que separa la ética de la economía y no deja espacio a la justicia social y a la solidaridad (p.2)

Como se mencionó anteriormente el Estado ha tenido un papel determinante en la llamada flexibilización laboral, las crisis económicas han provocado el desarrollo de nuevos modelos contractuales para incentivar no solo la inversión extranjera si no facilitar a las organizaciones las contrataciones temporales que mal usados van en contra no solo de los derechos laborales de las personas sino también en cada uno de los factores que se han desarrollado en la presente investigación.

En este punto es claro que la sociedad respalda y normaliza estas prácticas a diario, como se mencionó anteriormente los aspectos morales y éticos pasan a un plano en el que su importancia es nula, en Colombia el uso de un contrato por prestación de servicios de manera errónea es un comportamiento con mayor frecuencia debido a la incertidumbre e inestabilidad laboral derivada

de todos los factores mencionados, siendo evidente que se requiere un cambio con urgencia, una transformación que permita una reconstrucción social y económica.

7. Análisis comparativo de los costos de una contratación por prestación de servicios y una contratación laboral

Con el fin de exponer las consecuencias que podría conllevar el hacer un mal uso del contrato por prestación de servicios desde una perspectiva más aterrizada a la realidad laboral, se realiza un caso hipotético en el cual se practique un análisis de costos donde se podrá evidenciar dos escenarios, cada uno bajo los modelos de contratación vistos. A continuación, se toma el supuesto de dos empresas así:

La primera empresa nombrada para este caso ABC cuya actividad principal es la comercialización de productos textiles contrata a Juliana Camargo el 01 de enero del 2020 bajo el contrato a término indefinido y el mismo termina el 31 de diciembre de 2020 por motivos personales de Juliana quien renuncia voluntariamente.

La segunda empresa nombrada para este caso XYZ cuya actividad principal son las consultorías contrata a Sergio Pérez el 01 de enero del 2020 bajo el contrato por prestación de servicios y este culmino el 31 de diciembre de 2020, la empresa XYZ tomo este tipo de contrato bajo las condiciones inadecuadas, ya que Sergio durante el tiempo de ejecución del contrato presento condiciones iguales a las de sus compañeros que tenían contrato de trabajo, ya que cumplía horario laboral y siempre hubo subordinación por parte del “contratante” hacia él, motivo por el cual al finalizar su contrato Sergio decide solicitar a la empresa el reconocimiento del contrato de trabajo y el pago de sus prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social, sin embargo en el caso la empresa no accede a reconocer los derechos de Sergio y le dan vía libre para realizar el proceso legal ante las entidades a cargo.

En el análisis de costos de las dos empresas Juliana y Sergio devengarán para este caso una remuneración mensual de \$1,500,000, con este caso que a continuación se presenta, se pretende identificar los costos de los dos contratos para las entidades durante la vigencia del año 2020.

Periodo inicial: 01-01-2020 - final: 31-12-2020

Totales días trabajados: 365

Salario: \$1,500,000 – Total remuneración en el año: \$18,000,000

Tabla 7.

Costos según tipo de contrato

Tipo de contrato	Contrato de Trabajo	Contrato prestación de servicios
Concepto	Empresa ABC	Empresa XYZ
Salario/remuneración	18.000.000	18.000.000
Auxilio transporte	1.234.248	-
Horas extra	312.500	-
Pensión 12%	2.197.500	-
ARL - Riesgo I	95.591	-
CCF	720.000	-
Cesantías	1.707.021	-
Intereses de Cesantías	204.842	-
Vacaciones	750.000	-
Prima (2)	1.707.021	-
Dotación	450.000	-
Total a pagar en el año	27.378.723	18.000.000

Nota.

Nota.Elaboración propia

A continuación, se presenta el análisis de costos y las multas en las que incurrirá la empresa XYZ, cuando Sergio inicia un proceso legal en contra de la empresa argumentando que sus derechos en el ámbito laboral fueron vulnerados, ya que el contrato con el que laboro todo el tiempo en la empresa XYZ nunca cumplieron las características que lo define, obteniendo como resultado que la Ley falle a su favor y se configure un contrato realidad.

Tabla 8.

Costos contrato realidad

Contrato de trabajo realidad	
Concepto	Empresa XYZ
Salario	18.000.000
Auxilio transporte	1.234.248
Horas extra	312.500
Pensión 12%	2.197.500
ARL - Riesgo I	95.591
CCF	720.000
Cesantías	1.707.021

Intereses de Cesantías	204.842
Vacaciones	750.000
Prima (2)	1.707.021
Dotación	450.000
Indemnización	1.500.000
Retención de Ica	154.056
Retención en la fuente - Art. 383 E.T	-
Multas	18.150.655
Total a pagar en el año	47.183.434

Nota. Elaboración propia

Tabla 9.

Multas

Concepto de multa	Valor
Multa por omisión de pago en salarios y/o prestaciones sociales	18.000.000
Multa por omisión de pago en seguridad social y parafiscales	150.655

Nota. Elaboración propia

En referencia a las multas se presentan dos, una por omisión de pago en salario y/o prestaciones sociales, la cual se tiene que calcular según cada día de retraso en el pago desde que se dio la terminación del contrato, tomando como base el último salario diario, como se menciona en el artículo 65 de la Ley 2663 de 1950:

Si a la terminación del contrato, el {empleador} no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo. Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses. (Ley 2663, 1950).

Para la sanción por omisión de pago en seguridad social y parafiscales, la entidad encargada de imponer y recaudar este es la UGPP y según la ley dice que cuando la UGPP le notifique al

empleador el requerimiento de declarar y/o corregir, se impondrá una sanción equivalente al 5% del valor dejado de liquidar y pagar, como lo menciona el siguiente artículo:

Al aportante a quien la UGPP le haya notificado requerimiento para declarar y/o corregir, por conductas de omisión o mora se le propondrá una sanción por no declarar equivalente al 5% del valor dejado de liquidar y pagar por cada mes o fracción de mes de retardo, sin que exceda el 100% del valor del aporte a cargo, y sin perjuicio de los intereses moratorios a que haya lugar. (Ley 1607, 2012).

Cuando se presenta un mal manejo del contrato por prestación de servicios se evidencian diversas consecuencias, de tipo contable, económico, ético y social, de tipo social es posible determinar cómo al colaborador le están vulnerando sus aspiraciones a un trabajo con todo lo reglamentario para obtener así, una mejor calidad de vida, como lo menciona así el autor Gonzalez en su libro el contrato de prestación de servicios:

La inspiración de todo colombiano cuando después de muchas penurias logra acceder a un empleo o a un trabajo digno, es, no solamente de percibir un salario justo, que le permita atender sus necesidades básicas y las de su familia, sino también la de poder disfrutar de las prestaciones sociales consagradas en el Código Sustantivo de Trabajo y las Leyes complementarias. (Gonzales, 2014, p. 13)

Nada justifica las contrataciones indebidas, se considera indispensable que las compañías evalúen si realmente les beneficia realizar contrataciones que no corresponden a la realidad, analizando los riesgos anteriormente mencionados vs el supuesto beneficio que se cree obtener eludiendo los diferentes aportes y prestaciones sociales, sin olvidar que, al efectuar estas acciones se estaría frente a una evasión e incurriendo en la violación de los derechos del colaborador.

La evasión de los contribuyentes ocasiona muchas pérdidas y consecuencias a nivel económico, como los son el incremento de costos, no solo para el sistema de seguridad social, también para los contribuyentes que si realizan el pago de los debidos aportes, ya que esto causa una mayor carga para ellos. En este incremento de costos también se ven involucrados los contratantes y las autoridades, los contratantes al tratar de no ser detectados y las autoridades que trabajan arduamente para identificarlos.

Sin mencionar las afectaciones que esta práctica trae a nivel económico para los colaboradores y sus familias, su día a día, su crecimiento personal y profesional, ya que el factor dinero es indispensable para este, para poder costear una carrera económica, comprar vivienda propia, tener

un bien propio con el cual poder transportarse, en fin, diferentes factores los cuales interviene a la hora de tener una mejor calidad de vida.

Teniendo en cuenta todo lo expuesto en el presente documentos se puede concretar que a nivel ético y moral se genera un notable sesgo a nivel organizacional y social, pues si bien es cierto por los fenómenos de precarización laboral aquí estudiados acarrear un desenlace fatídico hacia las bases éticas y morales de la sociedad, es evidente la necesidad de priorizar la formación de estos valores no solo dentro de una estructura familiar, sino también a nivel educativo, organizacional y social, como lo menciona el autor Hankovits (2004):

Es innecesario aclarar que la ética de las organizaciones va a estar determinada por los valores éticos de la sociedad en la que se desarrolle. La madurez, en términos de fuerza y de conformación democrática, de los sectores que confluyan en el consenso propuesto más confrontando sus posiciones para sustituir las meras relaciones de dominación, no es un dato menor, sobretodo en sociedades como la nuestra donde el ejercicio de la democracia es todavía muy débil y existen importantes porciones de la población totalmente marginadas y excluidos del sistema. (p. 34).

Notablemente surge la necesidad de resaltar la ética en las instituciones educativas, priorizando estos valores como pilares sólidos en cualquier comportamiento de la sociedad ya sea dentro de un escenario profesional, familiar, o cultural, considerando como indispensable esta formación para evitar a futuro comportamientos fuera de una estructura ética en las organizaciones que desencadenen comportamientos en sus profesionales que carezcan de cualquier base moral y ética.

Es por todo lo anterior, que el uso indebido de este contrato el concepto de beneficio que se creía obtener no existe, no se evidencia ninguna ganancia o ahorro, por el contrario, los gastos y costos adicionales que traen consigo son muy elevados y no solo en materia económica, las consecuencias de respaldar prácticas indebidas estancan el crecimiento y desarrollo de la población, porque se evidencia que no es solo el contratista y contratante quienes se ven afectados al aceptar una contratación equívoca, estas prácticas afectan a toda la sociedad e impide su correcto desarrollo.

8. Utilización de redes sociales para educar a la ciudadanía frente a los derechos y deberes en materia laboral

Para el desarrollo el tercer objetivo, se realizó una encuesta difundida a través de redes sociales y de carácter anónimo a personas únicamente de Colombia, entre un rango de edad de 18 a 50 años, de género femenino y masculino, obteniendo un alcance de 77 personas encuestadas y cuyos resultados han sido los siguientes:

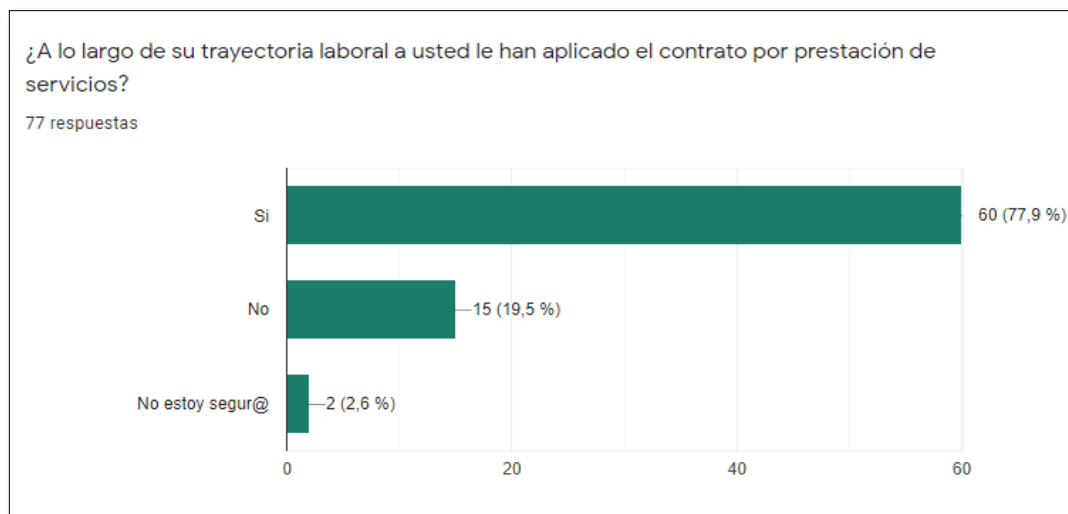


Figura 1. Pregunta 1 formulario de Google – Encuesta investigación proyecto de grado. Elaboración propia.

Como se puede observar el 77,9% de los encuestados afirman a lo largo de su trayectoria haber tenido un vínculo contractual a través de un contrato por prestación de servicios.

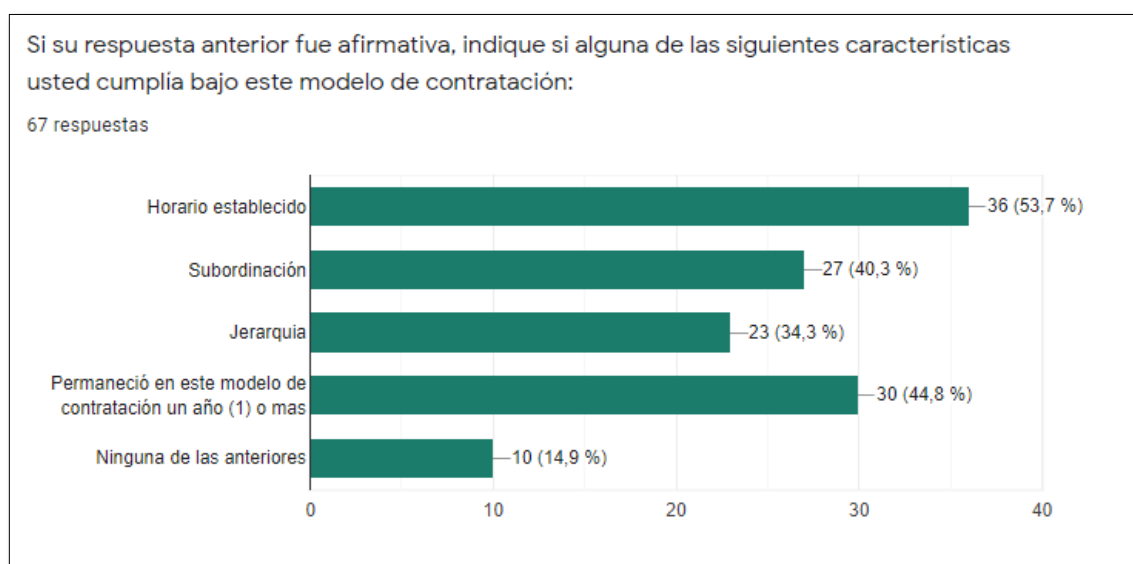


Figura 2. Pregunta 2 formulario de Google – Encuesta investigación proyecto de grado. Elaboración propia.

La respuesta a la segunda pregunta es determinante, ya que al menos el 85,1% de las personas que afirmaron tener o haber tenido un contrato por prestación de servicios cumplieron alguna o varias de las siguientes características; horario, subordinación, laboraban bajo un nivel jerárquico y no con independencia y permanecieron con este modelo de contrato por un año o más, a diferencia del 14,9% que no cumplieron con las características mencionadas.

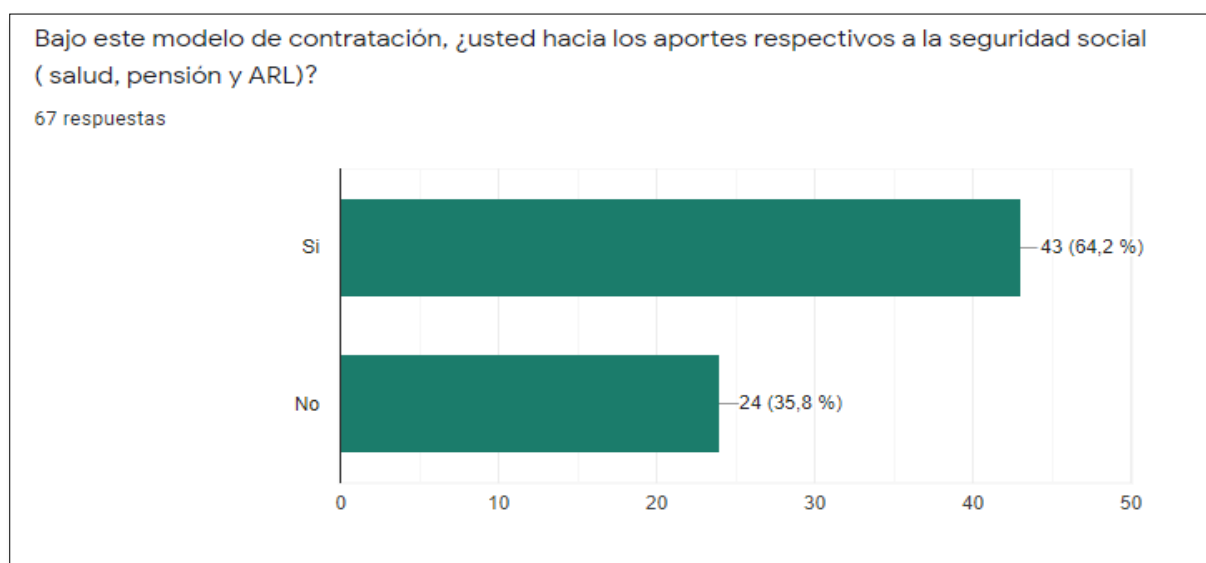


Figura 3. Pregunta 3 formulario de Google – Encuesta investigación proyecto de grado. Elaboración propia

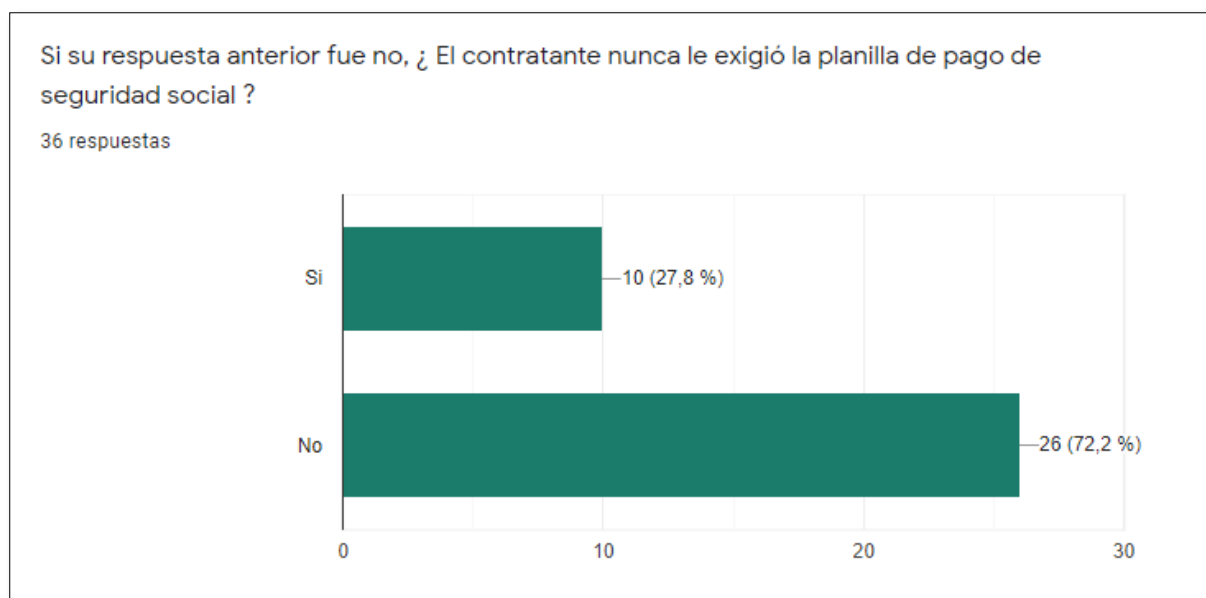


Figura 4. Pregunta 4 formulario de Google – Encuesta investigación proyecto de grado. Elaboración propia.

Se puede evidenciar que de las personas encuestadas vinculadas bajo el contrato por prestación de servicios el 35,8% no realizaban los aportes correspondientes como independientes que dicta la Ley sumando a su vez que el contratista en el 72,2% de los casos no exigía el cumplimiento de este requisito como estipula la Ley.

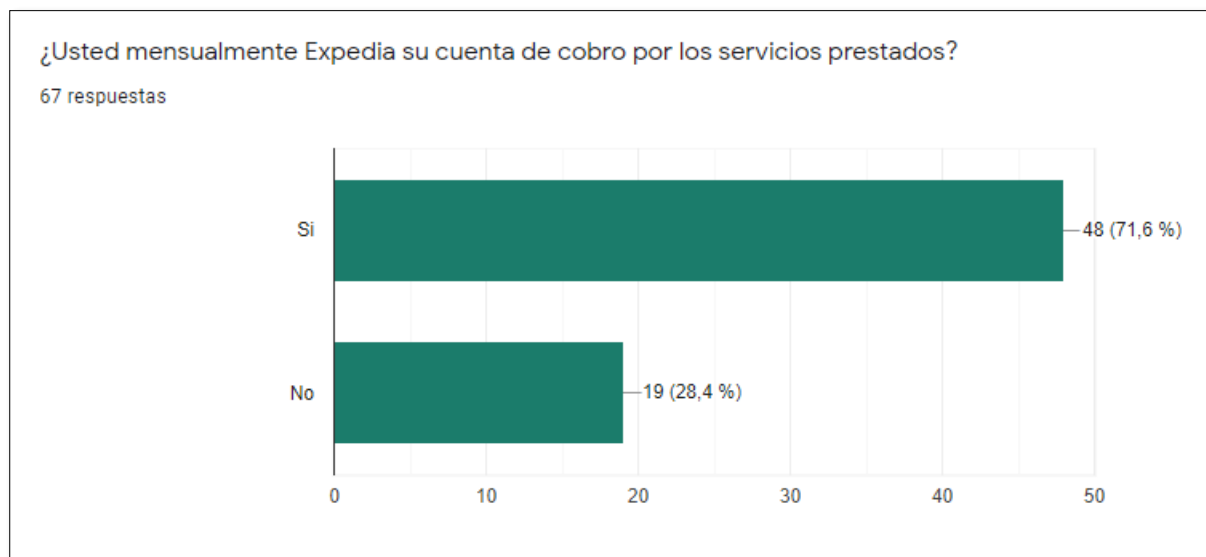


Figura 5. Pregunta 5 formulario de Google – Encuesta investigación proyecto de grado. Elaboración propia

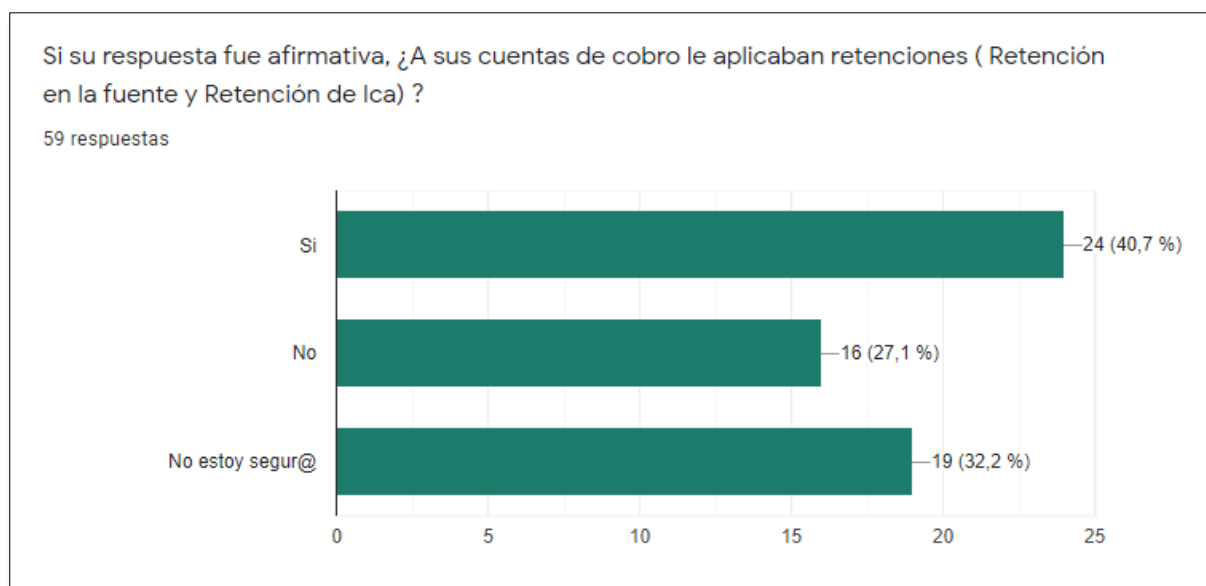


Figura 6. Pregunta 6 formulario de Google – Encuesta investigación proyecto de grado. Elaboración propia

Se puede observar que como respuesta a las dos preguntas anteriores existen vacíos en las organizaciones a nivel contable y financiero, ya que de los encuestados que afirmaron trabajar por prestación de servicios un 28,4% no expiden su cuenta de cobro mensual, situación que se puede presentar por diferentes motivos o que el contratista realice una sola cuenta de cobro antes o después de concluir los servicios o que la entidad contratante no la solicite como requisito para pago y no se puede determinar el pago de los servicios como se justifica en este caso hipotético, a su vez a los que si expiden la cuenta de cobro a un 27,1% no se le practica las retenciones del caso y un 32,2% no está seguro si le fueron practicadas las retenciones a las que hay lugar por Ley, de esto podemos inferir que la entidad pudo haber asumido las retenciones del caso o en su defecto no reconoció las retenciones que se deben practicar lo que genera una descompensación en el recaudo de los impuestos al país.

¿ Cual fue el motivo de la terminación de su contrato por Prestación de Servicios?

58 respuestas

- Termino de proyecto
- Despido injustificado
- Me salió un empleo con todas las prestaciones
- Por que ya no necesitaban más mis servicios
- Terminacion de la labor
- Cambio a contrato indefinido
- Continúa vigente, este compone una segunda fuente de ingresos, diferente a la principal que si es un contrato laboral a termino indefinido.
- Renuncia
- Voluntad propia

Figura 7. Pregunta 7 formulario de Google – Encuesta investigación proyecto de grado. Elaboración propia

Son diferentes los motivos de la terminación del contrato en los casos de los encuestados, sin embargo, son constantes las respuestas como; terminación del tiempo del contrato, terminación voluntaria por encontrar un trabajo con todas las prestaciones sociales, vinculan al contratista

después de un tiempo como trabajador a término indefinido y algunos que llevan años bajo esta modalidad de contratación.

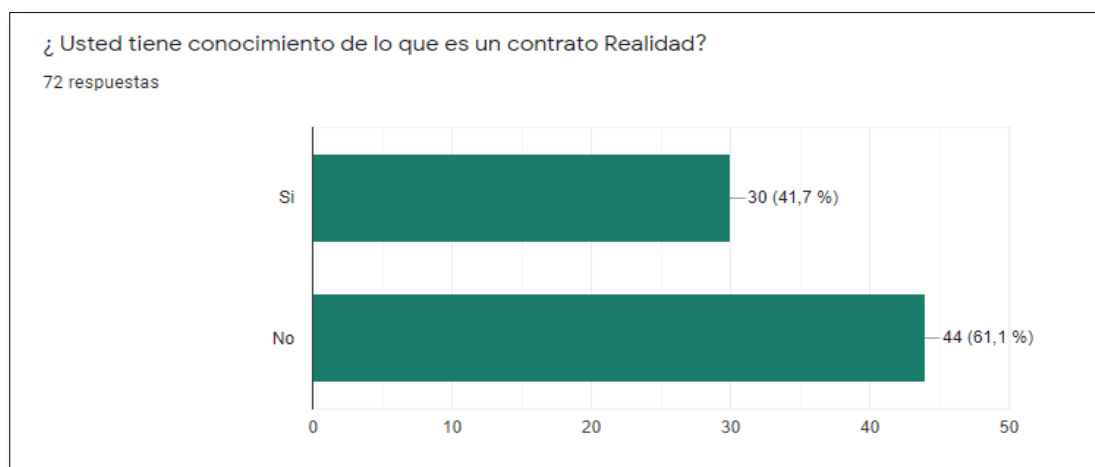


Figura 8. Pregunta 8 formulario de Google – Encuesta investigación proyecto de grado. Elaboración propia

Esta respuesta fue una de las más esperadas en el desarrollo del trabajo de investigación, ya que como se puede observar el 61,1% de los encuestados no tiene conocimiento de lo que es un contrato realidad por ende y como se puede observar en la siguiente pregunta si en algún momento el contrato por prestación de servicios por sus condiciones configurará un contrato realidad estos no hicieron las reclamaciones en su caso solo por desconocimiento de esta figura obteniendo así un 95,6% de los casos en los que no se configura un contrato realidad teniendo en cuenta que la mayoría de las personas encuestadas desconoce la definición del mismo.



Figura 9. Pregunta 9 formulario de Google – Encuesta investigación proyecto de grado. Elaboración propia



Figura 10. Pregunta 10 formulario de Google – Encuesta investigación proyecto de grado. Elaboración propia

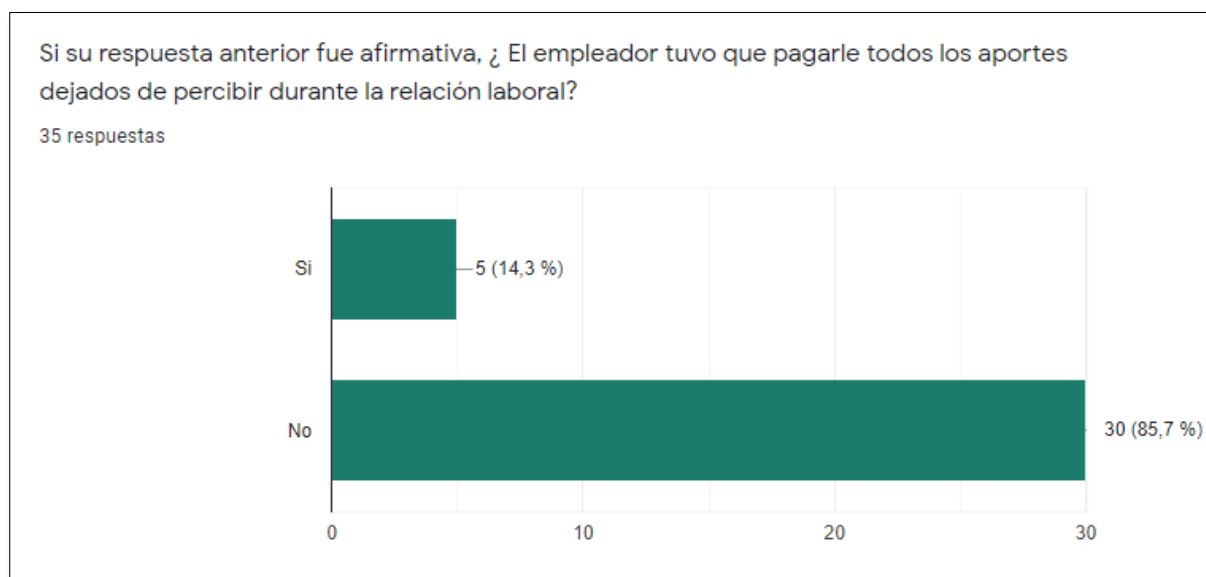


Figura 11. Pregunta 11 formulario de Google – Encuesta investigación proyecto de grado. Elaboración propia.

Para finalizar y como se puede observar en las dos últimas preguntas solo el 8,6% de las personas que conocen las características de un contrato realidad han entablado algún proceso legal para formalizar un contrato y de este en su gran mayoría han tenido que recibir todos los aportes dejados de percibir durante la relación laboral obteniendo respaldo de la Ley.

Para calcular el margen de error de esta encuesta se utiliza la ecuación 1 el cual nos arrojó un porcentaje de 3,5%, la ecuación es la siguiente:

$$\text{Error} = Z \times \sigma / \sqrt{N} \quad (1)$$

Donde Z representa el porcentaje de confianza, σ la desviación estándar de la población y N el tamaño de la muestra

Con esta encuesta realizada es posible evidenciar el poco conocimiento que tiene la sociedad en materia laboral, no tienen una definición clara de lo que significa cada contrato y tampoco sus características, por esto, para las organizaciones es mucho más fácil practicar estos contratos de la forma indebida, de igual forma, no tienen claros los aspectos a corroborar al momento de que se presente esta práctica, que derechos fueron vulnerados, que deben percibir por parte del contratista y demás factores importantes y fundamentales para el buen desarrollo laboral de una persona.

Por tanto se vio pertinente difundir los resultados e información más relevante de esta investigación con el fin de educar a la comunidad frente a los derechos y deberes en materia laboral, que sea de conocimiento público todas las consecuencias que se presentan cuando se realiza un uso indebido del contrato por prestación de servicios y dejar de normalizar la precarización laboral, es fundamental poder orientar a las personas en esas situaciones, para que esto no siga sucediendo y de ser así, las personas sepan cómo actuar frente a esta problemática, por lo anterior, se ha realizado un booklick para la comunidad universitaria y un blog público al que puede acceder cualquier persona con acceso a internet, donde se sintetiza toda la información obtenida en el proceso de investigación, estos estarán disponibles para cualquier persona que desee consultarlos, se podrá acceder a través de los siguientes links:

<https://global.booklick.co/booklist/1618373507763-Factores-que-desde-desde-el-Estado-la-cultura-organizacional-y-financiera-inducen-a-las-organizaciones-a-abusar-del-manejo-del-contrato-por-prestacion-de-servicios-y-las-consecuencias-de-dicha-practica-a-nivel-contable-y-administrativo>

<https://tesis-u.blogspot.com/?m=1>

Conclusiones

De acuerdo con el desarrollo de la presente investigación respecto al análisis normativo y jurisprudencial presentado en el capítulo 6 se puede concluir que efectivamente el contrato por prestación de servicios y el contrato de trabajo tienen un tratamiento legal diferente y unas consecuencias con respecto a seguridad social y carga prestacional también disímiles. Si entre la empresa u organización y la persona que presta sus servicios se dan los elementos de una relación laboral analizados en el capítulo 6, lo correcto desde el punto de vista legal es celebrar un contrato de trabajo en lugar de un contrato por prestación de servicios. No obstante, debido a que en la práctica muchas empresas incluso del sector público celebran contratos por prestación de servicios aun tratándose de contrataciones en las cuales se dan los elementos de una relación laboral, la Corte Constitucional ha expedido numerosos fallos protegiendo los derechos del trabajador.

Es así como la figura conocida como contrato realidad se ha convertido en un mecanismo que permite salvaguardar los derechos del trabajador, quien puede acudir a las autoridades judiciales para reclamar el pago de las prestaciones y valores dejados de percibir en aquellos casos en que se dan las condiciones para demostrar que pese a haberse firmado un contrato por prestación de servicios la relación entre este y la empresa empleadora fue de índole laboral. A partir de esto, se realizó un análisis de costos, donde fue posible evidenciar que al configurarse un contrato realidad el beneficio económico que el contratante esperaba obtener de esta práctica es nulo, como se mencionó anteriormente la organización tendría que retribuirle todos los aportes a lo que tiene derecho el colaborador los cuales fueron dejados de percibir y adicional, las sanciones e intereses que se presenten bajo esta figura incorrecta de contratación.

Acarreando más afectaciones en el ámbito administrativo, contable, legal y ético, es por lo anterior que surge la importancia de difundir los resultados obtenidos de este análisis con el fin de estipular las desventajas que estos tipos de prácticas pueden producir si no se establecen y endurecen manuales de contratación que sean responsables no solo con las organizaciones y las personas sino también con la sociedad.

Adicional a esto frente al uso del contrato por prestación de servicios se evidencia que las organizaciones optan por la práctica de dicho contrato de una forma indebida, con el fin de reducir sus costos y gastos generando diversas consecuencias a nivel contable, administrativo, ético y legal. Es allí donde se determina la importancia del área administrativa para incentivar una cultura

organizacional que respalde con total transparencia sus bases y principios empresariales, con el fin de tener un proceso de contratación del personal basado no solo en el correcto y legal uso de los contratos por prestación de servicios, sino también basado en los parámetros éticos, el bienestar del trabajador y un sano ambiente laboral

La ética juega un rol fundamental en los procesos de contratación, ya que es de suma importancia para las entidades, organizaciones, empleados y contratistas, conocer las consecuencias, implicaciones y efectos colaterales de acceder a un tipo de contratación que no aplica a la realidad de las circunstancias y que, por el contrario, se piense que puede representar beneficios encaminados al factor económico. Respaldar este tipo de contrataciones afecta diferentes sectores de la sociedad pues obstaculiza el desarrollo y crecimiento de la población.

No es favorable aceptar una contratación por prestación de servicios cuando las condiciones en las que se desarrolla el mismo pertenece a un contrato de trabajo, ya que por los factores que se han determinado en esta investigación se ha ultimado que existe el respaldo íntegro por parte de la Corte Constitucional que ampara a los trabajadores con el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades y aunque en ocasiones las organizaciones se pretendan escudar en la flexibilización laboral para promover este tipo de contratación errónea, queda en evidencia que se tiene un concepto equívoco de los supuestos beneficios económicos que se obtendrá por hacer uso de esta práctica, y que en un contexto general es severo el daño que se causa con este comportamiento desde todos los factores objeto de estudio.

Se deriva entonces la importancia de conocer los derechos y deberes en materia laboral para no permitir que se presenten situaciones que vulneren los mismos, sin embargo, al ser un tema en el que los ciudadanos no son los únicos implicados, todas las partes que intervienen y que se nombraron en el desarrollo de la investigación deben contribuir a que las contrataciones se realicen bajo los modelos correctos según sus elementos y naturaleza, con el objetivo de aportar al desarrollo del país.

Se concluyó que la importancia del área administrativa se deriva en gran medida a una buena estructuración en la cultura organizacional, pues esta es aquella que establece y desarrolla un correcto comportamiento de la empresa con sus trabajadores, asegurando un sano crecimiento integral de todos ellos no solo dentro del campo laboral, también ofrece una correcta formación a nivel ético, social y cultural, pues al promover actitudes, acciones y fundamentos basados en la

ética y transparencia queda más que claro que no hay cabida para el uso indebido del contrato por prestación de servicios.

Respecto a las encuestas realizadas se puede concluir que la gran mayoría de los encuestados no tiene un conocimiento sólido en materia laboral, por lo cual para las organizaciones es mucho más accesible hacer un mal uso del contrato por prestación de servicios, adicional se evidencia la poca claridad que las personas tienen respecto a estos modelos de contratación razón por la cual se decidió realizar las campañas nombradas en el cuerpo del trabajo.

Referencias

Amaya, J. (2020). La pobreza en Colombia va a alcanzar un nivel de entre 47% y 49% por la pandemia del covid. LR La República. Recuperado de: <https://www.larepublica.co/economia/la-pobreza-en-colombia-va-a-alcanzar-un-nivel-de-entre-47-y-49-por-la-pandemia-3075386>

Anaya, B. (2014). *El contrato de prestación de servicios en la legislación* (Trabajo de grado, Universidad Sergio Arboleda). Recuperado de: <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/989/El%20contrato%20de%20prestaci%C3%B3n%20de%20servicios%20en%20la%20legislaci%C3%B3n%20colombiana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Calderón, G., Murillo, S., y Torres, K. (2003). Cultura Organizacional y Bienestar Laboral. *Cuadernos de Administración*, 16(25). Recuperado de: https://www.uniagustiniana.edu.co/sites/default/files/2019-01/Estilo_APA_para_la_presentaci%C3%B3n_de_trabajos_de_grado.pdf

Camargo, E. (2014). Precariedad Laboral en Colombia 1990-2013. Enfoques Teóricos y Consecuencias Socioeconómicas. *In Vestigium Ire*, 7(40). Recuperado de: <http://revistas.ustatunja.edu.co/index.php/ivestigium/article/view/964/934>

Congreso de la Republica de Colombia (09 de Enero de 2007). Por la cual se hacen algunas modificaciones en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones [Ley 1122] Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1122-de-2007.pdf>

Congreso de la Republica de Colombia (26 de diciembre de 2012). Por la cual se expiden normas en materia tributaria y se dictan otras disposiciones. [Ley 1607] Recuperado de: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1684783>

Congreso de la Republica de Colombia (25 de mayo de 2019). Por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2018-2022 pacto por colombia, pacto por la equidad. [Ley 1955] Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=93970>

Congreso de la Republica de Colombia (18 de Diciembre de 1975) Por la cual se reconocen intereses anuales a las cesantías de los trabajadores particulares.[Ley 52] Recuperado de: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1606193>

Congreso de la Republica de Colombia (1887). Ley 57 de 1887, art. 4o. Con arreglo al artículo 52 de la Constitución de la República, declárase incorporado en el Código Civil el Título III (arts. 19-52) de la misma Constitución. [Ley 57]. Recuperado de: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=39535

Congreso de la Republica de Colombia (28 de Octubre de 1993). Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.[Ley 80] Recuperado de: <http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=304>

Consejo de Estado (08 de Marzo de 2018) Apelación sentencia. Contrato prestación de servicios [Sentencia 04117] Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=89379> Apelación sentencia.

Constitución Política de Colombia (1991). Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. Recuperado de: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Constitucion/1687988>

Corte Constitucional (20 de Mayo de 2004).Acción de tutela instaurada por Solangel Orjuela Díaz contra el Instituto de Seguros Sociales I.S.S.[Sentencia T-501] Recuperado de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2004/T-501-04.htm>

Corte Constitucional (02 de septiembre de 2009) Demanda de inconstitucionalidad en contra del artículo 2º (parcial) del Decreto Ley 2400 de 1968, tal y como fue modificado por el artículo 1º (parcial) del Decreto Ley 3074 de 1968. [Sentencia C-614] Recuperado de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2009/C-614-09.htm>

Corte Constitucional (05 de febrero de 2016). Acción de tutela presentada por Rubén Díaz Díaz como agente oficioso de Liliana Bustamante Cepeda en contra del Instituto Santa Teresita y Coomeva EPS. [Sentencia T-029]. Recuperado de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-029-16.htm>

Corte Constitucional (02 de Septiembre de 2004). Acción de tutela instaurada por Ana Celina Zea Córdoba contra el Municipio de Bojaya (Choco). [Sentencia T-848] Recuperado de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2004/T-848-04.htm#:~:text=%E2%80%9CLa%20mujer%20y%20el%20hombre,a%20ninguna%20clase%20de%20discriminaci%C3%B3n.>

Departamento Administrativo de la Función Pública (23 de febrero de 2021) Calidad de los contratistas de prestación de servicios. ¿Los contratistas de prestación de servicios son destinatarios de las disposiciones contenidas en la Ley 734 de 2002? [Concepto 064091] Recuperado de: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=161254

Dillard, J. y Jesse, F. (2005). The rules are no game From instrumental rationality to administrative evil. Emerald Insight. Recuperado de: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09513570510620475/full/html>

El gran problema del empleo en el mundo: las malas condiciones de trabajo (s.f.). Recuperado de <https://www.agorarsc.org/el-gran-problema-del-empleo-en-el-mundo-las-malas-condiciones-de-trabajo/>

Fierro, J. (2014). *Contrato de Prestación de Servicios, Una estafa laboral de los empleadores a los trabajadores*. (Tesis de maestría, Universidad Católica de Colombia). Recuperado de: https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/1675/JOSE_AGUSTIN_FIERRO_CASTRO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Flores, M. (2013). Innovación y cultura organizacional sustentada en procesos humanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 20(70). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/290/29040281010.pdf>

Gomez, L. y Gouzy, J. (2018). *Flexibilización laboral en Colombia: crisis del contrato de trabajo* (Trabajo de grado, Universidad La Gran Colombia). Recuperado de: <https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/2207/TESIS%20FLEXIBIZACI%C3%93N%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gonzales, A. (2014). El contrato de prestación de servicios y el principio de estabilidad laboral. Universidad Católica de Colombia. Recuperado de:

<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/20095/1/Proyecto%20de%20investigaci%C3%B3n%20Aura%20Patricia.pdf>

Gray, R. (2005). Taking a Long View on What We Now Know About Social and Environmental. University of St Andrews. Recuperado de: https://www.uniagustiniana.edu.co/sites/default/files/2019-01/Estilo_APA_para_la_presentaci%C3%B3n_de_trabajos_de_grado.pdf

Gouzy, J. y Gomez, L. (2018). *Flexibilización laboral en Colombia: crisis del contrato de trabajo* (Trabajo de grado, Universidad la Gran Colombia). Recuperado de: <https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/2207/TESIS%20FLEXIBIZACI%C3%93N%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hankovits, M. (2004). La Administración, los Recursos humanos y el Entorno Epistemológico. Docplayer. Recuperado de: <https://docplayer.es/9957349-1-la-administracion-los-recursos-humanos-y-el-entorno-epistemologico.html>

Importancia de la comunicación dentro de la cultura organizacional (s.f.). Recuperado de: <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/4632/130806.pdf?sequence=1&isallowed=y>

Krause, M. (1995). La investigación cualitativa: un campo de posibilidades y desafíos. [e-book] Obtenido de: <http://files.mytis.webnode.cl/200000020f1c75f2c42/Krause,%20M.%3B%20La%20investigaci%C3%B3n%20cualitativa,%20un%20campo%20de%20posibilidades%20y%20desaf%C3%ADos.pdf>

Méndez, C. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. *Universidad & Empresa*, 21(37). doi: <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7681>

Menjura, D., Guerrero, M., Silva, A., y Witt, S. (2019). *El contrato realidad frente al contrato de prestación de servicios en Colombia*. (Trabajo de grado, Universidad Libre de Colombia). Recuperado de:

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/7715/MenjuraDiana2014.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

Ministerio de Trabajo (05 de Agosto de 1950). Código Sustantivo Del Trabajo. [Decreto 2663] Recuperado de: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=33104.Pdf

Monje, C. (2011). *Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa* [e-book]. Recuperado de <https://es.slideshare.net/edimagio/metologia-de-la-investigacion-cuantitativa-y-cualitativa>

Morillo, M. (2001). Rentabilidad Financiera y Reducción de Costos. *Actualidad Contable Faces*, 4(4). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=25700404&iCveNum=676>

Parra, C. y Rodríguez, F. (2015). *La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. Ridi*, 6(2). doi: <http://dx.doi.org/10.19053/20278306.4602>

Presidencia de la Republica de Colombia (2 de Agosto de 2002). Por el cual se adoptan medidas para promover y controlar la afiliación y el pago de aportes en el Sistema General de Seguridad Social en Salud. [Decreto 1703]. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Decreto-1703-de-2002.pdf>

Presidencia de la Republica de Colombia de Decreto 3033. (13 de diciembre de 2013). Por el cual se reglamentan los artículos 178 y 179 de la Ley 1607 de 2012 y se dictan otras. [Decreto 3033] Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=56254>

Presidencia de la Republica de Colombia (27 de Marzo de 1971). Por el cual se expide el Código de Comercio. [Decreto 140] Recuperado de: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=41102>

Presidencia de la Republica de Colombia (19 de septiembre de 1968). Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones. [Ley 2400]. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1198>

Sanabria, P., Gonzales, M., Erazo, W., y Padilla, J. (2019). Implicaciones de la contratación de personal por prestación de servicios sobre el desempeño organizacional y la calidad del empleo público en Colombia. Universidad de los Andes. Recuperado de: <https://uniandes.edu.co/es/noticias/gobierno-y-politica/contratos-por-prestacion-de-servicios-si-afectan-la-calidad-del-empleo-publico>

Santizo, M. (2018). *Cultura Organizacional y Motivación*. (Trabajo de grado, Universidad Rafael Landívar). Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Santizo-Maria.pdf>

Segovia, A. (2014). Los efectos de la crisis en el empleo. Integración económica, Estado de bienestar y medidas de fomento del (des)empleo. *Revista IUS*, 8 (33). Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472014000100004

Sotomonte, A. (2017). *Un Análisis Jurídico De La Flexibilización Laboral En Colombia*. (Trabajo de grado, Universidad Militar Nueva Granada). Recuperado de: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:tPpGdwmke74J:https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/16766&hl=es&gl=co&strip=1&vwsrc=0>

Taylor, S.y Bogdan, R (1982). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. [e-book] Obtenido de <http://mastor.cl/blog/wp-content/uploads/2011/12/Introduccion-a-metodos-cualitativos-de-investigaci%C3%B3n-Taylor-y-Bogdan.-344-pags-pdf.pdf>

Tello, L. M. (2012). *Cambio de Cultura Organizacional con el empoderamiento de los colaboradores*. (Trabajo de grado, Universidad de Medellín). Recuperado de: <https://repository.udem.edu.co/handle/11407/211>