

**IMPACTO SOBRE LA CALIDAD DE VIDA DEL CONTRATISTA POR LA
UTILIZACION DEL CONTRATO CIVIL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS COMO
CONTRATO LABORAL**

Autores:

**Johana Andrea Forero Campos
Eliana Catalina Herrera Herrera
Lady Johanna Niño Niampira
Jenny Idaly Naranjo Zuleta
Germán Andrés Becerra Luna**

**Trabajo de grado para optar por el título de
Especialistas en Gerencia del Talento Humano
De la Universidad Sergio Arboleda**

**UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA
ESCUELA DE POSTGRADOS
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
COHORTE XLVI
BOGOTÁ
2014**

**IMPACTO SOBRE LA CALIDAD DE VIDA DEL CONTRATISTA POR LA
UTILIZACION DEL CONTRATO CIVIL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS COMO
CONTRATO LABORAL**

Autores:

Johana Andrea Forero Campos

Eliana Catalina Herrera Herrera

Lady Johanna Niño Niampira

Jenny Idaly Naranjo Zuleta

Germán Andrés Becerra Luna

Tutor del Trabajo de Grado:

Dr. Omar Danilo Rey Baquero

**Trabajo de grado para optar por el título de
Especialistas en Gerencia del Talento Humano
De la Universidad Sergio Arboleda**

**UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA
ESCUELA DE POSTGRADOS
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
COHORTE XLVI
BOGOTÁ
2014**

Nota de aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Bogotá D.C., Febrero de 2014

AGRADECIMIENTOS

Los autores agradecemos a todas las personas que hicieron posible este proyecto:

A Dios porque hizo posible que nos entendiéramos como equipo y sacáramos adelante este importante proyecto.

A nuestras familias por su apoyo incondicional y acompañamiento constante durante nuestro proceso académico.

A la escuela de postgrados de la Universidad Sergio Arboleda por avalar nuestra propuesta.

A las personas que participaron en la etapa de investigación y desarrollo del proyecto.

Al Director de alianzas estratégicas Jorge Giraldo y a nuestro director de tesis Omar Danilo Rey.

RESUMEN

Al realizar este estudio, lo que se planteó inicialmente fue demostrar que varias empresas de diferentes sectores económicos e independientemente de ser privadas o públicas en Bogotá, están usando el contrato civil de prestación de servicios regulado por el código civil para ocultar la existencia de una relación laboral, caracterizada por un contrato laboral, el cual está regulado por el código sustantivo de trabajo; la diferencia entre los dos es que el primero establece que el contratista será autónomo e independiente para realizar las actividades acordadas inicialmente, la remuneración será por Honorarios, no habría pago de prestaciones y no existirá subordinación, mientras que el segundo establece que el contrato laboral lo tiene todo aquel que cumpla con estos tres elementos: subordinación, actividad personal del trabajador y un salario como retribución del servicio, así mismo se considera que en este tipo de contrato debe haber pago de Seguridad social, prestaciones sociales y parafiscales por parte de la empresa contratante como lo exige la ley.

Teniendo en cuenta lo anterior se planteo y se encontró que esta mala utilización del contrato civil de prestación de servicios afecta directamente la calidad de vida del trabajador, ya que al no tener un contrato que cumpla con la ley, debe pagar directamente el porcentaje completo de seguridad social, además deja de percibir beneficios como primas, cesantías y vacaciones, teniendo esto un efecto directo en la economía, la felicidad y la tranquilidad del trabajador, lo cual por ende afecta su calidad de vida.

ABSTRACT

While performing this study, what was posed initially was to demonstrate that many companies from different economic sectors and independently of being private or public in Bogotá, are using the services contract regulated by the civil code, for hide a real work relationship that must be with a employment contract regulated by the substantive of work code. The difference between them, is that the first one established that the contractor shall be autonomous and independent to make the initially agreed activities, the remuneration shall be by fees, no payment of benefits and would not exist direct subordination, whilst the second establishes that the employment contract it's for anyone who meets these three elements: subordination, personal activity and worker salary in return of service; is considered that in this kind of contract, the company has to do the payment for social security and social benefits required by law

Regarding the above was raised and found that this incorrect use of the civil contract, impact in directly way the life quality of the employee, taking into account that workers who has a contract that no complies with law, must pay by them self the full rate of social security, as well stops receiving benefits like bonuses, severance and vacation, making this a direct effect on their economy, happiness and tranquility, which in consequently affects their life quality.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	8
1. OBJETIVOS	9
1.1. Objetivo General.....	9
1.2. Objetivos específicos.....	9
2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	9
3. JUSTIFICACIÓN	9
4. MARCO TEÓRICO	10
5. ANTECEDENTES	16
5.1. Antecedentes Nacionales	16
5.2. Antecedentes Internacionales.....	17
6. DISEÑO METODOLÓGICO	19
6.1. Tipo de investigación	19
6.2. Técnica de Investigación.....	20
6.3. Población	20
6.4. Muestra	20
REFERENCIAS	37
ANEXOS.....	41

INTRODUCCIÓN

Esta investigación tiene como fin evidenciar la problemática que se viene presentando en Colombia y específicamente en la ciudad de Bogotá en las empresas de diferentes sectores de la economía, las cuales utilizan el contrato de prestación de servicios contemplado en la ley civil y comercial en la contratación del recurso humano requerido, buscando disminuir costos tales como: salarios, prestaciones sociales, seguridad social y parafiscales.

Teniendo en cuenta lo anterior y ante la necesidad de evitar el uso indebido de este tipo de contrato se pretende describir cual es el impacto en la calidad de vida del contratista comparado con el recurso humano vinculado mediante contrato de trabajo en sus diferentes modalidades, afectando factores como: motivación, compensación, aceptación, crecimiento personal y profesional.

1. OBJETIVOS

1.1. Objetivo General

Demostrar que la calidad de vida del contratista colombiano en la ciudad de Bogotá se ve impactada por la utilización del contrato civil de prestación de servicios como un contrato laboral, por parte de empresas de diferentes sectores.

1.2. Objetivos específicos

- Demostrar el incumplimiento de la legislación laboral por empresas de diferentes sectores de la economía.
- Evaluar la calidad de vida de los contratistas que se encuentran bajo contrato de prestación de servicios como forma de relación laboral.

2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo se ve afectada la calidad de vida del contratista Colombiano, en la ciudad de Bogotá, cuando empresas de diferentes sectores utilizan el contrato civil de prestación de servicios como un contrato laboral?

Este trabajo de investigación busca evidenciar una realidad que no es clara. En donde se observa que diferentes empresas usan cada vez más el contrato por prestación de servicios como una forma de establecer una relación laboral con el trabajador. Creemos que esto lo deja en una situación de desventaja frente a los trabajadores que si tienen una relación por medio de un contrato de trabajo.

3. JUSTIFICACIÓN

Teniendo en cuenta la importancia de proteger los derechos y garantías laborales de todos los trabajadores, contemplados en la Constitución Política y el Código Sustantivo del Trabajo, nace el interés por efectuar un análisis sobre el impacto en

la calidad de vida del contratista por el uso inadecuado del contrato de prestación de servicios, pretendiendo con este ocultar un contrato laboral que impacta no solo al contratista sino también al contratante exponiéndolo a contingencias económicas.

Por los motivos anteriormente expuestos se hace necesario realizar el presente estudio.

4. MARCO TEÓRICO

Este trabajo de investigación pretende mostrar como contratos por prestación de servicios han ido de una u otra manera afectando la calidad de vida laboral como lo han expuesto algunos autores que han estudiado el tema:

Rosenthal (1989) quien propone tomar en cuenta cinco grupos de atributos:

- Tareas y condiciones de trabajo, que incluyen la peligrosidad, autonomía, repetitividad, el estrés, el esfuerzo y espacio físico asociados al empleo desarrollado. También incluyen la posibilidad de trabajar en los detalles y en equipo.
- Satisfacción en el empleo, que, a su vez, depende de la posibilidad de poder palpar los resultados del propio trabajo, de poder utilizar en pleno las propias capacidades y de aprender unas nuevas. La creatividad, el reconocimiento de los logros alcanzados, la posibilidad de solucionar problemas, las oportunidades de ascenso y la habilidad de influenciar o asesorar a otros son características que también entran en este grupo.
- Período de trabajo: durante el fin de semana y por turnos; horas extras; tiempo parcial; flexibilidad del horario.
- Seguridad en el empleo la afiliación a salud y pensiones y el reconocimiento de vacaciones pagadas.

Rodgers (1997) hace la siguiente lista de dimensiones para analizar:

- Beneficios no salariales
- Regularidad y confiabilidad del trabajo y del ingreso
- Modalidad de contratación
- Protección social (pensión, salud y contra el desempleo)
- Representación

Infante y Vega-Centeno (1999:12) consideran que los puestos de trabajo de buena calidad:

“deberían tener atributos tales como la existencia de un contrato de trabajo, que garantice la estabilidad tanto del empleo como de las remuneraciones, y la provisión de beneficios adicionales en materia de seguridad social (salud y pensiones) y recreación. Igualmente, deberían incluir: la regulación de las horas de trabajo, la minimización del factor riesgo (pérdida del trabajo por causas económicas o de enfermedad) y condiciones de trabajo aceptables. También formarían parte de las especificaciones de un buen empleo las características técnicas del mismo (por ejemplo, el hecho de que el trabajo no sea repetitivo), la autonomía de decisión del trabajador dentro de la empresa, el contenido de supervisión del puesto y la posición del mismo dentro de la organización de la producción”. Valenzuela (2000) analiza las siguientes dimensiones de la calidad de los empleos:

- Estabilidad de los empleos (modalidad de contratación, antigüedad en el empleo)
- Protección de los empleos (existencia de contrato de trabajo, registro de trabajo, incidencia de la informalidad, seguro de desempleo)
- Acceso a la seguridad social (salud, pensión)

- Extensión y características de la jornada de trabajo (horario normal de trabajo, horas extras, períodos de descanso)

En Colombia, el contrato de trabajo denota una relación laboral, la cual se caracteriza por la presencia de tres elementos (C.S.T. artículo 23):

- La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del patrono, 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; y
- Un salario como retribución del servicio

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.

Partiendo del punto de vista de estos autores antes mencionados y teniendo en cuenta que según (Espinosa & Morris, 2002) La calidad de vida laboral se puede entender como la percepción que tienen los empleados de la organización de las condiciones del trabajo, del ambiente laboral y de la sinergia entre la vida laboral, personal y familiar.

En la actualidad las condiciones laborales no ofrecen suficientes beneficios a los trabajadores a cambio de los servicios prestados por ellos, por el contrario, son las instituciones las que reciben un mayor beneficio de sus trabajadores (Bernardo, 2009). Peiró y Prieto (1996) afirman que la realidad laboral está impregnada de incertidumbre, inestabilidad e injusticia, ya que las condiciones actuales de trabajo presentan suficientes privaciones que distan de un cubrimiento básico de las

necesidades de los trabajadores, como: seguridad, estabilidad, protección, bienestar y proyección.

Estas actuales formas de organización del trabajo permeadas por nuevos modelos de desarrollo laboral que impone el trabajo individualizado y sectorizado, cambios en los modos de empleo, llevados a la subcontratación y al trabajo temporal; nuevas normas en el horario laboral de acuerdo a su fuerte demanda socioeconómica, dan lugar a una recreación de las formas de concepción del trabajo y de la actividad laboral (Uribe, Garrido & Rodríguez, 2011).

Trillo (2009) afirma que anteriormente la sociedad del empleo estaba constituida por la duración de la relación contractual de tipo indefinido, la jornada a tiempo completo, la subordinación del sujeto, la remuneración acordada y las prestaciones sociales totales; reconfigurándose a otra caracterizada por condiciones precarias para los trabajadores, determinadas por formas de trabajo atípicas en las que se distingue el ingreso masivo al mercado laboral de jóvenes y mujeres, la flexibilidad laboral y la abolición de los tipos de contratación estables, dando paso a los inestables. Estos son algunos de los aspectos que han dado lugar a la precariedad del mercado de trabajo, puesto que no refieren a beneficiar las condiciones objetivas del mismo, por el contrario las menoscaban, logrando un detrimento que genera, entre otras consecuencias, inestabilidad contractual y baja remuneración por el trabajo realizado, afectando indistintamente a trabajadores en diversas condiciones (Uribe, Garrido & Rodríguez, 2011).

En el mundo actual del trabajo a consecuencia de la globalización se están implementando nuevas formas de relaciones que en su mayoría no concuerdan con los parámetros de la relación de trabajo. Esas nuevas formas favorecen la flexibilidad del mercado de trabajo, generando confusión en las condiciones laborales de un conjunto de trabajadores subcontratados, que de acuerdo a la Oficina Internacional del Trabajo (2003), quedan excluidos del ámbito de la protección normalmente asociada con una relación de trabajo.

Partiendo de estos datos podemos ver como de cierta forma el contrato de prestación de servicios en Colombia ha ido desmejorando los beneficios y prestaciones a las cuales el trabajador tiene derecho.

A pesar de que el Código Civil ni el Código de Comercio no definen el contrato de prestación de servicios, según la sentencia la Corte Constitucional mediante Sentencia C-154/97, Magistrado Ponente Hernando Herrera Vergara, señaló que “un contrato de prestación de servicios era la actividad independiente desarrollada, que puede provenir de una persona natural o jurídica con la que no existe el elemento de la subordinación laboral o dependencia consistente en la potestad de impartir órdenes en la ejecución de la labor contratada.”

Las relaciones de trabajo por consiguiente, se presentan mucho más variables, los empleadores cada vez más están contratando a trabajadores en virtud de otras modalidades, lo que les permite utilizar sus servicios del modo más eficiente posible.

Al respecto Malm (2005), sostiene que el trabajo subcontratado o trabajo negro como lo identifica puede aparecer como locación de obra o el contrato de empresa o sub-empresa, que presenta al trabajador como independiente, microempresario o gestor de empleo. Esta forma se verifica comúnmente respecto al empleo de profesionales, a quienes se los obliga a facturar como prestadores de servicios “autónomos”, aun cuando prestan tareas bajo dependencia. Sin embargo, la contratación y prestación del servicio se realizan mediante relaciones encubiertas o fraudulentas para evitar cargas sociales y previsionales.

Según Hernández (2011), se intenta ocultar quién es el verdadero patrón, diluyéndose así las responsabilidades frente al trabajador; se usa como estrategia para no dar plenos derechos laborales como las prestaciones de seguridad social, estabilidad en el empleo, salario justo y la posibilidad del derecho a la sindicalización. Con base a lo planteado se hace necesario estudiar cómo la subcontratación viene constituyendo una relación laboral que posee varios efectos

negativos para el trabajador. Asimismo institucionaliza la relación triangular, y por ende, las relaciones encubiertas.

Para Echeverría (2009), la subcontratación de trabajadores, en términos contractuales, asume muchas veces la forma de una relación comercial entre la empresa que utilizará los servicios efectivos del trabajador. Se trata de una compra/venta de servicios que estimula la especialización de una actividad comercial necesaria, y por ende, la de servir de punto de encuentro entre compra y venta de fuerza de trabajo, entre empleador y trabajador. Esta forma de relación de trabajo conforman en la empresa varios tipos de trabajadores, a saber: los trabajadores tradicionales que gozan de seguridad en el empleo, derecho a la sindicalización y el amparo de leyes y normas generalmente reglamentadas por el Estado. En contraposición se instituye una clase trabajadora subcontratada, caracterizada por no poseer autonomía en el trabajo, inestabilidad laboral y rotación en los puestos de trabajo. En cuanto a las subvenciones los: salarios bajos, sin goce de otros beneficios, lo que conlleva a condiciones precarias laborales. Por otra parte, los trabajadores subcontratados pasan a estar bajo la dependencia del contratante, quien se concentra en el contenido y en la dirección del trabajo, quedando los aspectos formales de la relación a cargo del contratista quien, en el caso límite, pero frecuente, desaparece del escenario laboral concreto (Echeverría, 2009).

La precariedad, en opinión de Malm (2005), es tal que en todo tiempo la conservación del trabajo pende de un delgado hilo, porque el empleador puede finalizar la relación laboral sin consecuencias indemnizatorias inmediatas.

Datos como los anteriores nos demuestran como un tipo de contrato como el de prestación de servicios, ha venido generando en los trabajadores inestabilidad y pocos niveles de satisfacción de la calidad de vida que las empresas les brindan. Este es el objetivo del trabajo demostrar como en la actualidad este contrato ha ido afectando beneficios tales como: la vigencia del contrato, ya que este es

temporal, forma de remuneración, falta de relación laboral y por ende no pago de prestaciones sociales, la afiliación al sistema integral de seguridad social se debe realizar como trabajador independiente asumiendo la totalidad de las cotizaciones.

5. ANTECEDENTES

Teniendo presente el tema que se está desarrollando se expondrán los antecedentes, tanto nacionales como internacionales.

5.1. Antecedentes Nacionales

Dentro de los estudios relacionados con el tema de calidad de vida en el trabajo encontramos que por ejemplo (Farnè, Vergara , & Baquero , 2011) manifiestan “El análisis de Componentes Principales ha permitido establecer que la calidad del empleo no tiene los mismos determinantes entre los diferentes grupos de trabajadores. En particular, para los asalariados resultan particularmente importantes los ingresos laborales, la formalidad, la afiliación a seguridad social y la existencia y modalidad de un contrato laboral escrito, mientras que para los trabajadores autónomos son los ingresos laborales y las variables relacionadas con el grado de utilización del recurso humano, como el subempleo, el tiempo parcial involuntario y las horas trabajadas, los factores de mayor peso”.

De otro lado la Escuela Nacional Sindical adelanto un estudio a cerca de trabajo decente en Colombia en cual expone que la informalidad aumenta su participación en el mercado laboral, es decir, que cada vez hay más personas trabajando de manera informal en diferentes sectores de la economía.

A su turno (Pineda & Acosta , 2010) adelantaron una investigación sobre la calidad del trabajo en la cual manifiestan “ La calidad del trabajo entendida como todas aquellas dimensiones relacionadas con él que les permiten a las personas el desarrollo de sus capacidades, opciones de vida y grados de libertad, constituye

una definición y visión teórica abierta que le permite a los estudios del trabajo en este campo, desarrollarse en forma fértil y en múltiples frentes hacia el futuro, superando las limitaciones de muchos conceptos surgidos en el contexto de la flexibilización laboral.”

5.2. Antecedentes Internacionales

Dentro de los estudios internacionales encontramos que la (OIT, 2013) afirma que “El trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres”.

Igualmente (Weller & Roethlisberger) manifiestan que “Tener un empleo no necesariamente significa que un trabajo específico cumpla con su función para la satisfacción de las múltiples necesidades económicas, sociales y culturales de los seres humanos. Más bien, es un empleo de calidad que permite superar las diferentes formas de exclusión laboral”

Según (Guizar, 2003) la calidad de vida en el trabajo se basa en el principio de que los trabajadores constituyen capital humano que debe ser desarrollado y no sólo utilizado. El trabajo no debe contribuir ni perjudicar o degradar el aspecto humano del trabajador y debe contribuir a que éste se desempeñe en otras actividades vitales, como las de ciudadano, cónyuge o padre.

Otros investigadores como (Pizarro , Riquelme , & Rubio , 2008) en su estudio de calidad de vida en el trabajo concluyen “La calidad de vida en el trabajo depende de muchos factores, tanto individuales como factores que son dados desde una organización, de esta manera para ver la calidad de vida en el trabajo importa tanto como se siente el individuo en una organización, su relación con los demás

miembros, además también los factores motivacionales desde la organización como la calidad de la tarea, las expectativas, las oportunidades de desarrollo, de mejora. Además de la oportunidad de realizar una tarea que se acerca o acomoda a las capacidades que posee el individuo y relacionadas también con su vocación.

La investigación asociada a las relaciones laborales ha contemplado el estudio de aspectos de género, de la informalidad de trabajo, subcontratación, tercerización y algunos aspectos referentes a la calidad de vida.

En lo referente a género, Torns (1995) señalaba la importancia de realizar investigaciones respecto a las desigualdades de género y el mercado de trabajo, analizando el papel de género desde su construcción cultural, la naturaleza de los trabajos realizados y la discriminación que puede existir en el mercado laboral. En posteriores revisiones, como la realizada por Guevara (2012) muestran como la fuerza laboral femenina ha aumentado considerablemente en los últimos años, llegando incluso a un 50% de la fuerza laboral son mujeres, pero notando que todavía existen brechas salariales del 18% a 22%, analizando también el rol de la mujer en el hogar y en el trabajo. Esta última revisión toma en cuenta estudios realizados por la OIT al respecto, correspondientes al año 2010.

También se han realizado estudios y trabajos en lo referente a la informalidad del trabajo, la cual ha sido una fuente de trabajo que ha venido creciendo en los últimos años en América Latina, tal como lo señala Tokman (2001), observando que si bien ha sido una fuerza creciente de trabajo, tienden a no respetarse sus derechos básicos, y dependiendo también del tipo de actividad y naturaleza de la trabajo informal, se puede estar en violación de regulaciones fiscales y penales (Gamero & Carrasco, 2011)

Según Echeverría (1997) En el caso de la subcontratación de trabajo, el interés central de la empresa contratante es el de proveerse de fuerza de trabajo física y/o intelectual como si fuera un servicio o un bien, especificando o no, según las necesidades, las características que debe cumplir. Aquí la empresa contratante

busca reducir los costos laborales al abastecerse de personal a través de la intermediación de un tercero que le permite disponer y prescindir de él según sus necesidades económicas y evitarse los trámites administrativos y otros costos. Esta forma precariza el empleo; lo hace altamente inestable, baja el nivel de las remuneraciones y de la protección frente a la seguridad social y laboral.

La observación de las formas de subcontratación a nivel de ramas y empresas muestra que si bien las primeras prácticas de subcontratación se orientaron a reducir el costo laboral, sortear normas laborales supuestamente adversas y variaciones imprevisibles en la demanda, en los últimos años se han introducido otras motivaciones empresariales y realizadas cambios o ajustes para generar nuevas y más dinámicas estructuras productivas (Valero, 1999; p.92).

Existen también trabajos que se han orientado hacia la calidad de vida y el bienestar con respecto a las relaciones laborales. Requena (2000) analiza como mejores condiciones de trabajo, como posibilidades de crecimiento o confort aumentan los niveles de calidad de vida y satisfacción. La OIT (2003) concluye como los aspectos contemplados en la relación laboral tal como la reglamenta la ley brinda aspectos para desarrollar un sentido de bienestar mayor, aunque comenta como la situación de la calidad de trabajo en Colombia se ve disminuida y vulnerada en gran medida.

6. DISEÑO METODOLÓGICO

6.1. Tipo de investigación

Cada tipo de investigación tiene elementos que hace diferente la forma de dar respuesta a determinado fenómeno. Para este caso en particular se determinó que la investigación es de carácter descriptivo correlacional, ya que proporciona herramientas para explicar la relación existente entre dos o más variables.

6.2. Técnica de Investigación

La técnica utilizada como medio de recolección de información fue la encuesta, por medio de este cuestionario se puede conocer la opinión de las personas frente determinados aspectos. El objetivo es buscar respuestas concretas referentes al tema de investigación. Para este caso en particular se aplicaron dos encuestas. La primera sobre condiciones laborales y la segunda sobre calidad de vida.

6.3. Población

El universo está conformado por todas las personas que se encuentran bajo un contrato de prestación de servicios y un contrato laboral en los diferentes sectores de la economía en la ciudad de Bogotá.

6.4. Muestra

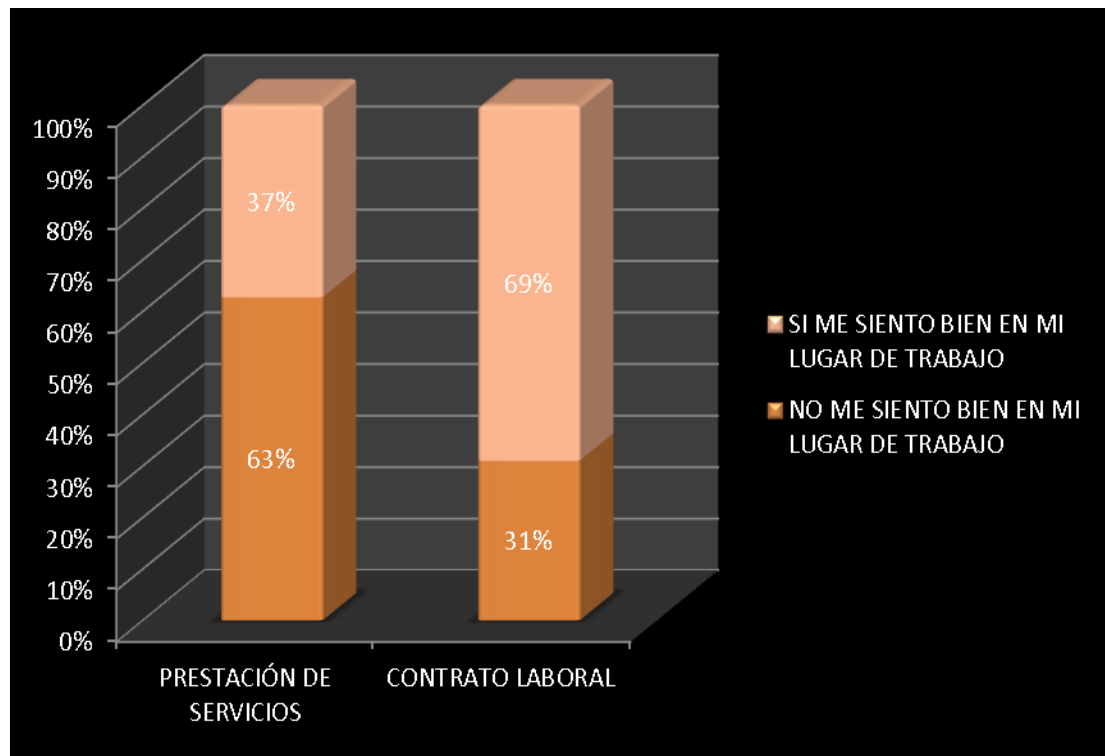
Dadas las características de la población, se determinó una muestra de 22 personas que se encuentran vinculadas mediante contrato de prestación de servicios y 20 personas mediante contrato laboral en empresas de los diferentes sectores económicos.

7. ANALISIS DE RESULTTADOS

A continuación procedemos a explicar los resultados. La encuesta sobre condiciones laborales nos ayudó a identificar a las personas que tenían prestación de servicio enmascarando una relación laboral de aquellas que tenían una relación laboral con su respectivo contrato de trabajo. Esto fue posible gracias a que la encuesta de condiciones laborales ayudo a identificar no solo el tipo de contrato, sino también los elementos propios de una relación laboral. Los resultados muestran los ítems de la segunda encuesta que nos representan el nivel de calidad de vida en ambas situaciones contractuales.

ITEM 1

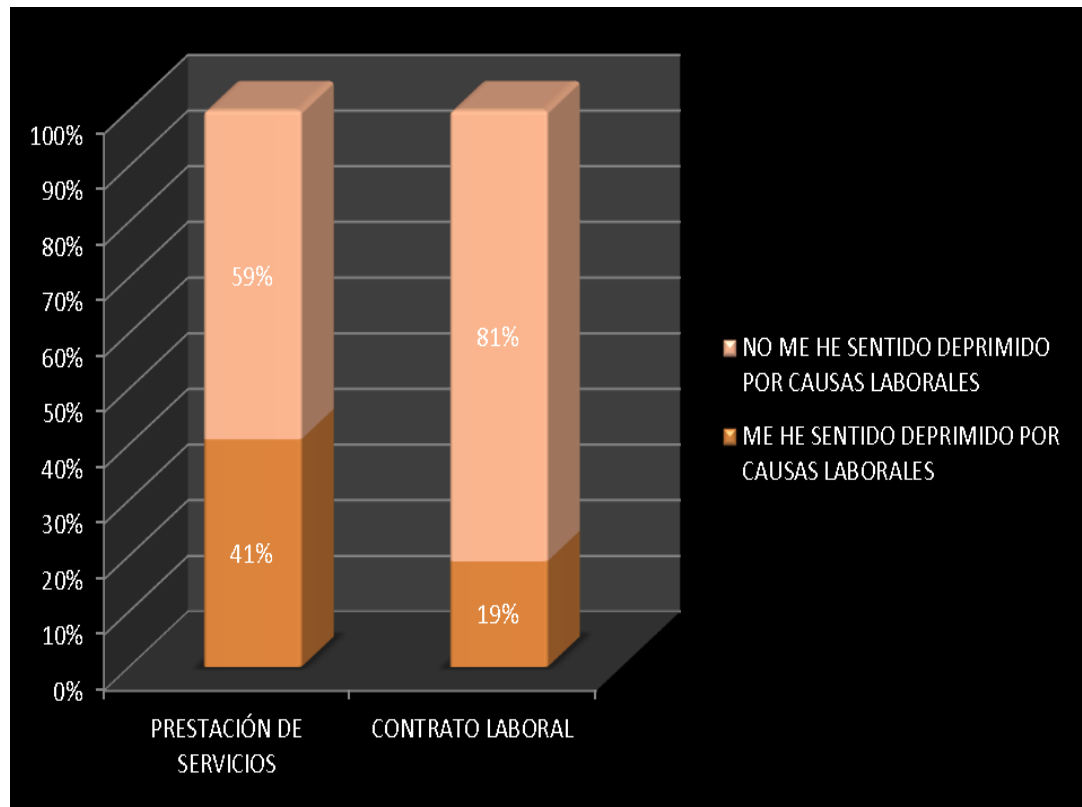
¿Actualmente me siento bien en mi lugar de trabajo?



Analizando los resultados de la encuesta aplicada a la muestra, hay una diferencia del 32% entre las personas que reportan No sentirse bien en el lugar de trabajo, teniendo en cuenta las variables consideradas en la investigación del contrato "civil" de prestación de servicios y el contrato de trabajo reglamentado por la ley; lo cual demuestra que las personas con contrato laboral se sienten significativamente mejor en su lugar de trabajo.

ITEM 2

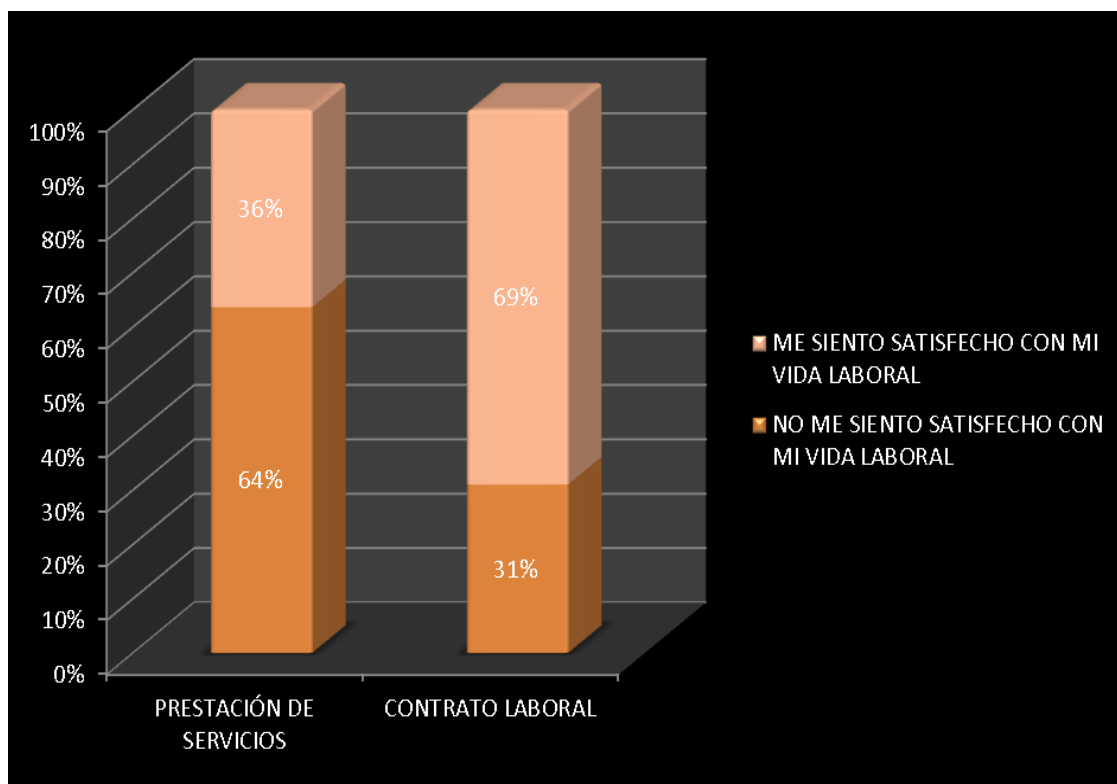
¿Recientemente me he sentido triste y deprimido por causas laborales?



Analizando los resultados de la encuesta aplicada a la muestra, hay una diferencia del 22% entre las personas que reportan haberse sentido tristes o deprimidas recientemente por causas laborales, teniendo en cuenta las variables consideradas en la investigación del contrato “civil” de prestación de servicios y el contrato de trabajo reglamentado por la ley; lo cual demuestra que las personas con contrato laboral se deprimen menos por causas laborales

ITEM 3

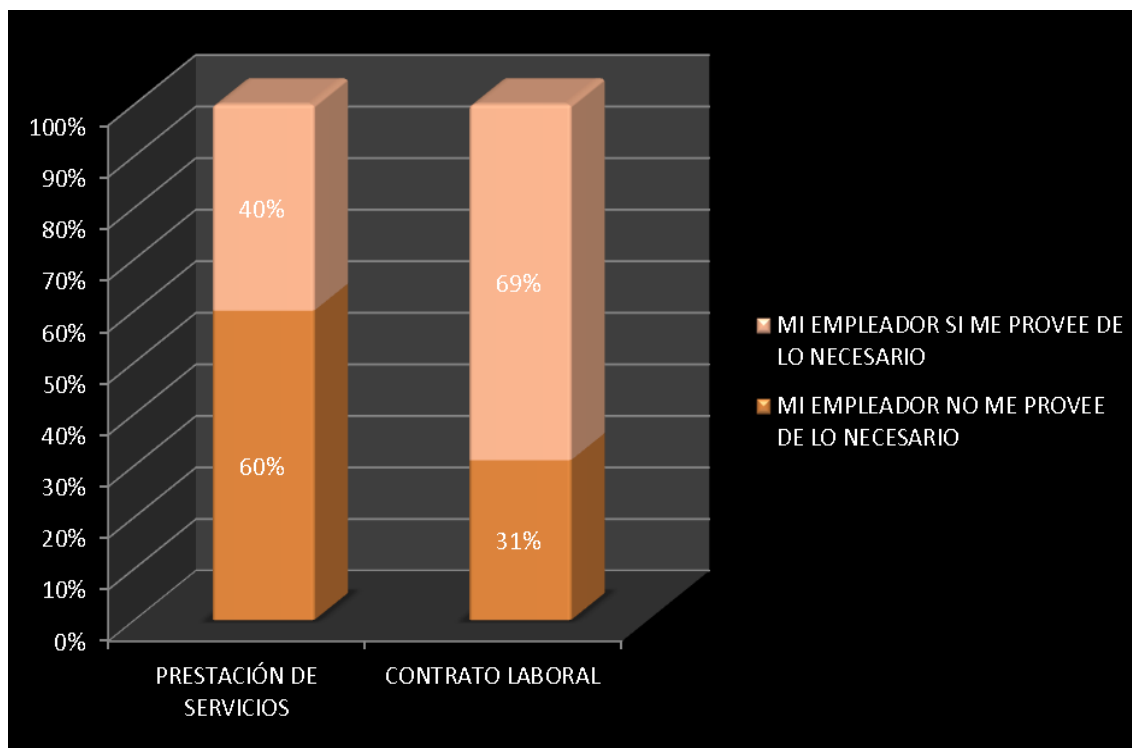
¿Estoy satisfecho con mi vida laboral?



Analizando los resultados de la encuesta aplicada a la muestra, hay una diferencia del 33% entre las personas que reportan No sentirse satisfechas con su vida laboral, teniendo en cuenta las variables consideradas en la investigación del contrato “civil” de prestación de servicios y el contrato de trabajo reglamentado por la ley; lo cual demuestra que las personas con contrato laboral se sienten significativamente más satisfechas.

ITEM 4

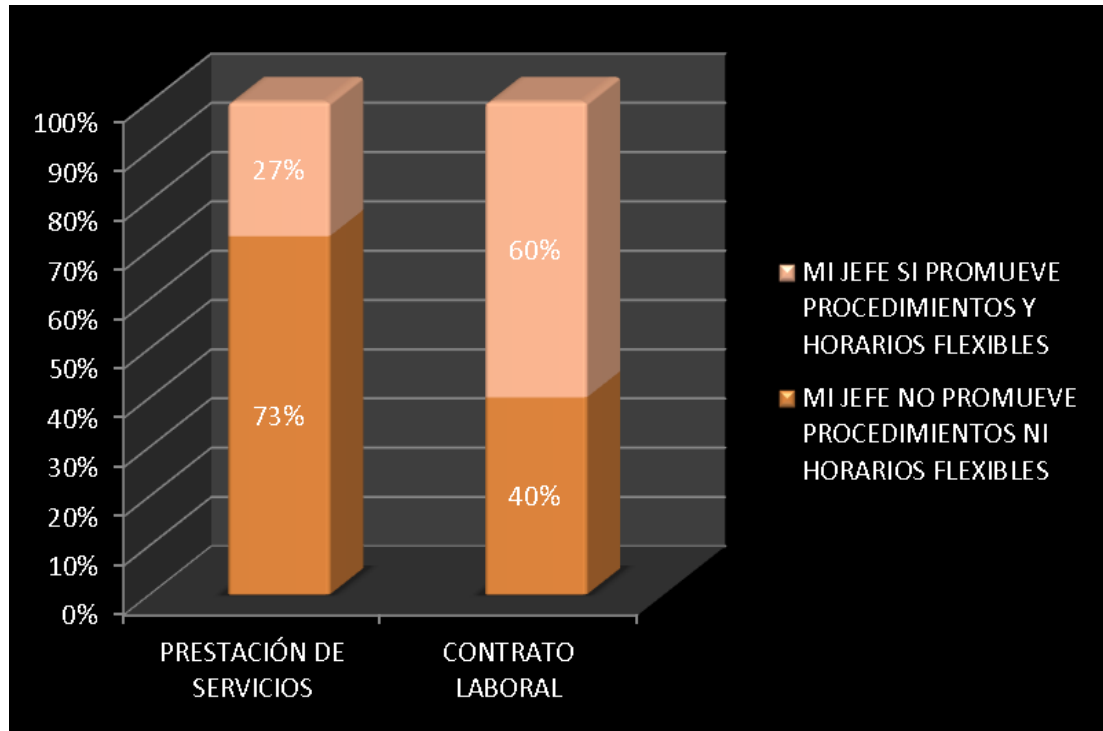
¿Mi empleador me provee todo lo que necesito para desarrollar mi trabajo de forma efectiva?



Analizando los resultados de la encuesta aplicada a la muestra, hay una diferencia del 29% entre las personas que reportan que su empleador NO les promueve lo necesario para desarrollar su trabajo en forma efectiva, teniendo en cuenta las variables consideradas en la investigación del contrato “civil” de prestación de servicios y el contrato de trabajo reglamentado por la ley; lo cual demuestra que las personas con contrato laboral tienen mayores herramientas para desarrollar su trabajo de forma efectiva

ITEM 5

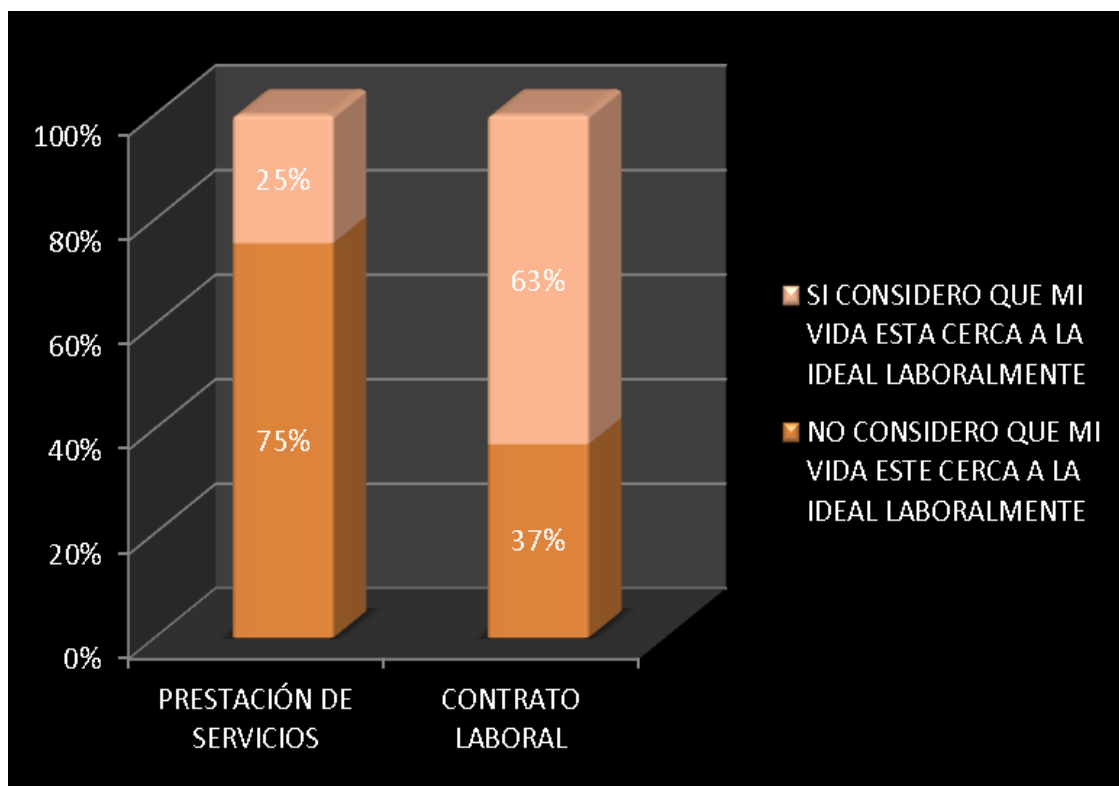
¿Mi jefe directo promueve activamente horarios de trabajo y procedimientos flexibles?



Analizando los resultados de la encuesta aplicada a la muestra, hay una diferencia del 33% entre las personas que reportan que su Jefe NO promueve horarios de trabajo y procedimientos flexibles, teniendo en cuenta las variables consideradas en la investigación del contrato “civil” de prestación de servicios y el contrato de trabajo reglamentado por la ley; lo cual demuestra que las personas con contrato laboral cuentan con mayor flexibilidad en sus procedimientos y horarios laborales

ITEM 6

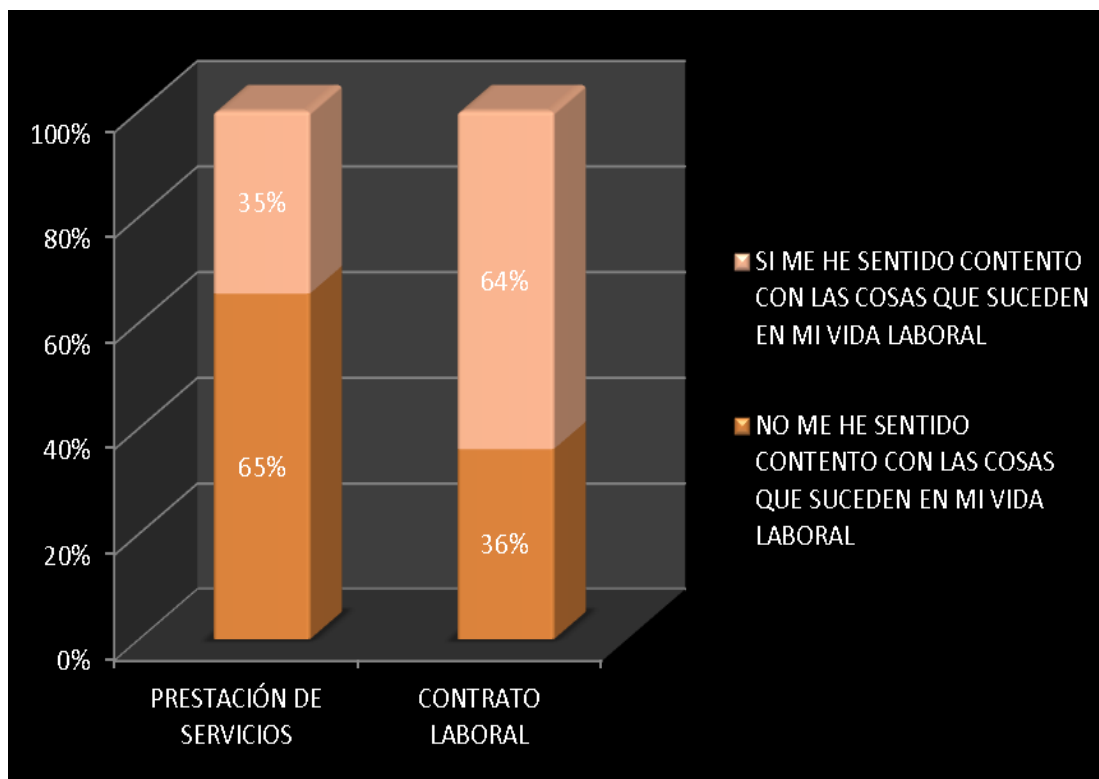
De muchas maneras mi vida está cerca al ideal en el ámbito laboral



Analizando los resultados de la encuesta aplicada a la muestra, hay una diferencia del 38% entre las personas que reportan que No consideran que su vida este cerca al ideal en un ámbito laboral, teniendo en cuenta las variables consideradas en la investigación del contrato “civil” de prestación de servicios y el contrato de trabajo reglamentado por la ley; lo cual demuestra que las personas con contrato laboral tienen una diferencia significativa en cuanto su calidad de vida labora

ITEM 7

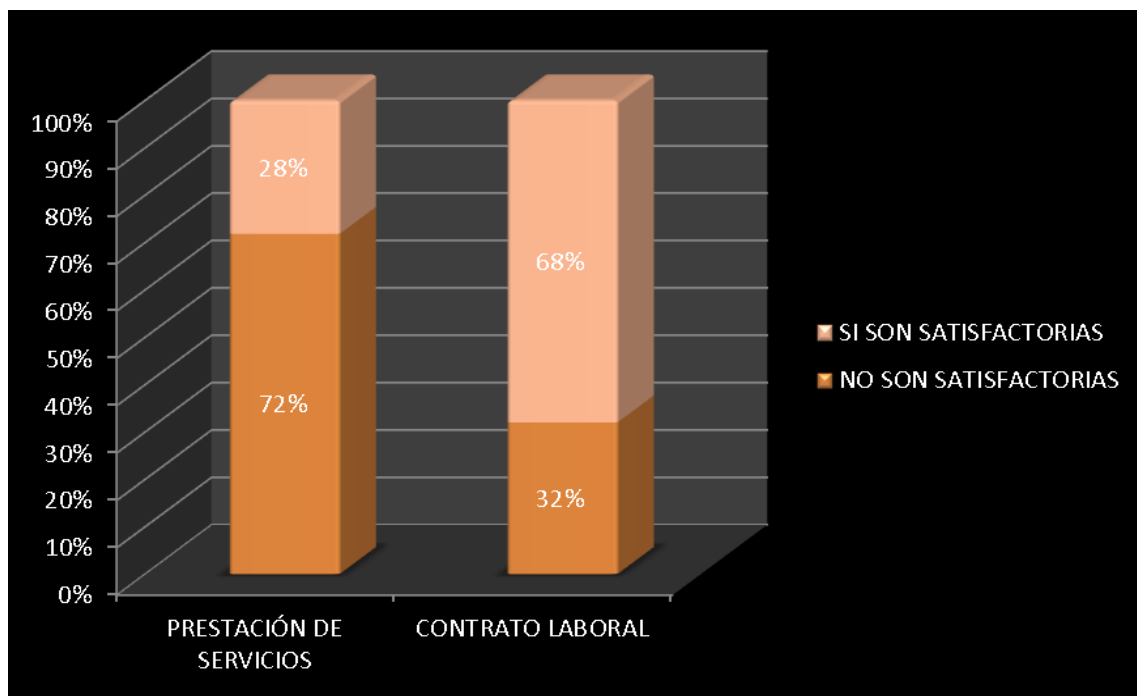
.Recientemente, me he sentido contento con las cosas que suceden en mi vida laboral



Analizando los resultados de la encuesta aplicada a la muestra, hay una diferencia del 29% entre las personas que reportan que No se han sentido contentas con las cosas que suceden en su vida laboral, teniendo en cuenta las variables consideradas en la investigación del contrato “civil” de prestación de servicios y el contrato de trabajo reglamentado por la ley; lo cual demuestra que las personas con contrato laboral consideran que lo que sucede en su vida laboral es mayormente positivo

ITEM 8

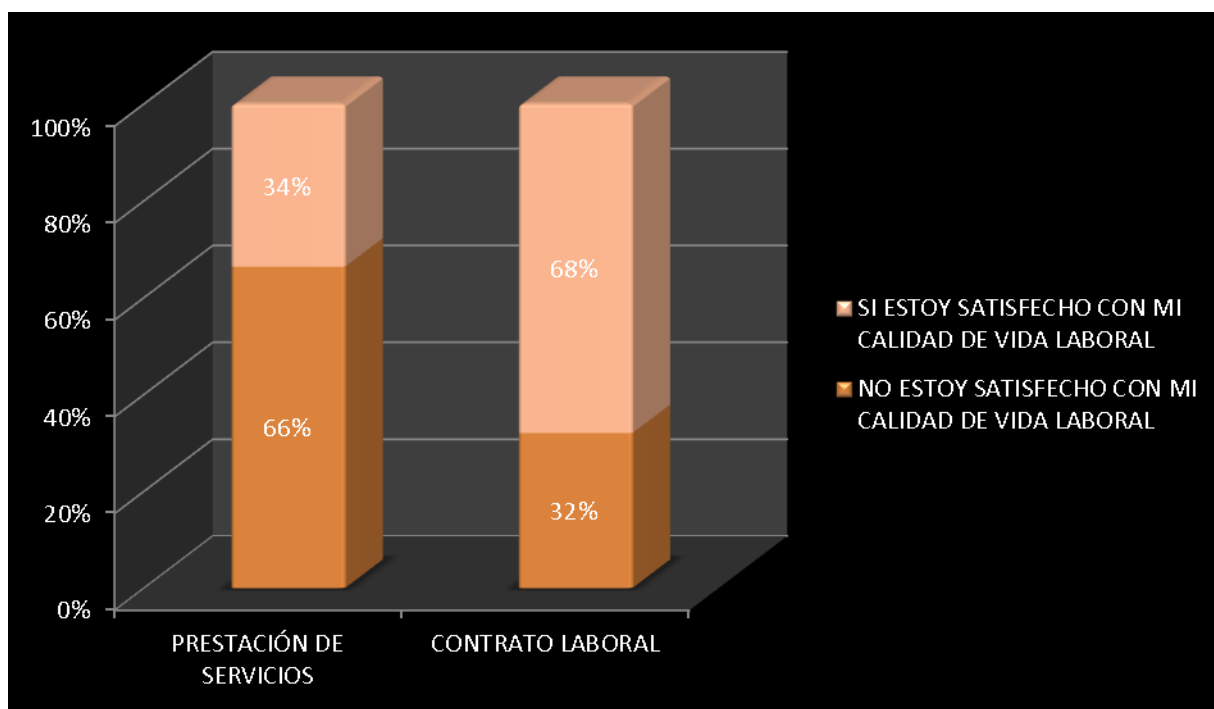
Las condiciones laborales son satisfactorias



Analizando los resultados de la encuesta aplicada a la muestra, hay una diferencia del 40% entre las personas que reportan que sus condiciones laborales NO son satisfactorias, teniendo en cuenta las variables consideradas en la investigación del contrato "civil" de prestación de servicios y el contrato de trabajo reglamentado por la ley; lo cual demuestra que las personas con contrato laboral tienen una mayor satisfacción con su modalidad de contratación

ITEM 9

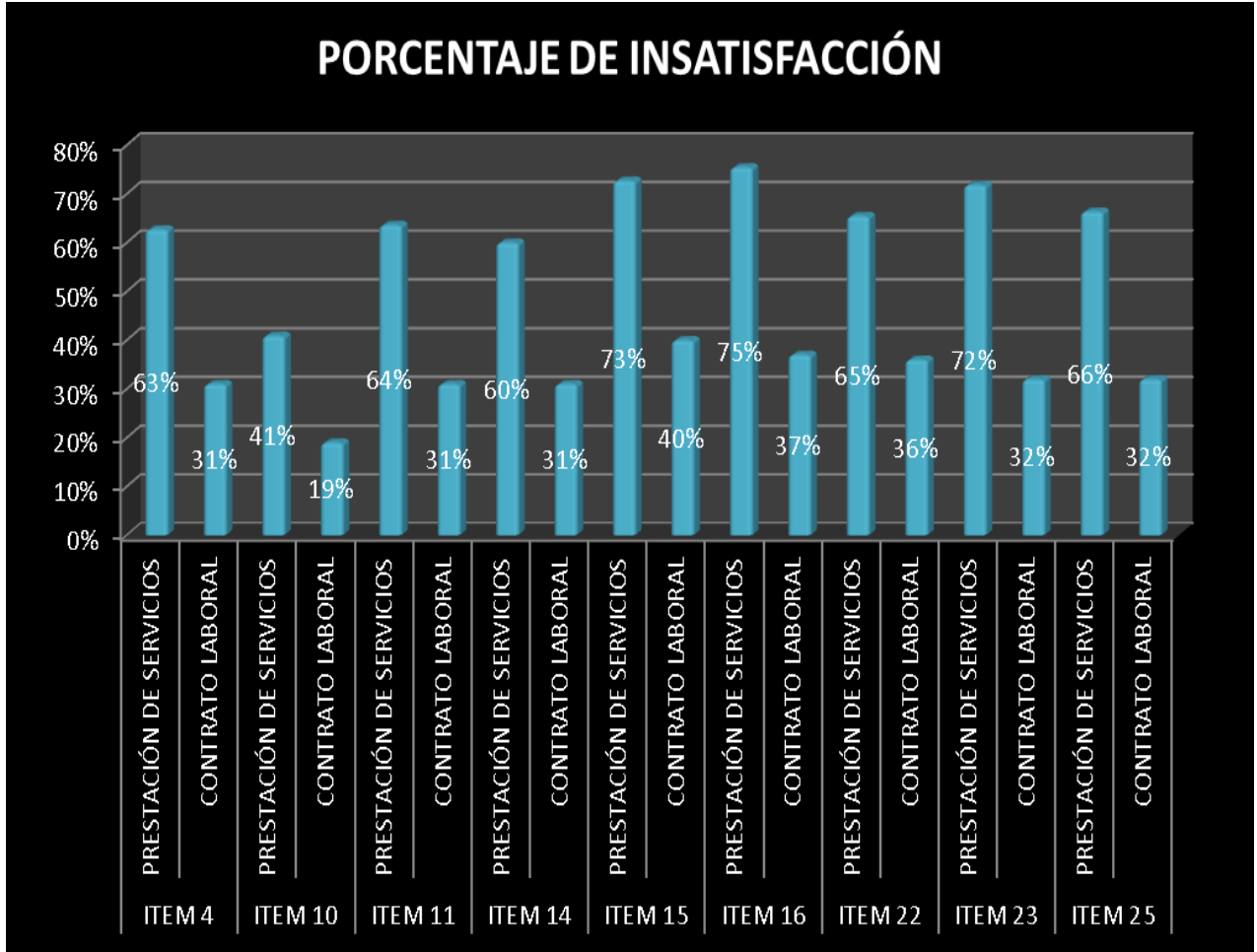
Estoy satisfecho con la calidad de vida que me brinda mi trabajo actual



Analizando los resultados de la encuesta aplicada a la muestra, hay una diferencia del 34% entre las personas que reportan que NO estar satisfechos con la vida que les brinda su trabajo actual, teniendo en cuenta las variables consideradas en la investigación del contrato “civil” de prestación de servicios y el contrato de trabajo reglamentado por la ley; lo cual demuestra que las personas con contrato laboral tienen una mayor satisfacción con su modalidad de contratación

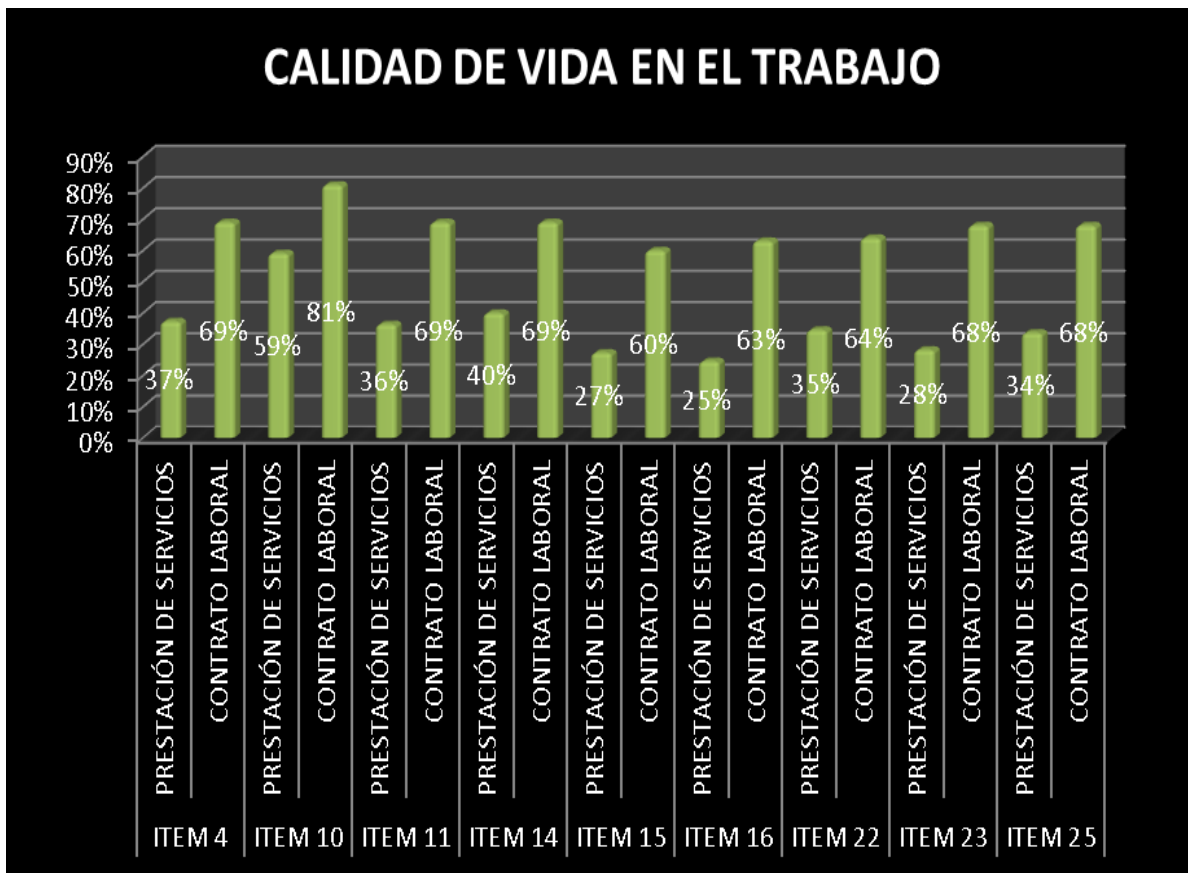
PORCENTAJE DE INSATISFACCIÓN

Comparación de las variables consideradas en la investigación: contrato “civil” de prestación de servicios y el contrato de trabajo reglamentado por la ley



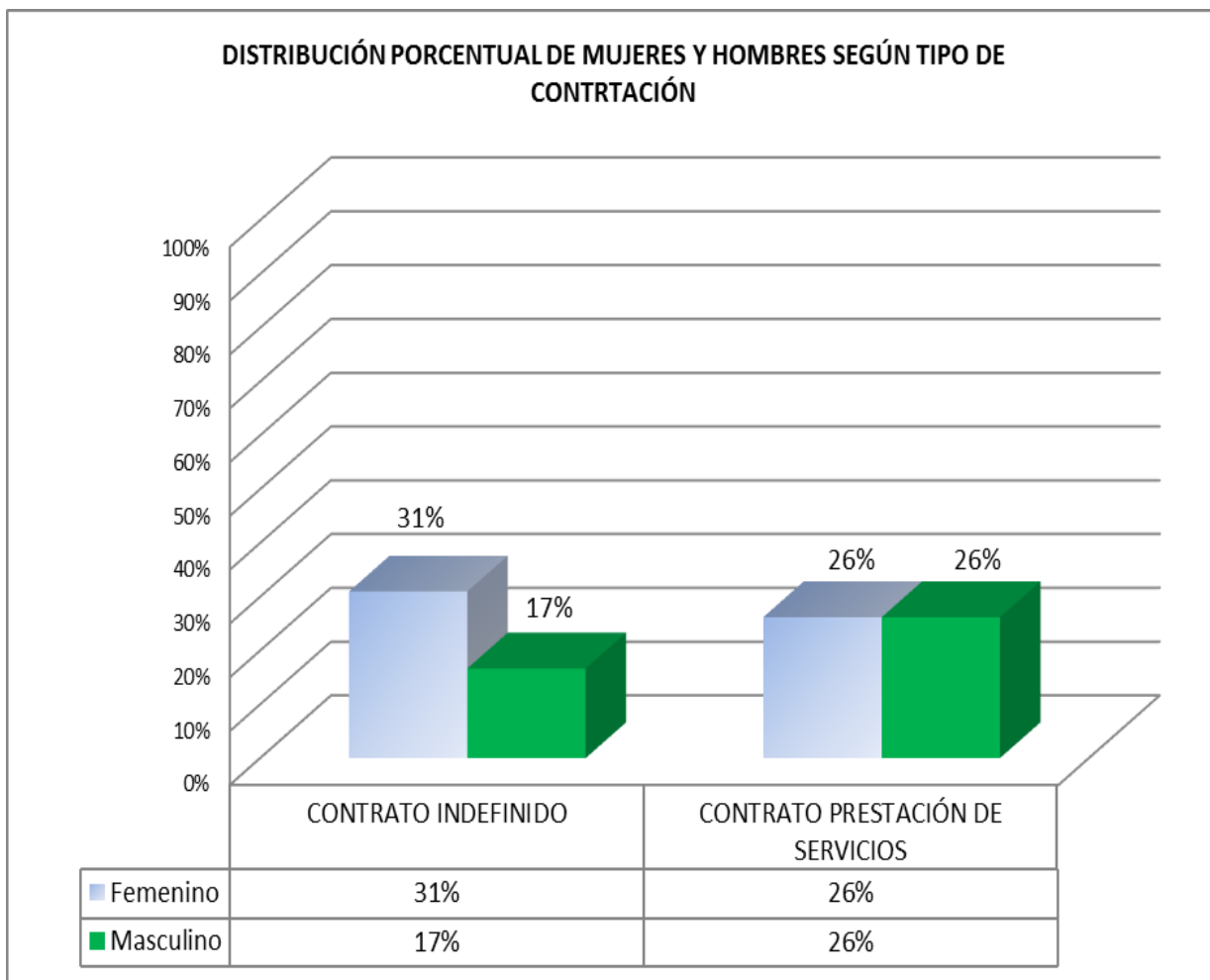
Al analizar la gráfica, podemos determinar que en el contrato de prestación de servicios considerado bajo un esquema de contrato laboral, hay un mayor nivel de insatisfacción en cada uno de los ítems.

CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

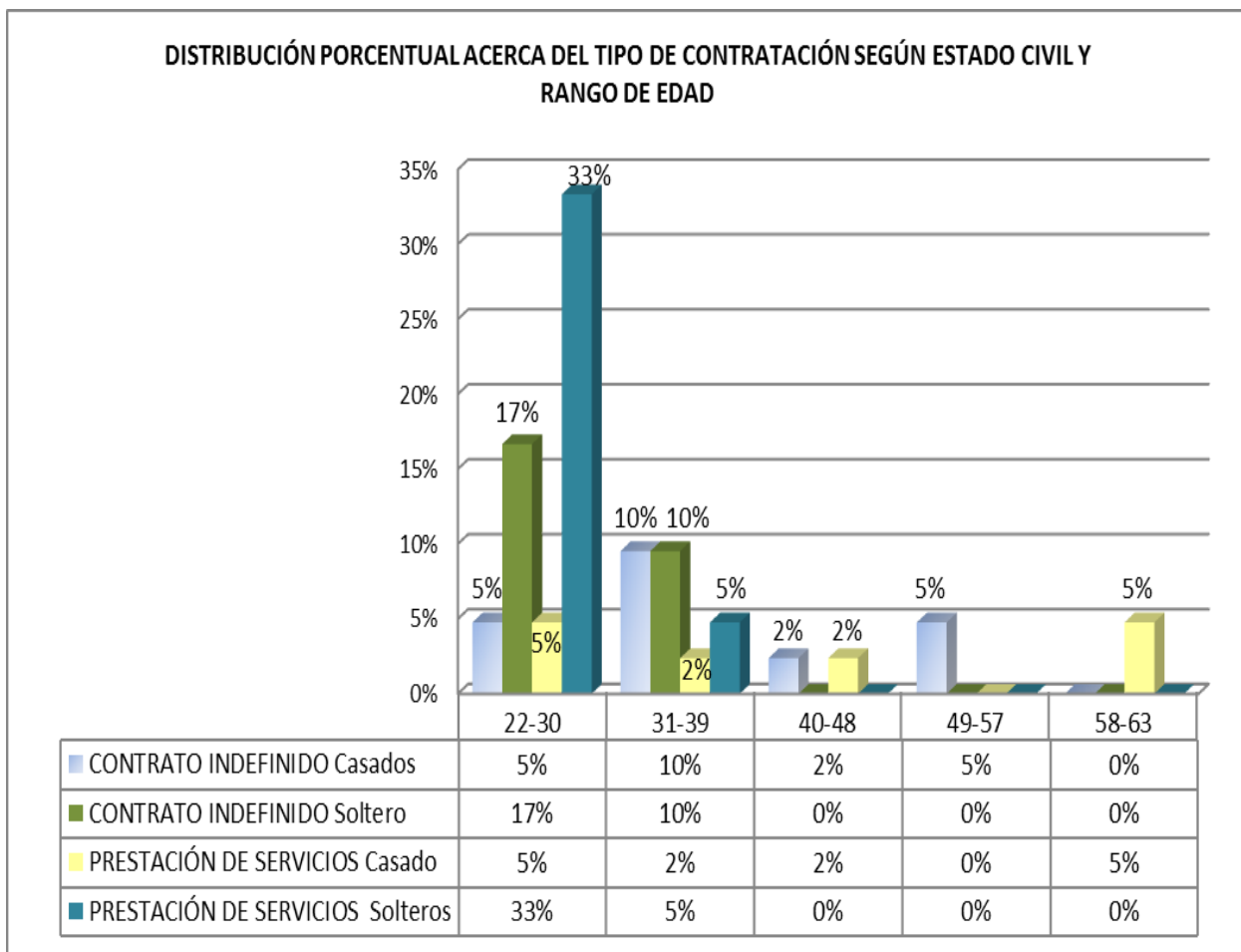


Según el análisis de los datos, se determina que las personas que tienen un contrato laboral real, puntúan más alto en todas las preguntas de calidad de vida, lo que quiere decir que las hipótesis de la presente investigación.

ANÁLISIS DE RESULTADOS



De acuerdo con los resultados obtenidos, se observa que tanto hombres como mujeres tienen una participación porcentual del 26% del total de encuestados, quienes laboran a través de un contrato por prestación de servicios.

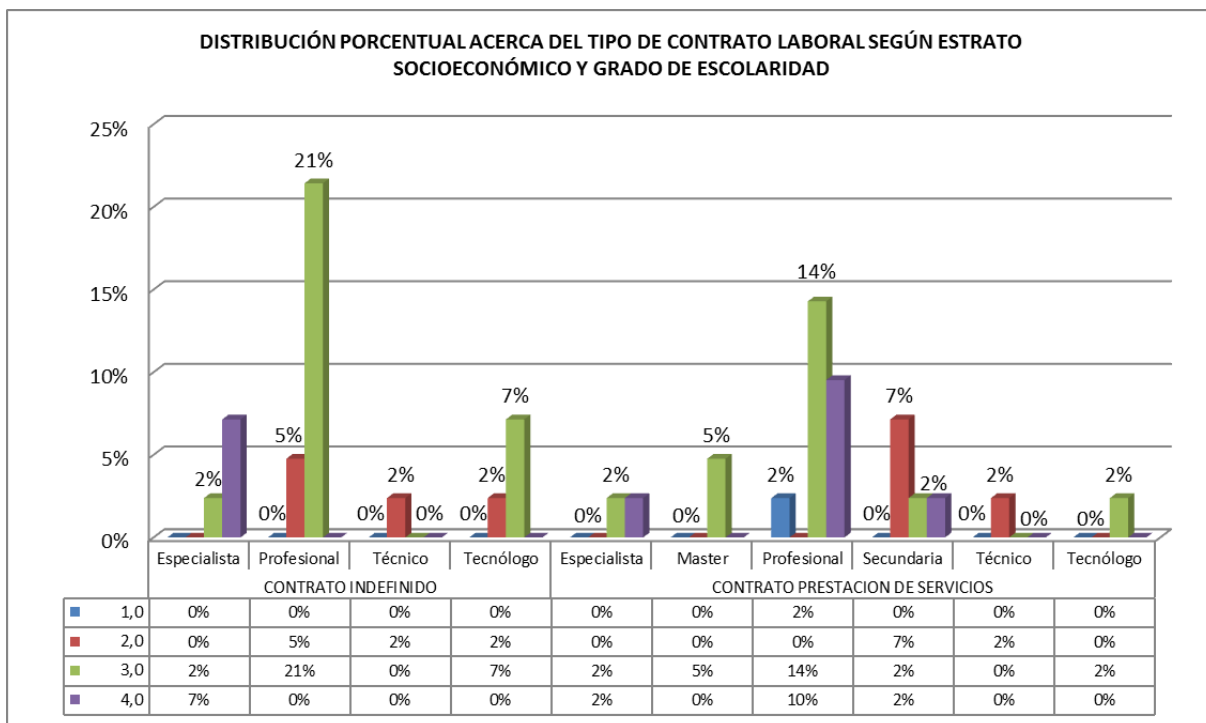


En esta gráfica se puede identificar que de los 42 encuestados el 33% trabajan bajo la modalidad de contrato por prestación de servicios entre los 22 y 30 años, cuyo estado civil es soltero.

Mientras que de 22 a 30 años el 17% trabajan bajo contratación laboral a término indefinido y su estado civil es soltero.

Podemos apreciar que el 5% del total de encuestados son casados entre los 22 y 30 años y laboran a través de un contrato por prestación de servicios, al igual que las personas casadas entre los 22 y 30 años y que trabajan por contrato a término indefinido.

Cabe resaltar que el 5% de las personas que respondieron esta encuesta se encuentran entre los 58 y 63 años, una edad avanzada para este tipo de contratación, quienes además son casados.



Se evidencia que el 21% de las 42 personas que respondieron esta encuesta, son profesionales de estrato socioeconómico es 3 y laboran con un contrato a término indefinido.

Según estos resultados evidenciados en la gráfica, los profesionales que laboran bajo un contrato por prestación de servicios corresponden a estratos socioeconómicos 3 y 4 con el 14% y el 10% respectivamente.

Cabe decir que dentro de las personas encuestadas, existen trabajadores cuyo nivel de educación solo llega a secundaria y que corresponden a niveles socioeconómicos de estratos 2, 3 y 4, con el 7% y 2% respectivamente.

CONCLUSIONES

Con base en lo anteriormente expuesto se puede llegar a concluir que el contrato por prestación de servicios, al enmascarar una relación laboral, afecta en gran medida la calidad de vida de los contratistas ya que este genera riesgo una vez finalizado su periodo laboral, creando inestabilidad e incertidumbre, además de la falta evidente de reciprocidad de beneficios por parte de los entes contratantes como lo son el pago de vacaciones, auxilio de transporte, aporte a fondo de cesantías, cotización a salud y pensión, caja de compensación familiar, entre otras. Estos beneficios que se recibe todo trabajador al estar inmerso en una relación laboral, se pierden cuando se enmascara dicha relación en un contrato por prestación de servicios.

La pérdida de estos beneficios colocan a estos trabajadores en una clara situación de desventaja frente a sus pares que si tienen un contrato por nómina. Esto puede generar una percepción de calidad de vida menor, como lo muestran los resultados de las encuestas.

Cabe notar que los contratistas aportan su conocimiento, experiencia y calidad humana para el buen desarrollo en las diferentes actividades, siendo este tipo de contrato una oportunidad que en muchos casos se convierte en necesidad que el empresario aprovecha con el fin de reducir sus responsabilidades económicas, lo cual puede ser el principal motivo para usar este tipo de contrato. Las empresas que usan este tipo de contratación en estos casos aprovechan la constante informalización que ha sufrido la vida laboral para introducir este tipo de contratos.

Este estudio ha mostrado que la diferencia en los niveles percibidos de calidad de vida entre trabajadores y “contratistas” muestran una fuerte diferencia, mostrando mayor satisfacción con su situación laboral. Esto nos llevaría a preguntarnos por qué predomina o por que las personas permanecen en un modo de contratación

que vulnera su calidad de vida. Si bien podemos inferir que la situación del mercado laboral, la tendencia de informalidad o la búsqueda de las empresas de disminuir sus costos y buscar mayor eficiencia son causas probables, Se recomienda para futuros trabajos profundizar en las razones o motivos que llevan a permanecer en este tipo de trabajos.

Hemos mencionado como las empresas pueden buscar aumentar su productividad y disminuir sus costos, pero el uso de este tipo de contratación, paradójicamente, puede facilitar la situación opuesta. Trabajadores con menor calidad de vida pueden mostrar bajos niveles de productividad, y así mismo estar en búsqueda o atentos a mejores oportunidades, lo cual aumentaría el índice de rotación y así mismo de costos. También el caso de denunciar la situación ante una entidad superior hace que los costos pueden aumentar, pues la empresa puede verse obligada a pagar lo correspondiente al trabajador de manera retroactiva y los costos se verían igualmente afectados. Un caso claro es el expuesto en la sentencia (Corte Suprema de Justicia, 2011) donde se observa que una relación laboral enmascarada por un contrato de prestación de servicios conllevo asumir los costos correspondientes por parte de la empresa demandada.

Si bien no son representativos de la muestra, existen casos de personas de edad mayor (58 y 63 años) que se encuentran bajo la modalidad de prestación de servicios. Esto puede ser una manera de mantener a estas personas en esta situación, pues al ser de edad mayor dificulta sus posibilidades de conseguir una oferta laboral.

Durante esta investigación pudimos acercarnos a una situación que sin duda es mucho más grave y común de lo que pudimos evidenciar. Recomendamos continuar trabajando sobre este tema, expandiendo y profundizando en los aspectos evaluados (Datos socio demográficos, escolaridad, tipo de contrato) así como incluir nuevos temas y en la medida de lo posible conseguir muestras mayores para lograr tener una mayor validez en las afirmaciones.

REFERENCIAS

Bernardo, M. H. (2009). Trabalho duro, discurso flexível: uma análise das contradições do toyotismo a partir da vivência de trabalhadores. São Paulo: Editora Expressão Popular.

Corte Suprema de Justicia, (2011) Radicación N° 37037, Sala de casación Laboral, Colombia.

Corte Constitucional (1997) Expediente D-1430, Sala Plena de la Corte Constitucional, Colombia

Gamero Requena, J. y G. Carrasco (2011), Trabajo informal y políticas de protección social: fortaleciendo la voz de los trabajadores informales en las decisiones de política social en América Latina, Proyecto WIEGO-CIES Perú, Comunidad Andina de las Naciones (CAM).

Guizar, R. (2003) desarrollo organizacional 2a edición, mc graw hill

Echeverría, M. (1997) "Subcontratación de la producción y subcontratación del trabajo" en: Temas Laborales, Año 3, Núm. 7. Dirección del trabajo.

Echeverría, M. (2009). Subcontratación de la Producción y Contratación del Trabajo. En Temas Laborales. N° 7. Chile. (Pp. 30-50).

Espinosa, M. y Morris, P. (2002). Calidad de vida en el trabajo: percepciones de los trabajadores. Cuadernos de Investigación. Cuaderno No. 16. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios del Gobierno de Chile.

Farné, S., C. Vergara y N. Baquero. "La calidad del empleo en medio de la flexibilización laboral: Colombia 2002-2010", 2011, [http://www.uexternado.edu.co/derecho/pdf/observatorio_mercado_trabajo].

Guevara, L. (2013) El Enfoque de Género en las Relaciones Laborales. En: <http://lguevara-derecholaboral.blogspot.com/2012/08/el-enfoque-de-genero-en-las-relaciones.html>

Hernández Cervantes, Aleida. (2011). Reforma laboral: Formalización de las violaciones a los derechos laborales. División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho de la UNAM. México

Malm Green, Lucas A. (2005). Clandestinidad Laboral. Un enfoque teórico/práctico desde la Teoría Sistémica del Derecho Laboral. Universidad Argentina John F. Kennedy. Argentina.

Ministerio del Trabajo 03, 2014, de <http://www.mintrabajo.gov.co/preguntas-frecuentes/contrato-de-trabajo.html>

Organización Internacional del Trabajo <http://ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo sobre la calidad del empleo en Colombia, oficina internacional del trabajo, Oficina regional para américa latina y el caribe, Stefano Farné. Copyright © 2003 Segunda edición 2003.

Peiró, J.M; Prieto, F (1996). Tratado de psicología del trabajo, Vol. 1. La actividad laboral en su contexto... Madrid: Síntesis.

PINEDA, Javier Armando y ACOSTA, Carlos Eduardo. Calidad del trabajo: aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto. Ens. polit. econ. [online]. 2011, vol.29, n.65, pp. 60-105. ISSN 0120-4483.

Pizarro, O., Riquelme, M. & Rubio, E. (2014, 02). calidad en el trabajo. BuenasTareas.com. Recuperado 02, 2014, de <http://www.buenastareas.com/ensayos/Calidad-En-EI-Trabajo/47106525.html>

Requena, F. (2000). "Satisfacción, Bienestar y Calidad de Vida en el Trabajo" en: Revista Española de Investigaciones Sociológicas, Núm. 92.

Rodgers G. (1997), "The quality of employment: issue for measurement, research and policy", OIT-Santiago, mimeo, marzo.

Infante, R & Vega-Centeno, M. (1999), "La calidad del empleo: lecciones y tareas", en Infante (1999, Ed.)

Rosenthal N.H. (1989), "More than wages at issue in job quality debate", Monthly Labor Review, December.

Tokman, V. (2001) "De la Informalidad a la Modernidad", en: Economía, Revista del Departamento de Economía. Volumen XXVI Núm. 48 Pontificia Universidad Católica del Perú.

Torns, T (1995) "Mercados de Trabajo y Desigualdades de Género", en: Cuadernos de Relaciones Laborales. Núm. 6. Servicio de Publicaciones Universidad Computense.

Trillo, M. (2009). Los contratos temporales y a tiempo parcial como formas de trabajo atípicas. Especial referencia a su régimen de seguridad social. Revista Gaceta Laboral, 15 (1), 101-130.

Valenzuela M.E. (2000), "La calidad del empleo de las mujeres en los países del Cono Sur", en Valenzuela M.E.-Reinecke G. (Eds.)

Valero, E. (1999). Subcontratación, reestructuración empresarial y efectos laborales en la industria. En: Arango, L. G. y López C. M. Globalización, Apertura Económica y Relaciones Industriales en América Latina. (Comp.). Bogotá: Centro de Estudios Sociales, CES, Universidad Nacional de Colombia.

Uribe, A., Garrido, J. & Rodríguez, A. M. (2011). Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral: manifestaciones del capitalismo organizacional. Revista Virtual Universidad Católica del Norte, 33, 101-116.

Weller, Jürgen y Claudia Roethlisberger. La calidad del empleo en América Latina", en: Macroeconomía del Desarrollo. Núm. 110. Santiago de Chile, CEPAL.

ANEXOS

Cuestionario Calidad de vida

Este cuestionario está diseñado para analizar la calidad de vida laboral, Por favor responda en el menor tiempo posible, no omita preguntas, esta no es una evaluación, simplemente es una manera de medir sus actitudes con los factores que influyen su calidad de vida en el trabajo.

Indique su respuesta llenando la casilla correspondiente con base en los siguientes parámetros.

1. Totalmente de acuerdo
2. De acuerdo
3. No lo afecta
4. En desacuerdo
5. Totalmente en desacuerdo

**Obligatorio*

Nombre *

¿En qué medida está usted de acuerdo con las siguientes afirmaciones?

(Si su cuenta no es de Gmail, por favor ir directamente al link)

1. Actualmente me siento bien en mi lugar de trabajo *

1 2 3 4 5

—

2. Recientemente me he sentido triste y deprimido por causas laborales *

1 2 3 4 5

—

*3. Estoy satisfecho con mi vida laboral **

1 2 3 4 5

—

*4. Mi empleador me provee todo lo que necesito para desarrollar mi trabajo de forma efectiva **

1 2 3 4 5

—

*5. Mi jefe directo promueve activamente horarios de trabajo y procedimientos flexibles **

1 2 3 4 5

—

*6. De muchas maneras mi vida está cerca al ideal en el ámbito laboral **

1 2 3 4 5

—

*7. Recientemente, me he sentido contento con las cosas que suceden en mi vida laboral **

1 2 3 4 5

—

*8. Las condiciones laborales son satisfactorias **

1 2 3 4 5

—

*9. Estoy satisfecho con la calidad de vida que me brinda mi trabajo actual **

1 2 3 4 5

—

Encuesta Condiciones Laborales

Amablemente, le solicitamos el favor nos ayude a contestar la siguiente encuesta, teniendo en cuenta que los datos aquí plasmados se van a utilizar únicamente con propósitos académicos y no serán divulgados por fuera de este ámbito.

Las preguntas son de única respuesta o de Si – NO, por favor contestar con la mayor honestidad y agilidad posible y de antemano agradecemos su participación y su aporte para la investigación académica.

(Si su cuenta no es de Gmail, por favor ir directamente al link)

***Obligatorio**

Nombre *

Edad *

Genero *

- Masculino
- Femenino

Estado Civil *

- Soltero
- Casado
- Divorciado
- Viudo

Ciudad de origen *

Grado de escolaridad *

- Primaria

- Secundaria
- Técnico
- Tecnólogo
- Profesional
- Especialista
- Magister
- PhD

Estrato *

0 1 2 3 4 5 6 7

—

Tipo de empresa *

- Privada
- Pública

Sector de la empresa *

A. Bajo qué modelo de contratación se encuentra usted actualmente: *

- Contrato verbal
- Contrato a destajo
- Contrato por prestación de servicios
- Contrato Obra labor
- Contrato a término fijo
- Contrato a término indefinido

B. ¿Cuál es el horario que su empresa le pide cumplir? *

- De 7:00 am – 5:00 pm
- De 8:00 am – 5:00 pm
- De 8:00 am – 6:00 pm
- No tengo Horario laboral determinado

- Otro
- En caso de tener otro horario, ¿Cuál es? ***

C. ¿Usted recibe órdenes de su jefe, con el objetivo de cumplir metas diarias, semanales o mensuales? *

- Si
- No

D. ¿En qué periodos usted recibe habitualmente la remuneración por su trabajo actual? *

- Semanal
- Quincenal
- Mensual
- Por trabajo u obra realizados
- Otra

En caso de recibir su remuneración en otro periodo, ¿cuál es? *

E. ¿Conoce el reglamento interno de su empresa? *

- Si
- No

F. ¿Conoce el manual de funciones de su cargo? *

- Si
- No

G. ¿Asume usted el pago de Salud y Pensión? *

- Si
- No

H. ¿Si su respuesta es SI en la pregunta G, bajo qué base cotiza? *

- El Salario Mínimo Mensual Vigente (SMMLV) \$616.027
- Una base inferior a su salario real pero mayor al SMMLV \$616.027
- Su salario real

I. ¿Dentro de que rango salarial se encuentra? *

- Menos de \$616.027
- De \$616.027 – \$1.000.000
- De \$1.000.001 - \$2.500.000
- De \$2.500.001 – \$5.000.000
- De \$5.000.001 – En Adelante

J. ¿Dentro de su remuneración, la empresa le paga (puede escoger más de una opción) *

- Prima
- Cesantías
- Intereses de cesantías
- Vacaciones
- Todas las anteriores
- Ninguna de las anteriores

K. ¿Está usted afiliado a alguna caja de compensación familiar? *

- Si
- No

L. ¿Debe usted pasar una cuenta de cobro mensual para recibir su remuneración? *

- Si
- No

M. ¿Cuenta usted con un Registro Único Tributario RUT? *

- Si
- No

N. Que lo llevo a usted a aceptar esa modalidad de contratación? *