

ANÁLISIS DE LAS FORMAS DE CONTRATACIÓN LABORAL EN LAS
MICROEMPRESAS EN VILLAVICENCIO



ANDREA XIMENA CONTRERAS MORENO



UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA
VILLAVICENCIO
2022

ANÁLISIS DE LAS FORMAS DE CONTRATACIÓN LABORAL EN LAS
MICROEMPRESAS EN VILLAVICENCIO

ANDREA XIMENA CONTRERAS MORENO

Trabajo De Grado Presentado Como Requisito Para Optar Al Título De Contador Público

Director:

DIANA PATRICIA FALLA REY

Abogada

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA
VILLAVICENCIO

2022

Autoridades Académicas

Fray Jose Gabriel Mesa Angulo, O.P.

Rector General

Fray Eduardo Gonzales Gil, O.P.

Vicerrector Académico General

Fray Jose Antonio Balaguera Cepeda, O.P.

Rector Sede Villavicencio

Fray Rodrigo Garcia Jara, O.P.

Vicerrector Académico Sede Villavicencio

Julieth Andrea Sierra Tobón

Secretaria De División Sede Villavicencio

Javier Mauricio Alzate Tabares

Decano Facultad De Contaduría Pública

Agradecimientos

Primeramente, doy gracias a Dios por permitirme llegar a este punto tan importante en mi vida, gracias a mi Universidad Santo Tomás por permitirme abrir mis conocimientos y por la profesional en la que me convertiré, gracias infinitas a mi profesora Diana Falla por además de ser la directora del trabajo por su acompañamiento, dedicación y orientación, por último y no menos importante a mi familia que me apoyó en cada paso para culminar este proceso exitosamente.

ANDREA XIMENA CONTRERAS MORENO

Contenido

1	Resumen	10
2	Abstract	12
3	Planteamiento del problema	13
3.1	Descripción del problema:	13
3.2	Pregunta (s) de investigación:	18
4	Objetivos	19
4.1	Objetivo general	19
4.2	Objetivos específicos	19
5	Justificación	20
6	Alcance del proyecto	23
6.1	Limitaciones	24
7	Antecedentes	25
8	Marco teórico y conceptual	27
8.1	Bases teóricas	27
8.2	Bases conceptuales	29
8.2.1	Micro y pequeña empresa:	29
8.2.2	Contrato de Trabajo	30
8.2.3	Contratos de trabajo por su forma	31
8.2.3.1	Contrato de trabajo Verbales	31
8.2.3.2	Contratos de trabajo escritos	31
8.2.4	Contratos de trabajo por su duración	31
8.2.4.1	Contratos de trabajo a término indefinido	32
8.2.4.2	Contratos de trabajo a término fijo	32
8.3	Prestaciones sociales	33
8.4	Salarios	34
8.4.1	Salario Integral	34
8.5	Contrato de prestación de servicios	35
8.6	Marco Legal	35
9	Metodología	39
9.1	Tipo de Investigación	39
9.2	Marco Muestral	40
9.3	Tamaño de la Muestra	40

9.4	Tipo de Investigación	42
9.5	Método de Recolección de Información.	43
9.6	Muestras	43
10	Hipótesis	45
11	Cronograma	46
12	Resultados	47
12.1	Caracterización de las micro y pequeñas empresas participantes en el estudio	47
12.2	Tipos de contratación más usados	52
12.3	Grado de conocimiento de las obligaciones laborales	55
13	Conclusiones.....	69
	Referencias bibliográficas.....	72

Lista de figuras

	<i>Pág.</i>
Figura 1 Trabajadores cotizantes al sistema general de seguridad social (Promedio mensual)	15
Figura 2 Proporción de empleo informal en la población ocupada, total 13 ciudades y Villavicencio, (DANE, 2020).	16
Figura 3 Comparativo de trece ciudades.....	17
Figura 4 Ilustración 1 Ubicación geográfica Villavicencio-Meta.....	23
Figura 5 Responsabilidades económica, jurídica, ética y filantrópica.....	28
Figura 6 Tipo de empresa	47
Figura 7 Si es persona jurídica, ¿Qué tipo de societario es?.....	47
Figura 8 ¿Cuántos trabajadores tiene su empresa?	48
Figura 9 ¿A qué sector pertenece su empresa?	48
Figura 10 ¿Cuál es la jornada de trabajo que maneja en su empresa?.....	49
Figura 11 ¿Cuántas horas laboran en su empresa diariamente?	49
Figura 12 Considera usted, ¿Qué tiene conocimientos respecto de las diversas formas de contratación de personal que regula la ley?	50
Figura 13. ¿Conoce las obligaciones laborales que tienen las partes en el contrato de trabajo?... ..	50
Figura 14 ¿Ha tenido reclamaciones laborales por parte de sus trabajadores?.....	51
Figura 15 Ate qué órgano fue según la respuesta	51
Figura 16 En caso de realización de reclamaciones laborales por parte de sus trabajadores estas obedecen a:.....	52
Figura 17 ¿La forma mediante la cual usted vincula su personal es?.....	52
Figura 18. ¿Bajo qué tipo de contratos vincula su personal?.....	53
Figura 19 ¿Cuál es el término de duración de contrato que maneja usted?.....	53
Figura 20 Si la respuesta anterior fue fijo, ¿a cuánto tiempo es?	54
Figura 21 ¿Al contratar a sus trabajadores pactan periodo de prueba?.....	55
Figura 22 ¿La forma cómo pacta el periodo de prueba ha sido?	55
Figura 23 ¿El tiempo de duración del periodo de prueba pactado ha sido?	56
Figura 24 ¿El periodo de prueba es remunerado a su trabajador?	56
Figura 25 ¿Remunera de igual medida a un trabajador que está en periodo de prueba frente a uno que ya lo superó?	58
Figura 26 ¿Cada cuánto paga salario a sus trabajadores?	58
Figura 27 ¿Paga de horas extras?.....	59
Figura 28 ¿Paga de recargos nocturnos?.....	59
Figura 29 ¿En qué forma realiza los pagos a sus trabajadores?.....	60
Figura 30 ¿Tiene a sus trabajadores afiliados a salud, pensión y riesgos laborales?.....	60
Figura 31 ¿Tiene a sus trabajadores afiliados a caja de compensación? (Cofrem)	61
Figura 32 ¿Sus trabajadores tienen derecho al pago de cesantías?.....	61
Figura 33. ¿Usted paga directamente las cesantías a sus trabajadores?.....	62
Figura 34 ¿Usted consigna el valor de las cesantías a un fondo de cesantías?.....	62
Figura 35 ¿En qué fecha se hace el pago de las cesantías a sus trabajadores?	63
Figura 36 ¿El auxilio de cesantías que usted paga a sus trabajadores corresponde a?	63

Figura 37¿Sus trabajadores tienen derecho al pago de intereses sobre cesantías?	64
Figura 38. ¿En qué mes se deberían pagar los intereses de cesantías?	64
Figura 39¿Sus trabajadores tienen derecho al pago de prima de servicios?	65
Figura 40 ¿La prima de servicios que se paga a los trabajadores corresponde a?	65
Figura 41. ¿En qué época se paga la prima de servicios?.....	66
Figura 42¿Sus trabajadores tienen derecho a disfrutar de un descanso remunerado?	67
Figura 43¿La remuneración de ese descanso corresponde a?.....	67
Figura 44 ¿Cada cuánto sus trabajadores pueden disfrutar de ese descanso?.....	68
Figura 45¿Cuenta usted, con algún tipo de asesoría en materia laboral?	68

Lista de Tablas***Pág.***

Tabla 1. Mercado laboral Villavicencio comparativo nacional – local	16
Tabla 2. Clasificación de las empresas	29
Tabla 3. Contratos de trabajo a término fijo	32
Tabla 4. Prestaciones Sociales a cargo del empleador.....	33
Tabla 5. Evolución histórica del derecho laboral.....	36
Tabla 6. Cronograma de actividades.....	46

1. Resumen

El modelo de desarrollo, fundamentado en el crecimiento económico y acumulación de capital genera notorias desigualdades sociales que se hacen tangibles en el marco de la relación entre capital y trabajo. La conflictiva relación entre empleadores y trabajadores ha sido abordada a lo largo de la historia a partir de la normativa laboral que busca proteger a la parte más débil dentro de esta relación: el trabajador. Sin embargo, pese a los avances logrados por los trabajadores en pro de sus derechos, en la década de los noventa la globalización aparece afectando nuevamente estos vínculos y generando por parte de los gobiernos políticas de flexibilización laboral que parten de la consideración neoliberal que profesa que en el mercado todos son iguales olvidando que los trabajadores, es decir la clase proletaria es la parte débil de esta relación, el fin aparente de los gobiernos al implementar la flexibilización laboral se enmarca en una búsqueda por la competitividad empresarial para dar respuesta al mercado global, pasando por una amplia consideración a los empresarios, con el fin de que logren el equilibrio económico en su actividad. Pese a estas normativas, históricamente se ha demostrado que las políticas de flexibilización laboral no generan empleo, es más que ha determinado que pese a la flexibilización laboral los empleadores siguen percibiendo los costos laborales como una alta carga que amenaza la estabilidad de sus empresas y por lo tanto acuden a relaciones laborales encubiertas o buscar vínculos contractuales en los que no se cumplen con el mínimo de derechos de los trabajadores. En este contexto la responsabilidad social empresarial cuenta dentro de sus pilares fundamentales con una dimensión de carácter legal que se establece en el conocimiento de la normatividad que les rige y el cumplimiento estas, particularmente las de carácter laboral, de tal manera que las micro y pequeñas empresas en su condición de empleadores están en la obligación de conocer la normativa laboral y aplicarla con sus trabajadores, a través del presente estudio se busca analizar las formas de contratación laboral que usan las micro y pequeñas empresas en Villavicencio y determinar el nivel de conocimiento de las obligaciones laborales, así como la aplicación de las mismas para con sus trabajadores, mediante una investigación de enfoque cuantitativo de nivel descriptivo, para la cual se toma universo 36.656 pequeñas y micro empresas del registro mercantil de la Cámara de Comercio de Villavicencio, datos con corte al 31 de diciembre de 2019.

Palabras clave: microempresa, pequeña empresa, contratos de trabajo, responsabilidad social empresarial

2 Abstract

The development model, based on economic growth and capital accumulation, generates notorious social inequalities that become tangible in the framework of the relationship between capital and labor. The conflictive relationship between employers and workers has been addressed throughout history based on labor regulations that seek to protect the weakest party in this relationship: the worker. However, despite the progress made by workers in favor of their rights, in the nineties globalization appeared to affect these links again and generated by governments policies of labor flexibility that are based on the neoliberal consideration that professes that In the market, everyone is the same, forgetting that the workers, that is, the proletarian class is the weak part of this relationship, the apparent end of the governments when implementing labor flexibility is part of a search for business competitiveness to respond to the global market , going through a broad consideration of entrepreneurs, in order to achieve economic balance in their activity. Despite these regulations, historically it has been shown that labor flexibility policies do not generate employment, it is more that it has determined that despite labor flexibility, employers continue to perceive labor costs as a high burden that threatens the stability of their companies and therefore Therefore, they resort to disguised labor relations or seek contractual ties in which they do not comply with the minimum of workers' rights. In this context, corporate social responsibility has within its fundamental pillars a legal dimension that is established in the knowledge of the regulations that govern them and their compliance, particularly those of a labor nature, in such a way that micro and small Companies in their capacity as employers are obliged to know the labor regulations and apply them with their workers, through this study we seek to analyze the forms of labor hiring used by micro and small companies in Villavicencio and determine the level of knowledge of labor obligations, as well as their application to their workers, through a descriptive quantitative approach research, for which a universe of 36,656 small and micro companies is taken from the commercial register of the Villavicencio Chamber of Commerce, data with cut to December 31, 2019.

Key words: microenterprise, work contract, corporate social responsibility.

3 Planteamiento del problema

3.1 Descripción del problema:

La normatividad laboral en Colombia, particularmente con la ley 50 de 1990 ha venido siendo influenciada por la globalización y los procesos de crecimiento económico y acumulación de capital, generándose una tendencia de flexibilización en los contratos de trabajo y la regulación laboral en general, dando la ley la posibilidad a que los empleadores puedan reducir su personal, disminuyendo las sanciones por despido sin justa causa y permitiendo la celebración de contratos de trabajo a término fijo, los cuales, paulatinamente han venido desplazando a la contratación a término indefinido, pues resultan más cómodos y favorables para las empresas dado que al vencimiento del término de duración del contrato pueden prescindir de los servicios del trabajador sin que genere costos por concepto de indemnizaciones.

Estas formas de contratación laboral riñen con los principios de estabilidad en el empleo y de protección al trabajador que enmarcan el campo de aplicación del derecho laboral colombiano desde su fundamentación filosófica y conceptual.

La flexibilidad laboral implica para los empleadores la libertad de contratar y despedir libremente a sus trabajadores, y para los trabajadores conlleva la pérdida gradual de sus derechos laborales tales como: la estabilidad en el empleo, el mínimo de derechos y garantías (acceso a afiliación a seguridad social y prestaciones sociales entre otros), que afectan de manera directa sus condiciones sociales y las de sus familias.

La flexibilización laboral ha sido el camino recorrido por la normativa de derecho laboral colombiano para adaptarse a las transformaciones del mundo empresarial y del mercado, en el cual es considerada la protección a los trabajadores como un marco normativo colmado de rigideces que impiden o dificultan la competitividad de las empresas en el marco del mercado global (Lacavex, Sosa , y García, 2011).

Por lo tanto, la estabilidad en el empleo va desapareciendo y los primeros afectados son los trabajadores de mano de obra no calificada que ven como sus posibilidades de laborar toda una

vida para una empresa se desvanecen frente a la existencia de contratos de trabajo a término fijo y la posibilidad de contratar trabajadores a tiempo parcial, permitiendo hoy en día la no cotización al sistema de seguridad social integral como lo ha regulado el decreto 1174 de 2020, que establece un piso de protección social para trabajadores que devenguen menos de un salario mínimo, generándose a través de esta normativa una regresión en todo el sistema de seguridad social integral en cuanto a coberturas de riesgos derivados de incapacidad, vejez y muerte entre otros, ante la permisibilidad legal de no cotización al sistema.

Estas políticas de flexibilización laboral que se traducen en normas se enmarcan dentro de una corriente neoliberal que se mueve en el escenario del libre mercado y parten de considerar que en el mercado todos somos iguales y por lo tanto no deben existir condiciones especiales para algunos; en este caso para los trabajadores (Palomino, 2003).

Para el neoliberalismo, los empresarios valoran la regulación laboral como una normativa rígida que encarece sus costos de producción y en consecuencia esto afecta su competitividad en el mercado (Palomino, 2003), dadas estas concepciones el Estado Colombiano ha incorporado paulatinamente reformas a la legislación laboral que dejan claro su inclinación hacia la flexibilización del derecho laboral y la paulatina eliminación del principio de protección al trabajador y de estabilidad en el empleo.

Mediante estas reformas el Gobierno Nacional perseguía al desarrollar normas en pro de la flexibilización laboral era la ampliación de empleos y fomentar la contratación laboral por parte de los empresarios, sin embargo, las estadísticas en relación a la tasa de desempleo no evidencian el aumento esperado de contratos de trabajo pese a la disminución legal de las garantías en los mismos (Rojas, 2016).

Pese a todo este proceso de flexibilización las micro y pequeñas empresas continúan percibiendo los costos laborales como altos y como un impedimento para la competitividad de sus negocios (Rivera, 2019), (Trujillo & Mora, 2012), acudiendo a contratar su personal bajo la figura de contratos de prestación de servicios con los que pretenden eludir toda la carga prestacional y la afiliación al sistema de seguridad social integral de su planta de personal (María Lacavex et al,

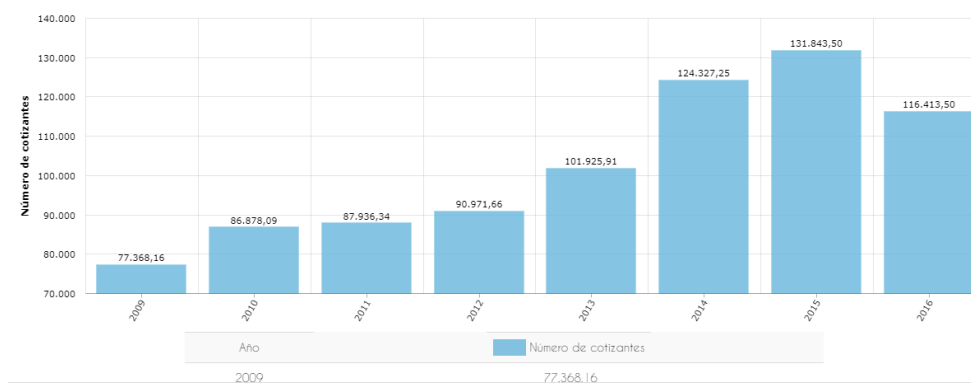
2011) bajo la óptica de lograr mayores niveles de competitividad en el mercado, o celebrando figuras contractuales que no se enmarcan dentro del cumplimiento de las normas sustantivas del trabajo y que en consecuencia no respetan los mínimos de derechos y garantías de los trabajadores.

Estas diversas formas de contratación laboral se hacen tangibles cuando se analizan las cifras del municipio de Villavicencio de trabajadores ocupados formalmente de acuerdo con las cifras de cotización al sistema general de seguridad social integral:

Figura 1. Trabajadores cotizantes al sistema general de seguridad social (Promedio mensual)

Trabajadores cotizantes al sistema general de seguridad social (promedio mensual)

Fuente: FILCO- Ministerio del Trabajo - 2009-2016



De un total de 452.472 habitantes en el 2016 (Alcaldía de Villavicencio, 2020), solo 116.412 en el 2016 se encuentran ocupados formalmente de acuerdo con cifras de cotización al sistema general de seguridad social, en tanto que, para el 2016, 330.866 personas se encuentran afiliadas y con cobertura del Sisben (Terridata,2020). Estas cifras implican que solo el 25,72% de la población cuenta con acceso a los servicios de seguridad social integral y a partir de ello con un empleo formal o un trabajo independiente que hace cotizaciones y aportes al sistema, cifra muy baja comparativamente con los afiliados al sisben que equivalen al 73,12% de la población. Por otro lado, las cifras de ocupación de acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística “DANE”: del comportamiento del mercado laboral para el trimestre de octubre – diciembre de 2019 reflejan los siguientes datos:

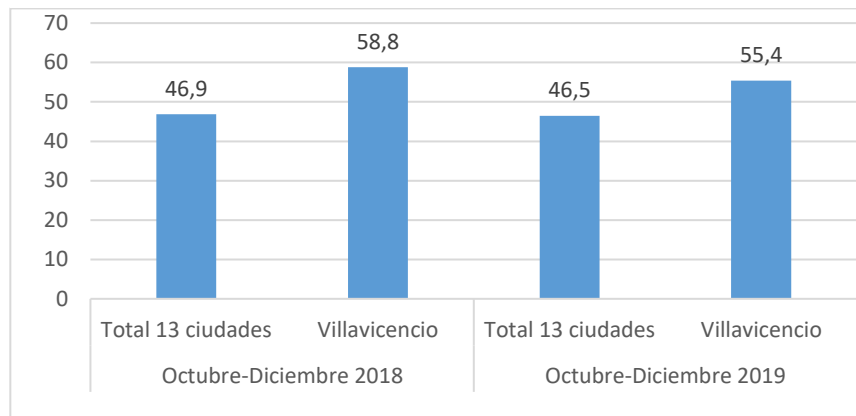
Tabla 1. Mercado laboral Villavicencio comparativo nacional – local

INDICADOR	Octubre-Diciembre 2018		Octubre-Diciembre 2019	
	Total Nacional	Villavicencio	Total Nacional	Villavicencio
TGP (%)	64,4	67,5	63,8	66,5
TO (%)	58,5	59,4	57,7	58,4
TD (%)	9,2	12	9,5	12,2
OCUPADOS (MILES)	22,838	235	22816	236
DESOCUPADOS (MILES)	2310	32	2407	33
INACTIVOS MILES	13896	129	14320	136

Nota. Adaptado de (DANE, 2020)

Teniendo en cuenta las cifras del Dane, en el comparativo del trimestre octubre – noviembre 2019 vs. 2018; la tasa de ocupación en Villavicencio (TO), es del 58,4%, en el 2019, tasa que se encuentra comparativamente por encima del nivel nacional que se ubica en el 57,7%. Sin embargo, la tasa de ocupación para el trimestre 2018 a nivel Villavicencio se posicionaba en el 59,4% un punto porcentual por encima del año 2019. Es decir que para el año 2018 se encontraban más personas ocupadas en Villavicencio, en comparación a la ocupación del 2019 que bajó un punto porcentual. Se refleja un aumento en la tasa de desempleo (TD) de 0,2% del trimestre octubre – diciembre del año 2019 frente al trimestre octubre – diciembre del 2018; en la ciudad de Villavicencio, lo que evidencia que hubo 0,2% más desempleos al finalizar el 2019, frente al 2018.

La tasa de ocupación (TO) hace una medición tanto de la vinculación laboral formal, como de la vinculación laboral informal, al respecto el indicador mide la ocupación de la población sin tener en cuenta el debido cumplimiento de las obligaciones laborales, sin embargo, el informe del mercado laboral del Dane para el trimestre octubre – diciembre del 2019, discrimina empleo informal en la población ocupada, realizando un comparativo de 13 ciudades y áreas metropolitanas y Villavicencio, arrojando los siguientes datos que se reflejan en la siguiente gráfica:

Figura 3. Comparativo de trece ciudades

En esta figura se aprecia que el nivel de empleo informal en Villavicencio cuenta con una tasa del 58,8% para el trimestre octubre – diciembre de 2018, frente al 55,4% del trimestre octubre – diciembre de 2019. Lo anterior evidencia que para el último trimestre de 2019; Villavicencio contaba con el 55,4% de los ocupados vinculados de manera informal y, por ende, sin el debido cumplimiento de los derechos y garantías laborales que establece la normatividad laboral en Colombia. Por lo tanto, solo el 44,6% de los ocupados en Villavicencio, corresponde a trabajadores formales que tienen acceso a todos sus derechos y garantías como lo establece la legislación laboral colombiana.

En este punto, entra la responsabilidad social empresarial, como aquella corriente que propende generar una cultura de un actuar ético y moral, que busca en el ámbito de la relación jurídica entre empleador y trabajador ejecutar vínculos bajo la modalidad de contratos de trabajo y cumplir adecuadamente con los mínimos de derechos y garantías que tienen los trabajadores dependientes, de acuerdo con la legislación laboral colombiana. Es una forma de atenuar las crecientes desigualdades sociales que se han generado a través del modelo de desarrollo que toma como su principal objetivo el crecimiento económico y la producción a gran escala de bienes para la sociedad.

“En el ámbito laboral, como en otros ámbitos, la RSE supone una serie de procedimientos y regulaciones que establecen que una empresa actúa «justa» y «responsablemente» con sus trabajadores.” (Fernandez & Mujica, 2010).

Dado el planteamiento de esta problemática, la presente investigación busca dar respuesta a los siguientes interrogantes:

3.2 Pregunta (s) de investigación:

A partir del porcentaje de empleo informal del 55,4% (DANE, 2020), surge el siguiente interrogante como pregunta general de investigación:

- ¿Conocen los microempresarios las formas de contratación laboral y las obligaciones derivadas de los contratos de trabajo?

Y como preguntas específicas las siguientes:

- ¿Qué tipo de microempresas operan en Villavicencio?
- ¿Cuáles son las modalidades de contratación laboral más usadas por las microempresas en Villavicencio? Y
- ¿Qué conocimiento tienen los microempresarios de las obligaciones laborales que les atañen como empleadores?

4 Objetivos

Teniendo en cuenta las preguntas de investigación anteriormente planteadas, se proceden a exponer los siguientes objetivos:

4.1 Objetivo general

Analizar las diversas formas de contratación laboral de las micro y pequeñas empresas en Villavicencio.

4.2 Objetivos específicos

1. Caracterizar las micro y pequeñas empresas de la ciudad de Villavicencio
2. Establecer las modalidades de contratación laboral más usada por las micro y pequeñas empresas de Villavicencio
3. Determinar el grado de conocimiento de las obligaciones laborales de los empleadores micro y pequeñas empresas en Villavicencio.

5 Justificación

Desde la creación de la Organización Internacional del Trabajo “OIT” en 1919 se propugna por el mantenimiento de condiciones laborales dignas a la clase trabajadora a nivel mundial dentro de las cuales se destaca el no considerar el trabajo como una mercancía, reconociendo a los trabajadores y la clase obrera como la parte débil en las relaciones entre capital y trabajo.

En la recomendación 198 de 2006, sobre la política de protección a los trabajadores vinculados por una relación de trabajo, se considera de suma importancia que los países acojan normativas para garantizar unas condiciones de trabajo dignas, encaminadas a mitigar las situaciones de extrema vulnerabilidad económica y social que se puedan presentar en relación con el empleador y los vinculados al contrato de trabajo, enfocándose de manera particular en la generación de normativas por parte de los Estados que permitan la clara identificación de la existencia de contratos de trabajo para trabajadores dependientes y su diferenciación con los trabajadores independientes, estableciendo la consagración de presunciones legales cuando se esté frente a ciertos indicios que permitan determinar la existencia de los contratos de trabajo (OIT, 2006).

Esta organización surge con la finalidad de atenuar las relaciones entre capital y trabajo en las cuales los trabajadores se ven afectados por los procesos de desarrollo fundamentados en el crecimiento económico. Frente a este modelo, las empresas sufren gran afectación en la permanencia de su actividad económica con el objeto de mantenerse competitivas en el mercado dando lugar a la aplicación de cambios en su régimen de contratación de personal, debido a que como empleadores y empresarios tiene en cuenta el impacto que le está generando los costos en la contratación de sus trabajadores, lo que hace que se encuentren en la búsqueda permanente de alternativas de contratación que les permitan reducir estos costos.

En Colombia han venido cambiando las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores. De tener una regulación eminentemente proteccionista para los trabajadores a nivel de derecho laboral, ha pasado a un sistema que maneja alta flexibilidad en las distintas formas y maneras de contratar las empresas a las personas (Bernal, 2011).

Según el grupo de análisis del mercado laboral colombiano determinan que se evidencian tendencias anuales negativas de la demanda laboral en todos los dominios, especialmente en el urbano. La tasa de desempleo continúa con una tendencia alcista, que desde 2017 y hasta finales de 2018 se explicaba exclusivamente por la contracción de la demanda laboral (Gamla, 2019).

Esta situación se ha agravado en lo corrido del 2020 dada la situación de pandemia actual por la covid 19 que llevó a que el Gobierno Nacional Colombiano llevará a un confinamiento obligatorio, generando la destrucción de empleos tanto a nivel rural como urbano que se mantuvo para los meses de marzo y abril por encima del 20% y sobre la cual se pronostica una tasa de desempleo de alrededor del 16% al 19% para toda la vigencia 2020 (Gamla, 2020).

Estas cifras centran nuevamente la atención en el conflicto entre el proteccionismo de las normas laborales y la competitividad y sostenimiento de las empresas.

Por lo tanto, las empresas para evitar aumentos en las obligaciones económicas respecto a las garantías laborales de sus colaboradores utilizan contratos que “suavizan” dichas obligaciones laborales y así mismo evitar controversias y litigios entre empleador y colaborador, desconociendo el efecto que esto realmente produce entre las relaciones jurídicas de trabajador y empleador.

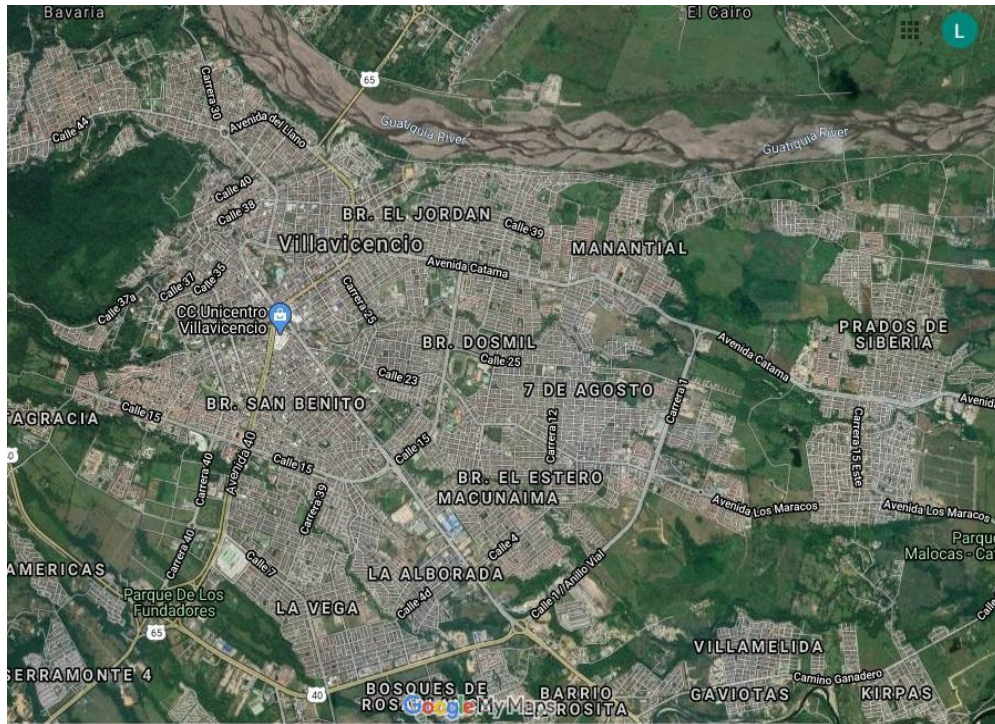
Este estudio, pretende analizar las formas de contratación laboral que usan las micro y pequeñas empresas en la ciudad de Villavicencio-Meta y así poder identificar cuál es el nivel de conocimiento frente al tipo de contrataciones laborales que los empleadores están implementando en sus empresas. Es de resaltar que la intención a la hora de abordar la investigación es exponer la forma en que los empleadores realmente manejan la contratación o vinculación de su personal, para establecer si realmente se ajustan a la normatividad vigente o si presentan falencias en los procesos de contratación de su personal. Este estudio es de importancia para la comunidad académica de la facultad de contaduría pública, toda vez que permite profundizar a los estudiantes en el conocimiento de las obligaciones laborales de los empleadores y la forma en que estos aplican la contratación laboral, así como el los derechos que le asisten a los trabajadores, con el objeto de desarrollar capacitaciones a las micro y pequeñas empresas en el adecuado manejo de la contratación a sus trabajadores partiendo del cumplimiento de las obligaciones de carácter legal.

Es por esto que por medio de la siguientes antecedentes nacionales e internacionales se pretende demostrar la justificación anteriormente mencionada.

6 Alcance del proyecto

Alcance

Figura 4. Ilustración 1 Ubicación geográfica Villavicencio-Meta



Nota. Adaptado de Made with Google My Maps

En la presente investigación se desarrolló en el marco territorial de la ciudad de Villavicencio, la cual cuentan con una población 545.302 habitantes (Terridata, 2020), dentro de la que existen 36.235 micro y pequeñas empresas formales y activas de acuerdo con la base de datos obtenida con corte a 31 de diciembre de 2019, del registro mercantil, de la Cámara de Comercio de Villavicencio. A partir de esta base de datos, se calculará la muestra para aplicar el instrumento que permita realizar el análisis de las diversas formas de contratación laboral de las microempresas en el municipio de Villavicencio y a su vez determinar si existe desconocimiento por de los microempresarios al momento de contratar laboralmente a sus colaboradores.

6.1 Limitaciones

El presente estudio estaba diseñado como una investigación de campo, para la aplicación de una encuesta presencial en el lugar donde se ubican las microempresas. Esto fue necesario rediseñarlo debido a la contingencia generada por la Pandemia Covid-19, por lo tanto, la aplicación de la encuesta se llevó a cabo mediante formulario de google y ha sido enviada a los microempresarios vía correo electrónico; toda vez que es necesario salvaguardar la salud y bienestar de los estudiantes y profesores participantes en el proyecto.

7 Antecedentes

Antecedentes de investigación

Este tema es de relevancia en el campo de la investigación académica (Lacavex et al, 2011), que analiza las nuevas formas de contratación laboral en México enmarcadas en un proceso de flexibiización laboral concluyendo que el garantizar la competitividad de las empresa mexicanas no debe ir en detrimento del mínimo de derechos y garantías de los trabajadores.

Existen estudios que analizan la responsabilidad social del empleador desde el punto de vista del derecho del trabajo dadas las implicaciones que tienen los vínculos jurídicos entre empleadores y trabajadores en el campo económico y social de un País. Frente a esto Puig (2013) expresa que no es posible desligar del derecho laboral la responsabilidad social empresarial, dado que son conceptos que están ligados de forma permanente, por lo que las partes en el contrato de trabajo deben dirigir su conducta con respeto y en beneficio de actuares éticos y legales, aunque no exista un desarrollo normativo que por sí mismo haga el vínculo directo entre la responsabilidad social empresarial y el derecho laboral; haciendo un llamado para el logro de un desarrollo legal que formalice este vínculo en la normatividad mexicana.

De otro lado, está la investigación de Ulloa (2020), en la que analiza los casos de flexibilización laboral aplicada en Colombia, Ecuador, Perú y Bolivia, concluyendo que la flexibilización laboral en Colombia ha sido objeto de una indebida formulación y aplicación normativa afectando el futuro de la clase trabajadora y generando la necesidad permanente de establecer nuevas normativas para proteger los derechos laborales que se ven afectados, además concluye que pese al proceso de flexibilización laboral, no se ha generado el empleo esperado y si ha traído mayor inequidad social a costa de favorecer el sector empresarial, argumentando como conclusión general que si bien la flexibilización laboral surge inicialmente como una respuesta para la reducción del desempleo y la competitividad de las empresas, la idebida aplicación de esta figura ha ido en detrimento de los derechos de los trabajadores, no ha reducido el desempleo y por lo tanto genera desigualdades sociales.

La investigación de Bruno (2019), establece como en la actualidad existe desconocimiento de los derechos de los trabajadores por parte de los empleadores, lo que conlleva a la transgresión de los derechos laborales que parte del desconocimiento y poco interés de los empresarios empleadores en conocer y aplicar los derechos laborales que le asisten a su planta de personal.

La investigación de (Arango, Barreto, y Elizalde , 2013), determinó que el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los empleadores, estaba directamente ligado al tamaño de la empresa, estableciendo que entre más pequeñas las empresas existe menos estabilidad laboral y mayor incumplimiento en pagos de prestaciones sociales y afiliación a seguridad social a los trabajadores, señalando que más del 50% de las empresas objeto de estudio no cumplen debidamente las obligaciones para con sus trabajadores.

8 Marco teórico y conceptual

8.1 Bases teóricas

No existe unidad de criterio frente al momento exacto de la aparición de la responsabilidad social empresarial, para algunos autores este concepto nace a con Sheldon (1923), Quien en su obra expresa que las responsabilidades básicas de la gestión son de índole social.

Para teóricos como Carroll (1999), el origen de la responsabilidad social empresarial, data de mediados del siglo XX, hacía los años 50 en el marco de grandes escándalos financieros particularmente el de 1953 que se consideran clave en el origen de la RSE.

Desde el año de 1977 los miembros de la OIT han buscado que se adopte un código de conducta para las empresas, particularmente para las multinacionales enfocado explícitamente en el manejo de las relaciones laborales (Puig, 2013).

Este código de conducta se logró adoptar en la reunión 204 de la conferencia internacional de la OIT y fue reformado en la reunión 274 de 2.000.

En tal documento, se establece, que cuando se habla de responsabilidad social empresarial, responsabilidad social corporativa y de empresas socialmente responsables se debe partir de la comprensión de que tales conceptos están ligados a una función social, dentro de las cuales se encuentra el respeto de los derechos laborales por parte de las empresas empleadoras.

Por lo tanto, tal responsabilidad conlleva el cabal cumplimiento de la normativa, dentro de la cual se encuentran las normas laborales vigentes y de una interacción de los gobiernos en la gestión de las políticas y gestión de las empresas que propugnen por aportar soluciones a preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos (Mella, 2012).

Para Carroll (1983) la RSE conlleva el desarrollo de un negocio, de una empresa que sea económicamente rentable, respetuosa de la ley, ética y socialmente responsable. Por lo tanto, el ser rentable y el cumplir la normativa legal son aspectos propios de la ética de las empresas y del aporte que con ellas se puede hacer a la sociedad.

Por lo tanto, Carroll (1991) establece un modelo piramidal tridimensional, desarrollando un modelo cuatripartita compuesto por cuatro tipos de responsabilidades: económica, jurídica, ética y filantrópica.

Figura 5. Responsabilidades económica, jurídica, ética y filantrópica.



Nota. Adaptado de Carrol (1991)

Frente al ámbito de la responsabilidad legal se encamina este estudio en el campo de la responsabilidad social que tienen la micro y pequeñas empresas con sus trabajadores. Este campo no es ajeno al derecho laboral colombiano toda vez que en su artículo primero establece:

“ARTICULO 1o. OBJETO. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre {empleadores} y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social” (CST, 1950).

Por lo tanto, las buenas prácticas legales promovidas a partir de la responsabilidad social empresarial están íntimamente ligadas con el conocimiento y cumplimiento de la normatividad laboral por parte de las micro y pequeñas empresas empleadoras.

En consecuencia, frente a la responsabilidad social empresarial con los trabajadores se ha contemplado que es necesario: “ofrecer calidad de trabajo, con equilibrio en la vida extra laboral; favorecer la iniciativa, la autonomía y la creatividad en el trabajo; proporcionar empleos estables, en lo posible; favorecer el crecimiento intelectual y profesional de los trabajadores; facilitar asistencia para la salud, más allá de lo exigible; aportar información sobre la empresa en todos los aspectos, y reconocer el esfuerzo y los logros alcanzados” (Jaramillo, 2011).

8.2 Bases conceptuales

8.2.1 *Micro y pequeña empresa:*

En Colombia, se clasificó mediante decreto el tamaño de las empresas, teniendo en cuenta como criterio exclusivo los ingresos por actividades ordinarias anuales de la respectiva empresa, estableciendo los siguientes rangos para determinar el valor de los ingresos por actividades ordinarias anuales de acuerdo con el sector económico de que se trate (Decreto 957, 2019):

Tabla 2. Clasificación de las empresas

SECTOR	MICRO	PEQUEÑA
Manufacturero	Inferior o igual a 23.563 UVT.	Superior a 23.563 UVT e inferior o igual a 204.995 UVT.
Servicios	Inferior o igual a 32.988 UVT.	Superior a 32.988 UVT e inferior o igual a 131.951 UVT.

Tabla 2. Continuación

Comercio	Inferior o igual a 44.769 UVT.	Superior a 44.769 e inferior o igual a 431.196 UVT
----------	--------------------------------	--

Nota. Adaptado de (Presidencia de la República de Colombia, 2019, Decreto 957)

8.2.2 Contrato de Trabajo

De acuerdo con el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo, se entiende por contrato de trabajo: "... 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". Bajo esta norma, se plantea condiciones esenciales para la existencia del contrato de trabajo; la primera de ellas, es que el trabajador debe ser de manera obligatoria una persona natural o física, por cuanto es quien presta sus servicios personales al empleador; en tanto que el empleador puede ser una persona natural o jurídica. De otro lado, se involucra el segundo elemento esencial del contrato de trabajo, que hace referencia a la continuada subordinación o dependencia que el trabajador debe tener hacía su empleador o hacía los representantes del empleador, este elemento es uno de los grandes diferenciadores del contrato de trabajo, frente a otros tipos de contrato como el de prestación de servicios profesionales y finalmente el tercer elemento esencial que recoge este concepto es el de la remuneración, la cual el empleador se ve obligado a pagar al trabajador por la prestación personal del servicio que este le realiza (Váldes, 2012).

Ha de tenerse en cuenta, frente al contrato de trabajo, que este no requiere de formalidad alguna para su existencia, basta simplemente con que en el acuerdo de voluntades entre empleador y trabajador se establezcan de manera clara estos tres elementos para que exista un contrato de trabajo. Por lo tanto, el contrato de trabajo, es un contrato realidad donde más que atender a las formalidades de su celebración, se atañe a las obligaciones de las partes y a lo que efectivamente se ejecuta en desarrollo del mismo. (Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla, 2011).

En consonancia con lo anterior, por su forma – entendiendo la forma, como la manera en que se celebra el contrato - pueden ser verbales o escritos.

8.2.3 Contratos de trabajo por su forma

8.2.3.1 Contrato de trabajo Verbales.

Son aquellos que no constan por escrito, y en los cuales el trabajador y el empleador sellan su acuerdo de voluntades de manera verbal estipulando los siguientes aspectos como mínimo: la clase de trabajo, el sitio de ejecución, el valor pagado por el servicio y la duración del contrato, lo anterior, de acuerdo con el artículo 38 del Código Sustantivo del Trabajo (1950).

Los contratos de trabajo verbales de acuerdo con la ley, van a ser establecidos siempre como contratos de trabajo a término indefinido en su duración. Artículo 43 y ss del Código Sustantivo del Trabajo (1950).

8.2.3.2 Contratos de trabajo escritos.

Son aquellos contratos de trabajo cuya forma de celebración consta en un documento escrito en el cual se debe pactar como mínimo los siguientes aspectos: la identificación de las partes y su domicilio, la fecha y el lugar de celebración, lugar de prestación del servicio, la naturaleza del trabajo, el valor de la remuneración, la duración del contrato, entre otras. Artículo 43 del Código Sustantivo del Trabajo (1950).

La formalidad escrita de celebración de los contratos de trabajo, si permite de forma efectiva la celebración de contratos de trabajo de duración fija o definida. De hecho, de acuerdo con el artículo 43 del Código Sustantivo del Trabajo (1950), para que el término fijo de duración de los contratos de trabajo surta plenos efectos, este debe ser siempre por escrito, de lo contrario, su término fijo se transformaría en un término indefinido (Campos, 2006).

8.2.4 Contratos de trabajo por su duración

De acuerdo con su término de duración, los contratos de trabajo pueden ser a término indefinido o a término fijo.

8.2.4.1 Contratos de trabajo a término indefinido.

Son aquellos que no tienen un término fijo de duración y por lo tanto la duración del mismo está sujeta al sostenimiento de las causas que le dieron origen al contrato (Campos, 2006). Estos contratos de trabajo se pueden celebrar de forma verbal o de forma escrita artículo 46 Sustantivo del Trabajo (1950).

8.2.4.2 Contratos de trabajo a término fijo.

Los contratos de trabajo a término fijo, deben constar siempre por escrito, a fin de que el término fijo de duración del contrato surta plenos efectos, y la duración del término fijo de estos contratos no debe exceder de tres años.

Tabla 3. Contratos de trabajo a término fijo

<u>Tipo de Contrato</u>	<u>Aspectos a Tener en Cuenta</u>
Trabajo ocasional accidental o transitorio	Duración inferior a 30 días, no requieren de preaviso para su terminación.
Término fijo inferior a un año	Se pueden prorrogar hasta tres veces por un término igual o inferior al inicialmente pactado, al cabo de los cuales su término de duración debe ser a un año, prorrogable indefinidamente. Requiere preaviso para su terminación de un 30 días calendario de anticipación.
Término fijo de uno a tres años	Puede ser prorrogado por el mismo término indefinidamente. No puede ser superior a un año.
Por duración de la obra o labor	No requiere de preaviso para su terminación, su objeto contractual requiere de precisión en la redacción.

Nota. Adaptado en base en (Campos, 2006) y (Código Sustantivo del Trabajo, 1950)

8.3 Prestaciones sociales

Son sumas adicionales de dinero, que el empleador debe pagar a los trabajadores en virtud de su vinculación mediante contrato de trabajo, cuyo origen radica en la ley, que se otorgan como un reconocimiento por el aporte en la generación de ingresos y utilidades a la empresa (Campos, 2006).

Tabla 4. Prestaciones Sociales a cargo del empleador

<u>Prestación</u> <u>social</u>	<u>Concepto</u>	<u>Liquidación</u>
Cesantías	Corresponde a un auxilio que se otorga al trabajador para que disponga libremente de este cuando este cesante, desempleado. Se deben consignar en el fondo de Cesantías que el trabajador libremente escoja, antes del 15 de febrero de cada año. O cuando el contrato de trabajo se termina y no se ha llegado a la fecha de consignación de las cesantías, se entregan directamente al trabajador.	Salario mensual x días trabajados / 360
Intereses sobre cesantías	Son los intereses que se deben pagar anualmente sobre el saldo de cesantía causado durante el respectivo año. Corresponde al 1% mensual. Se deben pagar en el mes de enero de cada año directamente al trabajador.	Cesantías x días trabajados x 0,12 / 360
Prima de servicios	Es una participación de las utilidades de la empresa. Corresponde a un mes de salario pagaderos por semestre calendario	

Tabla 4. Continuación

	así: 15 días el último día de junio y 15 días en los primeros 20 días de diciembre de cada año	Salario mensual x días trabajados en el semestre / 360
Calzado y vestido de labor	Corresponde a un par de zapatos y un vestido de labor Entregados así: 30 de abril, 31 de agosto, 20 de diciembre	Se entrega a quienes devenguen hasta 2 salarios mínimos mensuales. Con más de 3 meses de servicio.

Nota. Adaptado en base (Campos, 2006) y (Código Sustantivo del Trabajo, 1950)

8.4 Salarios

Es toda remuneración fija, ordinaria o variable que el empleador entrega al trabajador como contraprestación por la prestación personal de sus servicios. (Váldez, 2012). Es pertinente precisar que todo trabajador en Colombia que labore la jornada máxima legal completa debe devengar como mínimo el salario mínimo legal mensual vigente (Campos, 2006).

Existen diversas clases de salario; para efectos del presente estudio vamos a precisar el salario integral.

8.4.1 Salario Integral

Se denomina salario integral a la remuneración que recibe el trabajador y dentro de la cual se considera incluidas las prestaciones sociales, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. (Campos, 2006).

Para que proceda legalmente el pago de un salario integral debe pactarse siempre por escrito y el trabajador que reciba este tipo de salario debe devengar como mínimo 10 SMMLV. A esta suma se deberá adicionar el 30% correspondiente a la carga prestacional que corresponderá remunerar dentro de este tipo de salario. Artículo 132, Código Sustantivo del Trabajo (1950).

8.5 Contrato de prestación de servicios

Este tipo contractual no está regulado por la legislación laboral, por lo tanto, entre el contratante y el contratista no existe un vínculo bajo la figura del contrato de trabajo, sino una relación de orden civil o comercial (Campos, 2006).

En esta modalidad contractual, no se generan las prestaciones sociales, vacaciones, ni derechos propios de un contrato de trabajo. Para este tipo contractual, la remuneración que recibe el contratista a cambio de la prestación de sus servicios es denominada como honorarios y una vez terminado el contrato el contratista sólo tendrá derecho al pago de estos (Campos, 2006).

En el contrato de prestación de servicios el prestador de servicios puede ser una persona natural o jurídica y no hay lugar a todos los derechos y prerrogativas propios del contrato de trabajo tales como: salarios, recargos nocturnos, horas extras, prestaciones sociales y vacaciones.

Sí bien cuando se celebra un contrato de prestación de servicios con una persona natural como contratista y prestador de servicios, se pueden llegar a configurar dos de los tres elementos esenciales del contrato de trabajo, es pertinente señalar que en el contrato de prestación de servicios no existe el elemento de subordinación al empleador ni a sus representantes.

8.6 Marco Legal

A continuación, presentamos el marco legal de la evolución del derecho laboral en Colombia frente a la regulación de los contratos de trabajo:

Tabla 5. Evolución histórica del derecho laboral

No. De Ley	Título	Aspectos relevantes
LEY 6 DE 1945	Ley General del Trabajo	Dictaron disposiciones sobre el contrato individual, a término fijo o a término indefinido; la jornada de trabajo; el salario mínimo legal; la remuneración de los días de descanso obligatorio; las indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a cargo del patrono y Codificación de las leyes laborales, tras procesos jurídicos y políticos prolongados.
LEY 2663 DE 1950	Código Sustantivo del Trabajo	Las primeras leyes laborales vieron la luz en las dos décadas de apertura del siglo XX; su florecimiento correspondió al período transcurrido entre las dos guerras mundiales.
LEY 72 DE 1931	Descanso dominical	La persona que tenga derecho de exigir a otra el concurso de su capacidad profesional o fuerza productiva, no puede exigirlo ni aceptarlo en domingo.
LEY 83 DE 1931	Sindicatos	La ley reconoce a los trabajadores el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.
DECRETO 1827 DE 1930	Horas de trabajo de los empleados nacionales	Estableció la jornada de ocho horas para los empleados del Gobierno.
LEY 10 Y DECRETOS REGLAMENTARIO 652 DE 1935	Jornada de ocho horas	Definió los conceptos de patrono y empleado (distinto al obrero) particular (distinto al oficial), definió los elementos del contrato de trabajo; estableció vacaciones remuneradas de quince días y cesantías de un mes por cada año de servicios.
ACTO LEGISLATIVO 1 DE 1936	Reformatorio de la Constitución	Definió el trabajo como obligación social con especial protección del Estado (Art17).
LEY 53 DE 1938	Protección de maternidad	Toda mujer en estado de embarazo, que trabaje en oficinas o empresas, de carácter oficial o particular, tendrá derecho, en la época del parto, a una licencia remunerada de ocho semanas. Esta licencia empezara a contarse desde el día indicado por medio de la interesada.
LEY 90 DE 1946	Seguro social obligatorio y se crea el Instituto Colombiano de Seguros Sociales	Continuación tabla 5. Establece el seguro social obligatorio de los trabajadores contra los riesgos de enfermedades no profesionales y maternidad, invalidez y vejez, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, muerte

Tabla 5. Continuación

DECRETO 3743 DE 1950	Se modifica el Decreto número 2663 de 1950, sobre Código Sustantivo del Trabajo	Tres Partes. Primera: Derecho Individual del Trabajo. Segunda: Derecho Colectivo del Trabajo. Tercera: Vigilancia, Control y Disposiciones Finales. La primera parte versa sobre el contrato de trabajo; el periodo de prueba y aprendizaje; el reglamento de trabajo; los salarios, incluido el salario mínimo, las retenciones y deducciones; la jornada y los descansos obligatorios; las prestaciones patronales y la higiene y seguridad en el trabajo. La segunda parte versa sobre los sindicatos; los conflictos colectivos de trabajo; y sobre convenciones, pactos y contratos sindicales No puede existir más de una convención colectiva de trabajo en cada empresa. Si de hecho existieren varias vigentes, se entenderá que la fecha de la primera es la de la convención única para todos los efectos legales. Las posteriores convenciones que se hubieren firmado se considerarán incorporadas en la primera, salvo estipulación en contrario.
DECRETO 904 DE 1951	Convenciones Colectivas de Trabajo	
DECRETO 616 DE 1954	Modifican los Códigos Sustantivos y Procesal del Trabajo	Modificó la cláusula de reserva: preaviso de 45 días o indemnización. Justas causas de despido del trabajador amparado por el fuero.
DECRETO 617 DE 1954	Código sustantivo de trabajo	Estabilidad del trabajador a término fijo; contrato mínimo de cuatro meses.
LEY 187 DE 1959	Salario mínimo	Creó el Consejo Nacional de Salarios y le asignó la fijación del salario mínimo.
LEY 50 DE 1990	Se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones	Autorizó contratos a término fijo para períodos inferiores a un año; flexibilizó la jornada laboral; eliminó la retroactividad de las cesantías; creó el salario integral para contratos de más de diez salarios mínimos legales; eliminó el derecho al reintegro por despido injustificado después de diez años de servicio, pero incrementó las indemnizaciones; ratificó cumplimiento de los convenios con OIT; reconoció que la personería jurídica se adquiriría al fundarse el sindicato; y se eliminó la prohibición sindical de participar en política
LEY 100 DE 1993	Sistema de seguridad social integral	El sistema de seguridad social integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten.
LEY 789 DE 2002	Protección social	Introdujo los conceptos de empleabilidad y protección social. Redujo montos de indemnización por despido injustificado y de recargos por horas extras y dominicales.
DECRETRO 933 DE 2003	Contrato de aprendizaje	Por medio del cual se reglamenta el contrato de aprendizaje y se dictan otras disposiciones como las formalidades y modalidades del mismo.

Tabla 5. Continuación

DECRETO 4369 DE 2006	Empresas de servicios temporales	Se reglamenta el ejercicio de la actividad de las empresas de servicios temporales, el ámbito de aplicación y las modalidades.
LEY 1221 DE 2008	Teletrabajo	Se establecen normas para promover y regular el teletrabajo.
LEY 1429 DE 2010	Formalización y generación de empleo	Tiene como objeto formalizar y generar empleo dando a las empresas incentivos de tal manera que aumenten los beneficios y disminuyan los costos de formalizarlo.
LEY 1468 DE 2011	Modifica los artículos 236, 239, 57, 58, del Código Sustantivo del Trabajo	Modifica el término de duración de la licencia de maternidad y el fuero de protección de la mujer en estado de embarazo.
DECRETO 0884 DE 2012	Reglamenta la Ley 1221 de 2008	Por medio del cual se reglamenta las condiciones laborales del teletrabajo entre los empleadores y tele-trabajadores.
DECRETO 1072 DE 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Establecer un instrumento único en el sector trabajo.
LEY 1753 DE 2015	Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018	“Todos por un nuevo país” Establece una política nacional de trabajo digno, promover la generación de empleo como su formalización y la protección de trabajadores.
DECRETO 583 DE 2016	Adición de un capítulo al título 3 de la parte 2 del Decreto 1072 de 2015	Capítulo 2: Establece la inspección, vigilancia y control sobre la tercerización laboral.
LEY 1780 DE 2016	Promover el empleo y emprendimiento juvenil	Impulsar la generación de empleo para los jóvenes entre 18 y 28 años e incentivar el emprendimiento y creación de nuevas empresas juveniles con mecanismos que impacten positivamente en la vinculación laboral.
LEY 1846 DE 2017	Se modifican los artículos 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones	Define los horarios correspondientes al trabajo diurno y nocturno y las jornadas flexibles que podrán ser acordados entre empleadores y trabajadores.

9 Metodología

9.1 Tipo de Investigación

El diseño implementado para esta investigación, es de carácter cuantitativo y descriptivo, ya que se busca relacionar diferentes variables con el fin de explorar los métodos de contratación laboral en las microempresas,

Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. (Hernández, Fernández-Collado, y Baptista, 2014).

Además, este tipo de investigación según Tamayo (2003) incluye la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o proceso del objeto de la investigación, esta misma centra su atención en las conclusiones más relevantes y obtener así el comportamiento o funcionamiento en la actualidad. El énfasis está en el análisis de datos con los cuales se presentan los hechos de la realidad que, dada su similitud, deben describirse de manera sistemática para evitar un error en su manejo.

Así mismo los estudios cuantitativos contemplan la fase de recolección procesamiento y análisis de datos, apoyados en la estadística como herramienta para determinar el tamaño de la muestra y relacionar variables a fin de sacar conclusiones que permitan conocer lo planteado en los objetivos de la investigación.

La investigación cuantitativa ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, otorga control sobre los fenómenos, así como un punto de vista basado en conteos y magnitudes. También, brinda una gran posibilidad de repetición. (Hernández, et al, 2014)

De acuerdo la investigación cuantitativa propuesta por Tamayo (2003) este tipo de investigación revela una realidad inmutable desde una perspectiva externa con un enfoque particular y un enfoque de verificación, un diseño orientado a resultados con una estructura rígida y sistemática de un proceso controlado, con datos objetivos, hipótesis probables que inciden en un

análisis interferencial, hipotético y deductivo que como resultado obtiene se obtiene conclusiones generalizadas y confiables.

Con este enfoque se establecen pautas o líneas de comportamiento, así como la aprobación de hipótesis planeadas en la investigación, teniendo como base la medición numérica.

9.2 Marco Muestral

La población sujeta de estudios, contempla a todos los micro y pequeños empresarios formalizados en la ciudad de Villavicencio con registro mercantil vigente hasta el 31 de diciembre de 2019, los cuales según registros de la Cámara de Comercio de Villavicencio son 36.235 empresarios.

El marco muestral constituye una referencia que permite identificar físicamente los elementos y propiedades de la población, la oportunidad de enumerarlos generando la posibilidad de proceder a la selección de las unidades muestrales (los casos de las muestras) (Morgan, 2008 y sudman, 1976) Hernandez (2014). Generalmente se trata de un listado existente o una lista que es necesario configurar con los casos de la población.

Cuando no es posible medir cada entidad de la población, se determina una muestra a partir de la población cuantificada para la investigación. La muestra se basa en el principio de que las partes representan el todo y por tanto refleja las características que definen a la población de que se extrajo, indicando que es representativo, es decir para poder hacer una generalización precisa de una población, se requiere una muestra suficientemente representativa, por lo tanto, la aceptación de la generalización depende de la validez y tamaño de la muestra. Tamayo (2003)

9.3 Tamaño de la Muestra

Con el fin de poder observar los datos numéricos apoyados en la investigación con enfoque cualitativo, se utilizó el método probabilístico de muestreo aleatorio simple sin reposición, ya que los sujetos objeto de estudio serán descartados una vez sean encuestados.

Para el desarrollo de la investigación se tuvieron en cuenta las siguientes variables y formula de poblaciones finitas, ya que se conoce el número de empresarios objeto de estudio y así determinar la muestra.

Población N = 36.235

E: 6%

z: 1.56

P: 0.5

Q: 0.5

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{e^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde al reemplazar los valores en la formula se puede determinar que en una distribución normal el tamaño de la muestra corresponde a 226.

Métodos de recolección de Datos

El método de recolección de Datos se realizó a través de encuestas ya que permite cuestionar a las personas sujetas de estudio sobre los aspectos y variables relacionadas en una investigación, a fin de que los resultados tomados de la muestra, representen la población analizada dichas encuestas se aplicaron vía telefónica debido a la contingencia Mundial por el Sars Cov-2 y se ve reflejado en el aumento del margen de error; es así que teniendo como referencia la base de datos de matriculados hasta el 31 de diciembre de 2019, se aplicó dicho instrumento registrando las respuestas en un formulario de Google.

Decir que es una encuesta para Tamayo y Sampieri

Según Tamayo (2003), afirma que la *encuesta*: Es un método para responder preguntas en términos descriptivos luego de recolectar información de manera sistemática basado en un diseño previamente establecido, como la relación de variables, para asegurar la veracidad de la información obtenida, se parte de la premisa que si se quiere comprender el comportamiento de las personas es mejor preguntarles directamente, es fundamental en este diseño determinar la efectividad del muestreo.

Por otra parte, según Hernández (2014), la *encuesta* contiene un conjunto de preguntas relacionadas con una o más variables a medir, ya que la encuesta puede ser descriptiva o explicativa. Para el propósito de esta investigación se utilizó una encuesta descriptiva, que tiene como objetivo mostrar la distribución del fenómeno investigado en una población específica.

Teniendo en cuenta lo anterior podemos concluir que la encuesta es: un procedimiento que permite recolectar, procesar y analizar información de un grupo específico de personas. A su vez, la tecnología utilizada para guiar la recolección de información también se define como una estrategia de investigación basada en la declaración oral de un grupo determinado. Es por esto por lo que la encuesta ha sido y será un instrumento de recolección de información bastante práctico para el sector estratégico de las organizaciones.

9.4 Tipo de Investigación

El presente estudio, corresponde a una investigación de tipo descriptiva, toda vez que comprende, la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o procesos de los fenómenos objeto de estudio, como lo es en este caso las formas de contratación laboral de las microempresas en Villavicencio.

Este enfoque, corresponde al segundo nivel de conocimiento e identifica características del universo de investigación, señalando formas de conductas, y estableciendo comportamientos concretos que permiten describir y comprobar la asociación de las variables objeto de estudio, para ello acude a caracterizar de manera global el objeto de estudio usando tablas y figuras porcentuales, describiendo así la información contextual bajo la cual se presenta el fenómeno y cuantificando la magnitud del problema.

El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre como una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente. (Vergel Cabrales, 1995). Así mismo, Méndez Álvarez (2012), señala que la investigación descriptiva identifica características del universo de investigación, señala formas de conducta, establece comportamientos concretos y descubre y comprueba asociación entre varias variables.

Mendez Alvarez y Tamayo “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”.

9.5 Método de Recolección de Información.

La investigación se desarrolló bajo el método cuantitativo, ya que en la primera se requiere asignar números a objetos y eventos (Gómez, 2006), y cualitativa porque permite el contraste entre las diferentes fuentes que intervienen en los procesos de contratación laboral de las microempresas de Villavicencio.

En cuanto a las fuentes de Información “hechos o documentos a los que acude el investigador y que le permiten obtener información. Las técnicas son los medios empleados para recolectar la información” (Méndez Álvarez, 2012).

Se diseñó una encuesta para ser aplicada a los microempresarios de la ciudad de Villavicencio; con el fin de conocer las formas de contratación laboral que las microempresas aplican y el conocimiento que tienen los microempresarios respecto de la legislación laboral aplicable a sus trabajadores. “Información oral o escrita que es recopilada directamente por el investigador a través de relatos o escritos transmitidos por los participantes en un suceso o acontecimiento; dichas fuentes pueden ser la observación, las encuestas, cuestionarios, entrevistas o sondeos”. (Méndez Álvarez, 2012).

9.6 Muestras

Se obtuvo la base de datos del registro mercantil de la Cámara de Comercio de Villavicencio con matrícula activa y vigente 31 de diciembre de 2019 el cual señala que hay 36.235 microempresas legalmente constituidas en la ciudad de Villavicencio a las cuales se me pretende aplicar una encuesta que permita identificar el grado de conocimiento sobre la clase de contratos existentes dentro del marco jurídico laboral para saber cuál están aplicando en las empresas.

Para el presente estudio de mercado se escogió un grado de confianza de 95%, establecido el porcentaje se pasó a decimal y se dividió entre 2 ($0.95/2 = 0.475$); el valor resultante (0.475) se buscó en la tabla de distribución normal estándar y así se logró establecer el valor “z” que fue de 1.96. El tamaño del universo fue de 36.235, el cual corresponde al número de microempresarios

registrados en el registro mercantil Cámara de comercio de la ciudad de Villavicencio. En el caso de las variables p y q (probabilidad a favor y probabilidad en contra), se trabajó con una probabilidad de 50% para cada una, puesto que estadísticamente se desconocen los valores de dichas variables, por su parte, el error de estimación (e) fue del 5%. Reemplazando en la fórmula se tiene:

$$z = 1.96 \quad n = 36235 \quad p = 0.5 \quad q = 0.5 \quad e = 5\%$$

$$n = \frac{1.96^2 * 36235 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 (36235 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = \frac{34800.094}{91.545} = 380$$

En este caso se les realizara 380 encuestas a propietarios de las microempresas en la ciudad de Villavicencio.

Disposición

Por medio de formulario de Google y encuestas telefónicas se espera que los microempresarios voluntariamente permitan suministrar información, dado que no es posible hacer la aplicación de encuestas presenciales debido a la situación de pandemia que se vive actualmente.

10 Hipótesis

“Las hipótesis son las guías de una investigación o estudio. Las hipótesis indican lo que tratamos de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado. Se derivan de la teoría existente y deben formularse a manera de proposiciones. De hecho, son respuestas provisionales a las preguntas de investigación. Las hipótesis son el centro, la médula o el eje del método deductivo cuantitativo”. (Hernández, et al, 2014, p. 104)

De acuerdo con Tamayo (2003) una hipótesis señala lo que se está buscando. Al analizar los hechos de una teoría, se pueden deducir relaciones distintas a las establecidas en ellas, en este punto aún no se sabe si dichas deducciones son veraces, sin embargo, la formulación de la deducción genera una hipótesis, si se verifica, se convertirá en parte de la futura construcción teórica, concluyendo así una relación estrecha entre la hipótesis y la teoría. Una hipótesis es una proposición cuya validez se puede determinar mediante pruebas, y siempre se conducirá a pruebas empíricas.

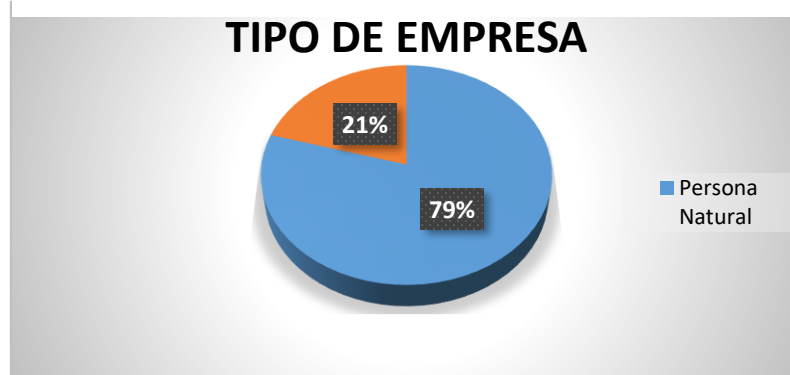
Para el presente trabajo la Hipótesis es la siguiente:

Los micro y pequeños empresarios desconocen en gran medida las formas de contratación laboral y las obligaciones derivadas de la celebración de los contratos de trabajo.

12 Resultados

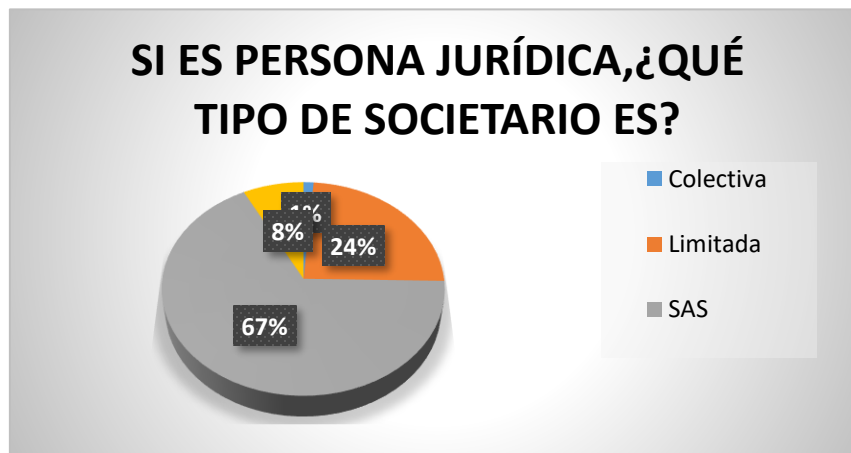
12.1 Caracterización de las micro y pequeñas empresas participantes en el estudio

Figura 6. Tipo de empresa



De acuerdo con la población empresarial encuestada el 79% manifestaron ser persona natural y el 21% son personas jurídicas.

Figura 7. Si es persona jurídica, ¿Qué tipo de societario es?



Teniendo en cuenta el diagrama anterior menciona que 21% de los encuestados son personas jurídicas de las cuales el 67% pertenece a la Sociedad Por Acciones simplificadas S.A.S, el 24% pertenece a sociedades Limitadas, el 8% pertenece a Sociedades Anónimas y el 1% a sociedades Colectivas.

Figura 8. ¿Cuántos trabajadores tiene su empresa?

A la pregunta ¿Cuántos trabajadores tiene su empresa? Los empresarios encuestados se encuentran en los siguientes rangos: el 75% tiene de 1 a 5 trabajadores, el 17% tiene entre y 10 trabajadores, el 7% tiene entre 11 a 20 trabajadores y el 1% de los empresarios encuestados tienen más de 20 trabajadores.

Figura 9. ¿A qué sector pertenece su empresa?

Según el diagrama se observa que el 47% de la población encuestada pertenece al sector de servicios, el 43% pertenece al sector comercial, el 8% al sector industrial y un 2% pertenece al sector agropecuario.

Figura 10. ¿Cuál es la jornada de trabajo que maneja en su empresa?



De acuerdo con la información suministrada por los empresarios en cuanto a la jornada de trabajo que maneja la empresa el 59% manifestó laborar de lunes a sábado, el 23% labora de domingo a domingo, el 16% maneja una jornada de trabajo de lunes a viernes y el 2% restante maneja una jornada de trabajo diferente.

Figura 11. ¿Cuántas horas laboran en su empresa diariamente?



El 56% de los empresarios indican que labora 8 horas diariamente, el 17% labora nueve horas diarias, el 11% labora diez horas diarias, el 8% lo hace más de diez horas al día, el 7% labora 6 horas diarias y el 1% restante labora en una jornada diferente.

Figura 12. *Considera usted, ¿Qué tiene conocimientos respecto de las diversas formas de contratación de personal que regula la ley?*



Se puede evidenciar que los empresarios de la población encuestada, poseen un conocimiento promedio respecto de las diversas formas de contratación que regula la ley, pues del 100% de la población encuestada teniendo en cuenta un rango de 1 a 5 donde uno es conocimiento bajo y cinco es conocimiento alto, el 61% de la población manifestó tener tres en conocimiento, el 16% contestó tener dos, el 10% contestó tener cuatro en conocimiento, tan solo el 9% manifestó tener conocimiento alto, es decir, cinco y el 4% restante no tiene conocimiento del tema, su respuesta es uno.

Figura 13. *¿Conoce las obligaciones laborales que tienen las partes en el contrato de trabajo?*



Considerando las respuestas de los empresarios encuestados, con respecto a la pregunta ¿Conoce las obligaciones laborales que tienen las partes en el contrato de trabajo? Donde uno es conocimiento bajo y cinco conocimientos altos, se podría afirmar nuevamente que tienen un conocimiento promedio pues del 100% de los encuestados el 49% manifestaron estar en el rango de tres, sin embargo, en esta ocasión un 26% de la población contestó estar en rango cuatro y un 12% estar en rango cinco, dejando así un 10% en rango dos y un 3% de la población encuestada en uno sobre su conocimiento frente a la pregunta.

Figura 14 ¿Ha tenido reclamaciones laborales por parte de sus trabajadores?



De acuerdo con la información suministrada por los empresarios encuestados un 95% de los mismos no ha tenido reclamaciones laborales por parte de sus trabajadores, solo un 5% si los ha tenido.

Figura 15 Ate qué órgano fue según la respuesta



Teniendo en cuenta el porcentaje anterior, es decir, el 5% de la población encuestada que si ha tenido reclamaciones laborales por parte de sus trabajadores, el 90% de los empleados han realizados sus respectivas reclamaciones directamente al empleador y tan solo el 10% de los trabajadores lo han hecho ante un órgano de inspección del trabajo.

Figura 16. En caso de realización de reclamaciones laborales por parte de sus trabajadores estas obedecen a:



Se analiza un porcentaje en los diferentes casos presentados de reclamaciones laborales por parte de los trabajadores arrojando un 95% no aplica ya que no ha tenido reclamaciones laborales, el 3% siendo el valor que corresponde a pago de salarios, el 1% por pago de honorarios, el 1% indemnizaciones y el 1% por otros motivos.

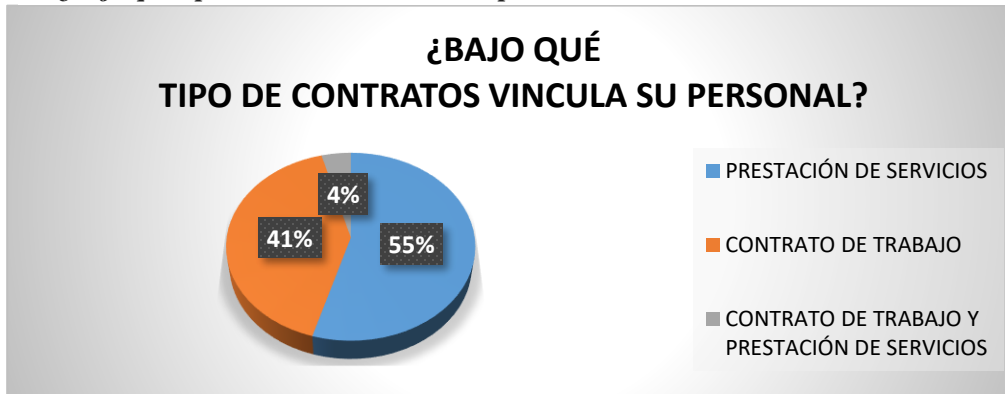
12.2 Tipos de contratación más usados

Figura 17. ¿La forma mediante la cual usted vincula su personal es?



El 52% de la población encuestada vincula a su personal mediante contrato verbal y el 48% restante lo hace por medio de contrato escrito, quedando en evidencia la falta de conocimientos de los empresarios en material laboral que regula ley.

Figura 18. ¿Bajo qué tipo de contratos vincula su personal?



Teniendo en cuenta las diferentes modalidades que existen para la contratación de personal, los empresarios encuestados contratan de la siguiente manera: El 55% lo hace por medio de contrato de prestación de servicios, el 41% por medio de contrato de trabajo y finalmente el 4% utiliza las dos formas de contratación, es decir, por medio de contrato de prestación de servicios y contrato de trabajo.

Figura 19. ¿Cuál es el término de duración de contrato que maneja usted?



El 69% de los encuestados respondieron que el término de duración de contrato que manejan en cada una de sus empresas es a término indefinido y el otro 31% lo hace a término fijo.

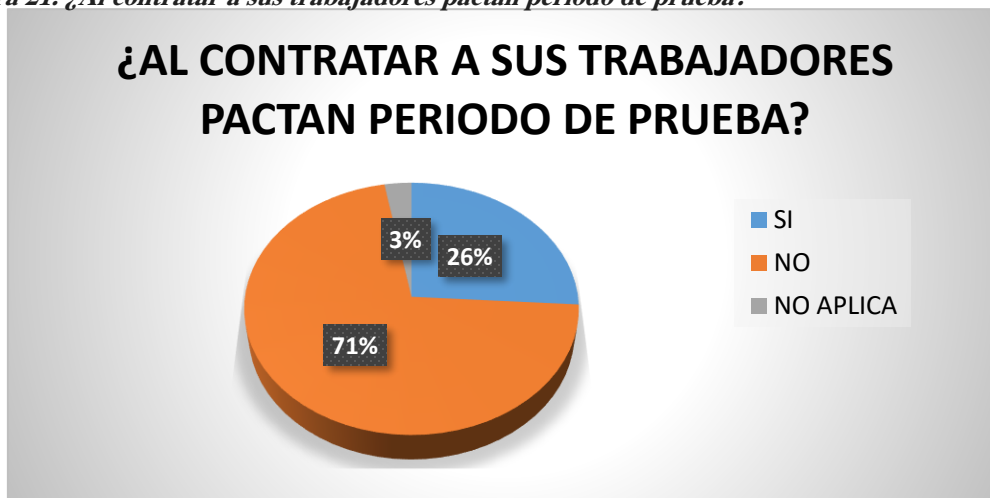
Figura 20. Si la respuesta anterior fue fijo, ¿a cuánto tiempo es?



Del diagrama anterior se pudo observar que el 31% de la población encuestada contrata a su personal a término fijo, de los cuales el 17% lo hace a un término inferior a un año, 11% contrata a un año, otro 2% lo hace de uno a tres años y un 2% final que contrata con un término de duración de contrato diferente. El 68% que se ve reflejado en el diagrama, corresponde a la población que anteriormente manifestó contratar a término indefinido.

12.3 Grado de conocimiento de las obligaciones laborales

Figura 21. ¿Al contratar a sus trabajadores pactan periodo de prueba?



De acuerdo con las respuestas de los empresarios encuestados el 71% no pactan periodo de prueba con sus trabajadores, el 21% si pacta periodo de prueba y el 3% restante de la población no le aplica la pregunta.

Figura 22. ¿La forma cómo pacta el periodo de prueba ha sido?



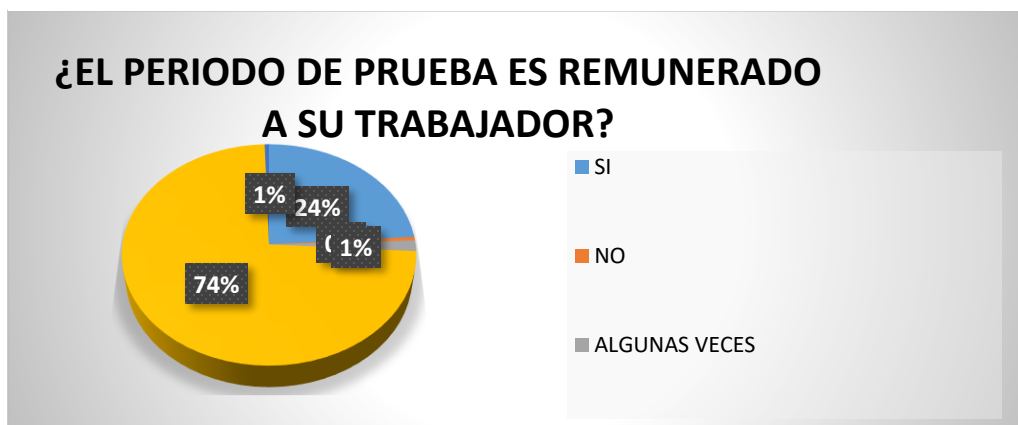
Teniendo en cuenta el porcentaje anterior donde hace referencia al 26% de los empresarios que sí pactan periodo de prueba con sus trabajadores, el 14% de los mismos lo realiza de forma escrita y el 12% lo realiza de forma verbal. Al 74% de la población encuestada no le aplica la pregunta ya que manifestaron no pactar periodo de prueba con sus trabajadores.

Figura 23. ¿El tiempo de duración del periodo de prueba pactado ha sido?



En cuanto al 26% de la población encuestada que pacta periodo de prueba con sus trabajadores, el 15% determina el tiempo de duración del mismo por quince días, el 5% lo determina por dos meses, el 4% por un mes y el 2% restante determina el tiempo de duración del periodo de prueba de tres a seis meses. Al 74% de la población encuestada no le aplica la pregunta ya que manifestaron no pactar periodo de prueba con sus trabajadores.

Figura 24. ¿El periodo de prueba es remunerado a su trabajador?



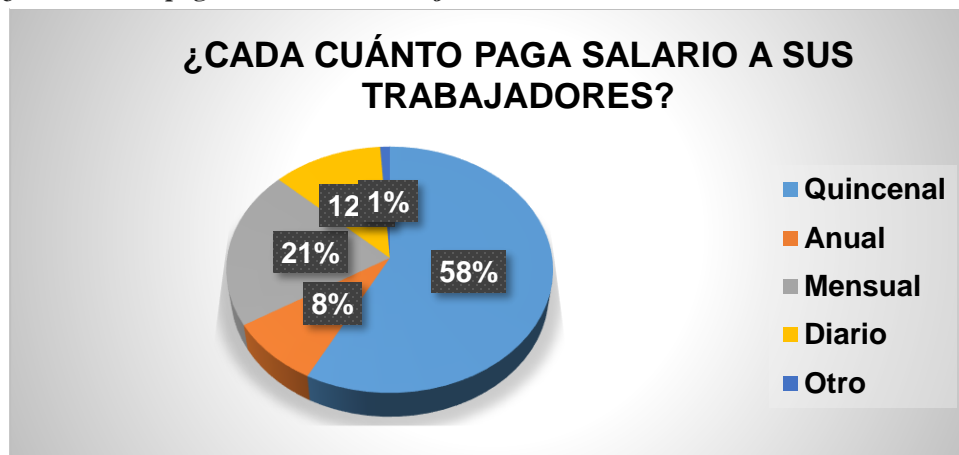
Del 26% de la población que pacta periodo de prueba con sus trabajadores, el 24% si remunera dicho periodo de prueba a sus trabajadores, el 1% lo hace en algunas veces, el otro 1% sí remunera el periodo de prueba, sin embargo, el trabajador gana un valor inferior en comparación con el trabajador que ya superó su periodo de prueba. Al 74% de la población encuestada no le aplica la pregunta ya que manifestaron no pactar periodo de prueba con sus trabajadores.

Figura 25. ¿Remunera de igual medida a un trabajador que está en periodo de prueba frente a uno que ya lo superó?



Del porcentaje de la población encuestada que, si pacta periodo de prueba con sus trabajadores, el 21% remunera de igual medida a un trabajador que está en periodo de prueba frente a uno que ya lo superó, el 4% no lo remunera de igual manera y el 1% algunas veces si lo remunera en igual medida.

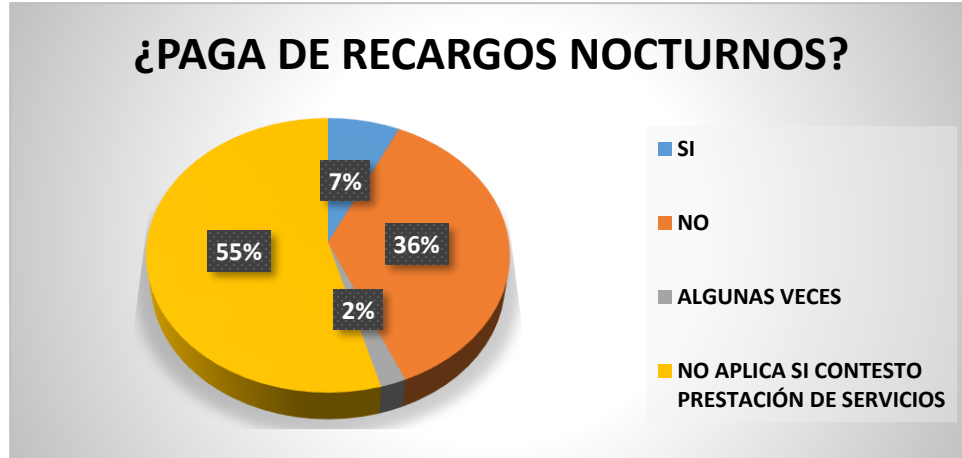
Figura 26. ¿Cada cuánto paga salario a sus trabajadores?



El 58% de la población encuestada, manifestó pagar el salario a sus trabajadores quincenalmente, el 21% realiza los pagos de salarios mensualmente, el 12% cancela el salario día a día, el 8% realiza los pagos anualmente y el 1% final maneja otra forma de pago con sus trabajadores.

Figura 27. ¿Paga de horas extras?

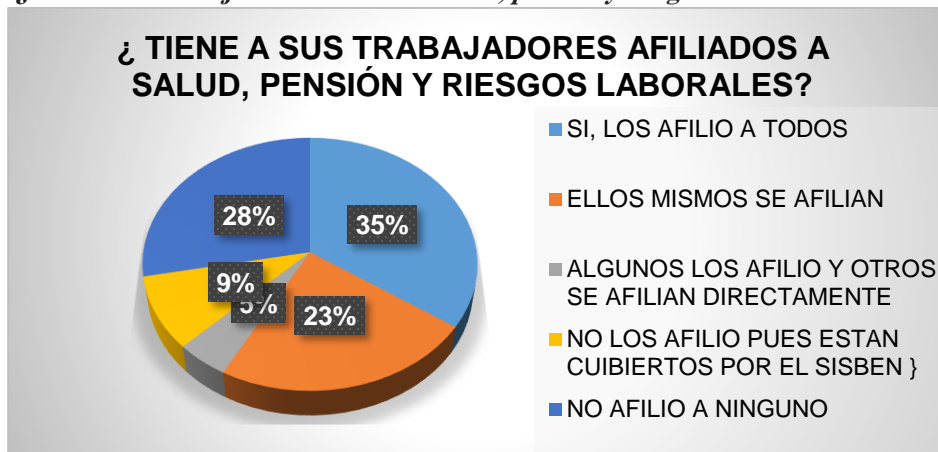
De acuerdo con las respuestas de los empresarios encuestados, el 55% no le aplica la pregunta debido a que contrata bajo prestación de servicios, el 24% manifiesta no pagar horas extras, el 14% si paga hora extras a sus trabajadores y el 7% restante algunas veces paga horas extras a sus trabajadores.

Figura 28. ¿Paga de recargos nocturnos?

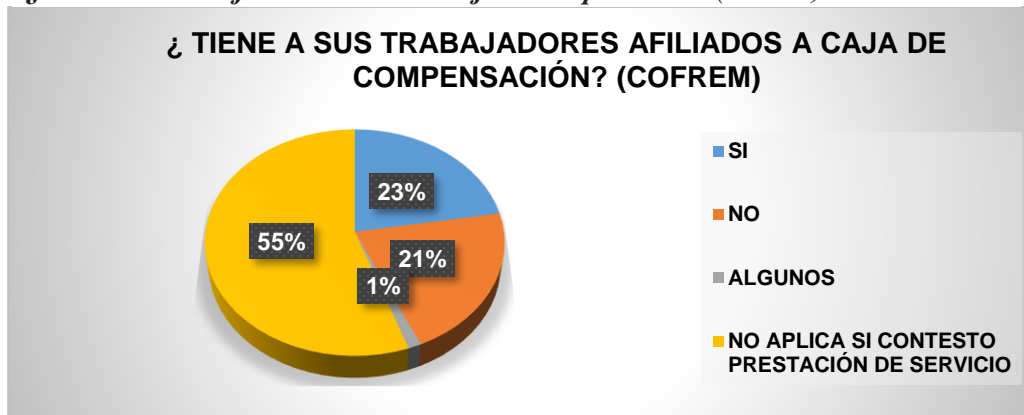
El 55% de los encuestados no les aplica la pregunta debido a que anteriormente contestaron que vinculan mediante contrato de prestación de servicios, el 36% manifestó no pagar a sus trabajadores recargos nocturnos, el 7% si paga recargos nocturnos a sus trabajadores y el 2% restante manifiesta pagar recargos nocturnos en algunas ocasiones.

Figura 29. ¿En qué forma realiza los pagos a sus trabajadores?

El 75% de los empresarios realiza el pago a sus trabajadores en efectivo, el 24% consigna a una cuenta de nómina, y el 1% restante realiza el pago a sus trabajadores de diferente forma de las opciones propuestas.

Figura 30. ¿Tiene a sus trabajadores afiliados a salud, pensión y riesgos laborales?

El 35% de los empresarios encuestados, manifiestan afiliar a todos sus trabajadores al sistema de seguridad social (salud, pensión y arl), el 28% no afilia a ninguno de sus trabajadores, el 23% manifiesta que los mismos trabajadores se afilian a dicho sistema, el 9% no los afilia, pues afirman que los trabajadores están cubiertos por el SISBEN, el 5% final manifiesta afiliar a algunos trabajadores al sistema de seguridad social y otros se afilian directamente.

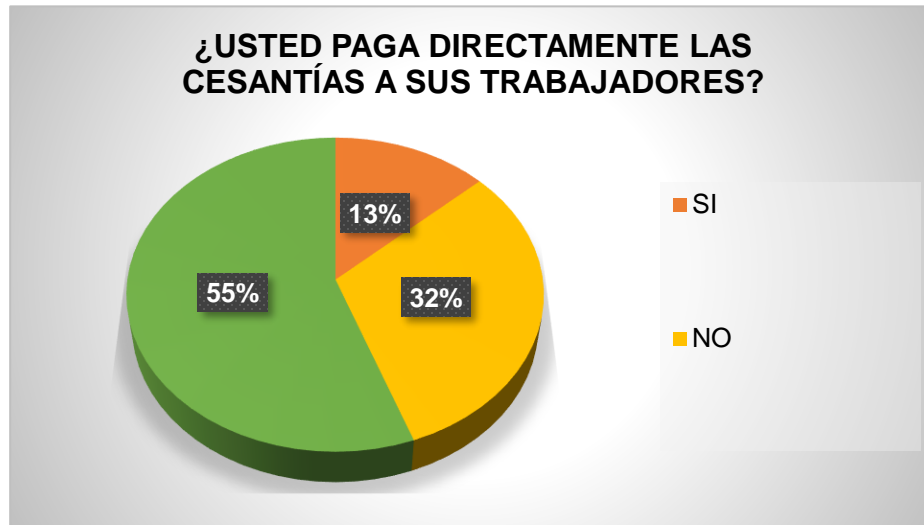
Figura 31. ¿Tiene a sus trabajadores afiliados a caja de compensación? (Cofrem)

Al 55% de la población encuestada, no aplica para este análisis ya que anteriormente mencionaron contratar bajo la modalidad de prestación de servicios, el 23% manifestó si afiliarse a una caja de compensación (COFREM) a sus trabajadores, el 21% manifestó no afiliarse a sus trabajadores a dicha entidad y el 1% final manifestó afiliarse a sus trabajadores a una caja de compensación COFREM en algunas ocasiones.

Figura 32. ¿Sus trabajadores tienen derecho al pago de cesantías?

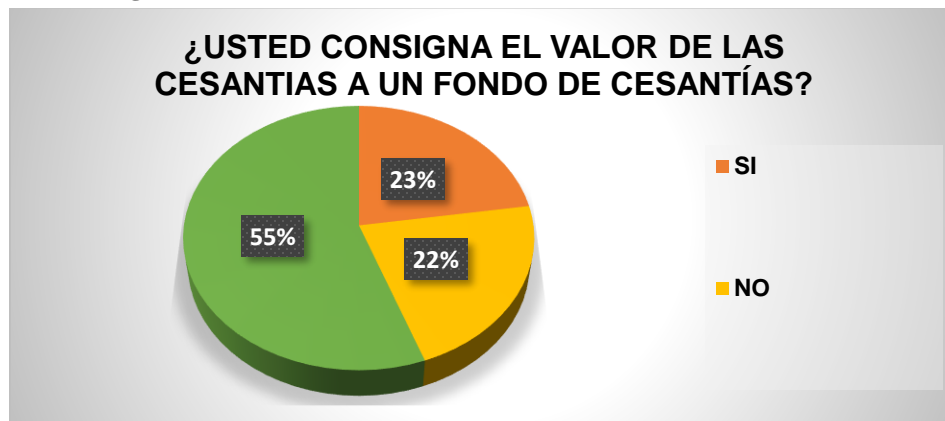
Al 55% de los encuestados no les aplica la pregunta debido a que anteriormente contestaron que contratan mediante la modalidad de prestación de servicios, el 33% manifiesta que sus trabajadores si tienen derecho al pago de cesantías y el 12% restante manifiestan que sus trabajadores no tienen derecho a dicho pago.

Figura 33. ¿Usted paga directamente las cesantías a sus trabajadores?



Al 55% de los encuestados no les aplica la pregunta debido a que anteriormente contestaron que contratan mediante la modalidad de prestación de servicios, el 32% manifestó no pagar directamente las cesantías a sus trabajadores, el 13% si paga las cesantías directamente a sus trabajadores.

Figura 34. ¿Usted consigna el valor de las cesantías a un fondo de cesantías?



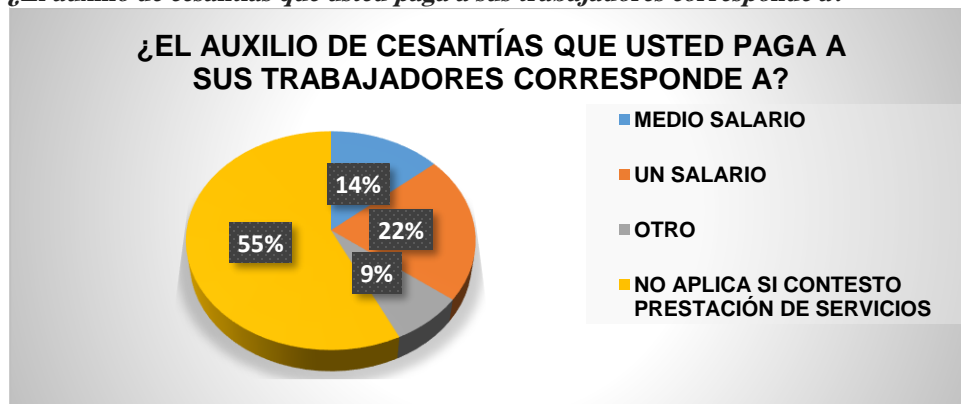
Al 55% de los encuestados no les aplica la pregunta debido a que anteriormente contestaron que contratan mediante la modalidad de prestación de servicios, el 23% manifestó si consignar el valor de las cesantías a un fondo de cesantías y el 22% no consigna el valor de las cesantías a un fondo de cesantías.

Figura 35. ¿En qué fecha se hace el pago de las cesantías a sus trabajadores?



Al 55% de los encuestados no les aplica la pregunta ¿En qué fecha se hace el pago de las cesantías a sus trabajadores? debido a que anteriormente contestaron que contratan mediante la modalidad de prestación de servicios, el 24% manifiesta que dicho pago se debe realizar antes del 14 de febrero de cada año, el 12% manifiesta que se hace al terminar el contrato y el 9% menciona que se realiza al 31 de diciembre de cada año.

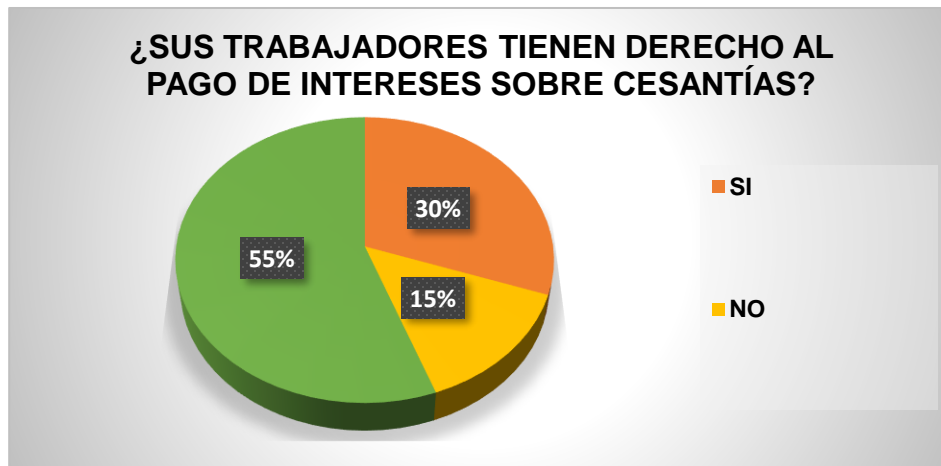
Figura 36. ¿El auxilio de cesantías que usted paga a sus trabajadores corresponde a?



De acuerdo a la información suministrada Al 55% de los encuestados no les aplica la pregunta ¿el auxilio de cesantías que usted paga a sus trabajadores corresponde a? debido a que

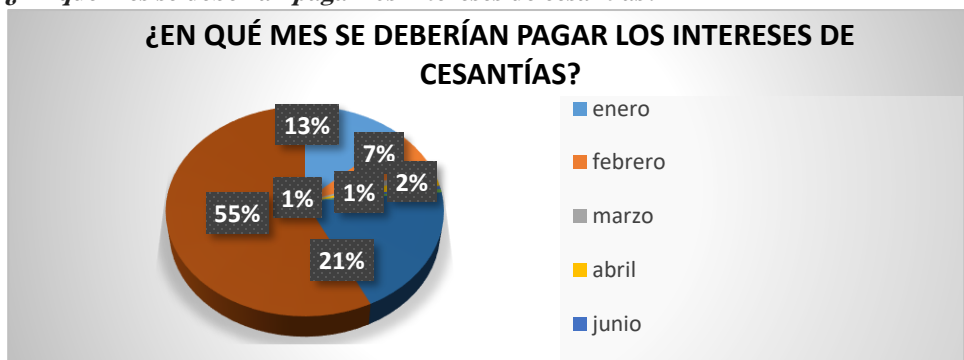
anteriormente contestaron que contratan mediante la modalidad de prestación de servicios, el 22% contestó que el valor correspondiente es de un salario, el 14% manifiesta que el valor correspondiente es de medio salario y el 9% manifiesta que es un valor diferente a las opciones propuestas.

Figura 37. ¿Sus trabajadores tienen derecho al pago de intereses sobre cesantías?



De acuerdo a la información suministrada Al 55% de los encuestados no les aplica la pregunta ¿sus trabajadores tienen derecho al pago de intereses sobre cesantías? debido a que anteriormente contestaron que contratan mediante la modalidad de prestación de servicios, el 30% contestó que sí tienen derecho a dicho pago y el 15% manifiesta que no tiene derecho al pago de intereses sobre cesantías.

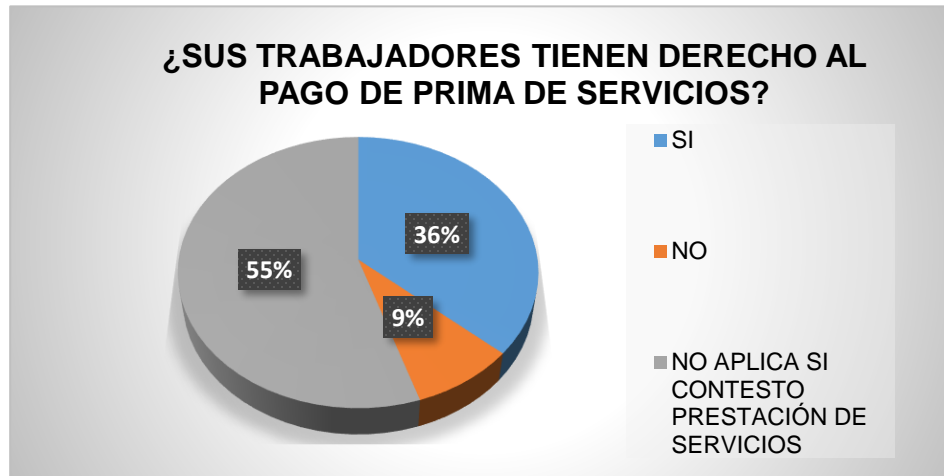
Figura 38. ¿En qué mes se deberían pagar los intereses de cesantías?



De acuerdo a la información suministrada Al 55% de los encuestados no les aplica la pregunta ¿en qué mes se deberían pagar los intereses de cesantías? debido a que anteriormente contestaron que contratan mediante la modalidad de prestación de servicios, el 21% manifestó que dicho pago se debe realizar en el mes de Diciembre, el 13% que se debe realizar en el mes de Enero,

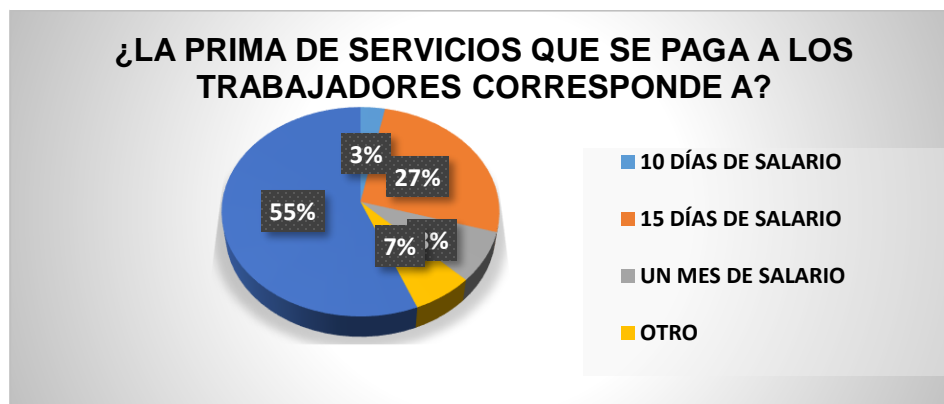
el 7% en el mes de febrero, el 2% en el mes de abril, el 1% en junio y el otro 1% manifiesta que el pago de intereses sobre cesantías se debe cancelar en el mes de noviembre.

Figura 39. *¿Sus trabajadores tienen derecho al pago de prima de servicios?*



De acuerdo a la información suministrada Al 55% de los encuestados no les aplica la pregunta ¿sus trabajadores tienen derecho al pago de prima de servicios? debido a que anteriormente contestaron que contratan mediante la modalidad de prestación de servicios, el 36% manifestó que sí tienen derecho al pago de prima de servicios y el 9% respondió que no tiene derecho a dicho pago.

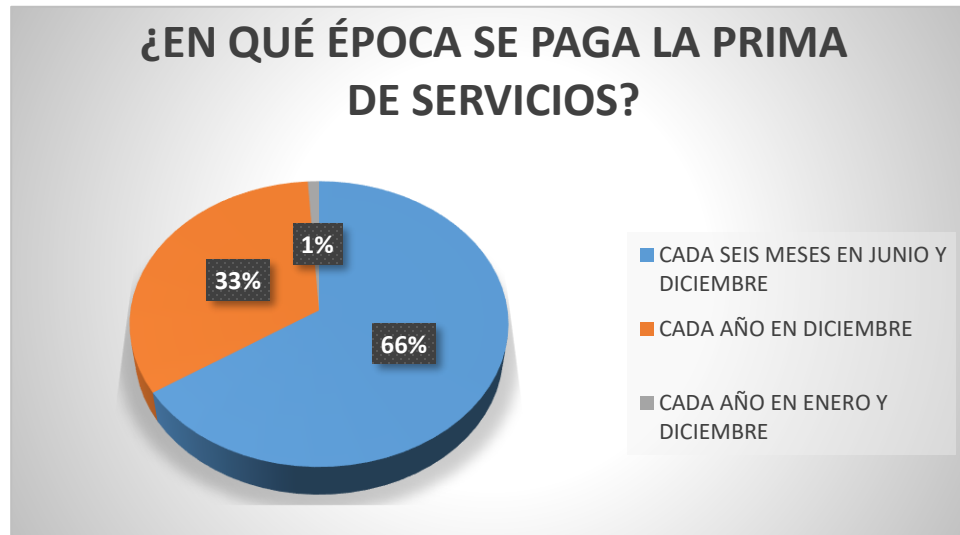
Figura 40. *¿La prima de servicios que se paga a los trabajadores corresponde a?*



De acuerdo a la información suministrada Al 55% de los encuestados no les aplica la pregunta ¿sus trabajadores tienen derecho al pago de prima de servicios? debido a que anteriormente contestaron que contratan mediante la modalidad de prestación de servicios, el 27% manifiesta que el valor correspondiente a la prima de servicios es de 15 días de salario, el 8%

menciona que el valor correspondiente es de un mes de salario, el 7% manifiesta que es otro valor diferente a las opciones propuestas y el 3% restante manifiesta que el valor correspondiente a la prima de servicios es de 10 días de salario.

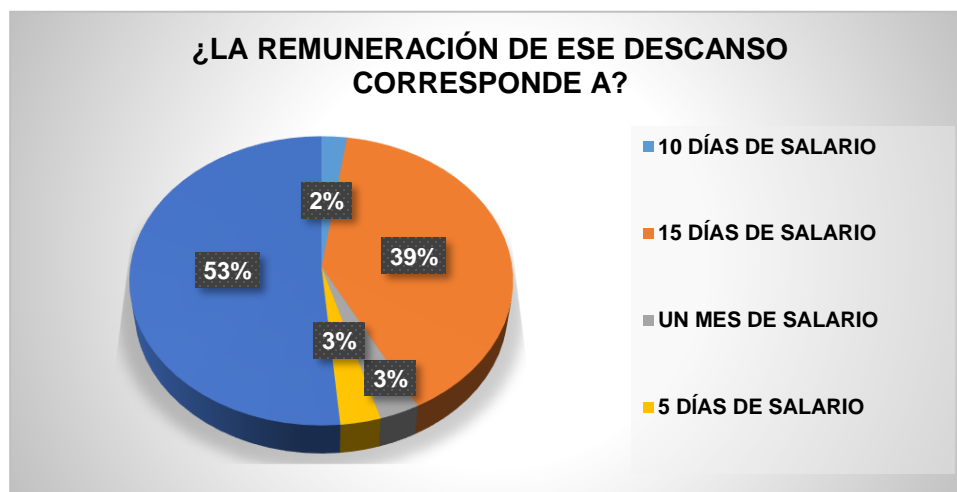
Figura 41. ¿En qué época se paga la prima de servicios?



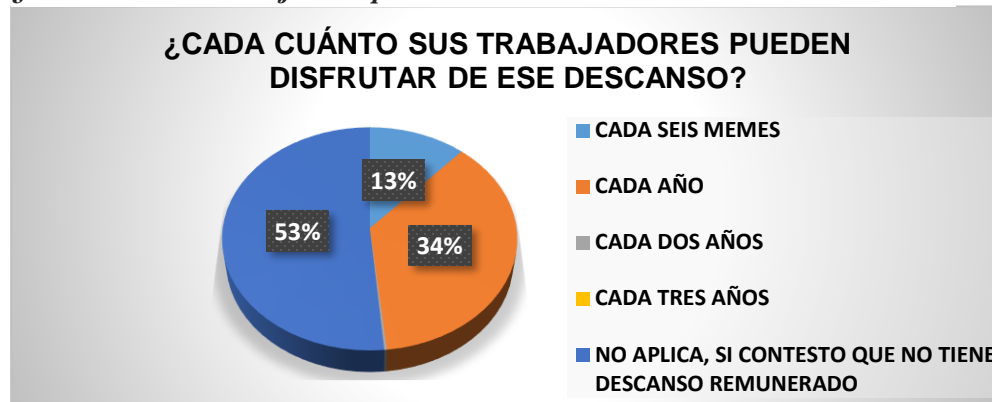
Con respecto a la pregunta ¿En qué época se paga la prima de servicios?, el 66% de los empresarios encuestados manifestaron que se realiza cada seis meses en junio y diciembre, el 33% manifestó que se realiza cada año en diciembre y el 1% respondió que se paga cada año en enero y diciembre.

Figura 42. ¿Sus trabajadores tienen derecho a disfrutar de un descanso remunerado?

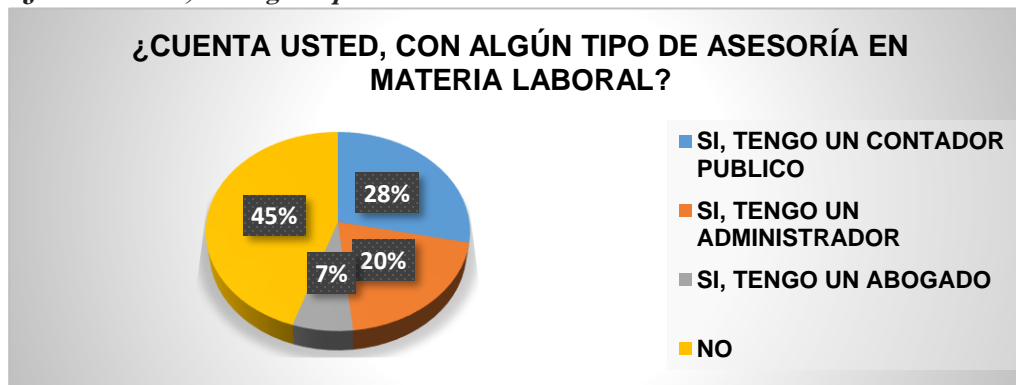
El 53% de los empresarios encuestados manifestaron que sus trabajadores no tienen derecho a disfrutar de un descanso remunerado, el 47% contestó que sí tienen derecho a disfrutar de un descanso remunerado.

Figura 43. ¿La remuneración de ese descanso corresponde a?

Con respecto a la pregunta ¿La remuneración del descanso corresponde a?, el 53% contestó anteriormente que sus trabajadores no tienen derecho a un descanso remunerado por ende no le aplica la pregunta, el 39% manifestó que la remuneración del descanso corresponde a 15 días de salario, el 3% respondió que corresponde a un mes de salario, otro 3% contestó que el valor correspondiente es de 5 días de salario y un 22% manifestó que el valor correspondiente a ese descanso remunerado es de 10 días de salario.

Figura 44. *¿Cada cuánto sus trabajadores pueden disfrutar de ese descanso?*

Con respecto a la pregunta ¿Cada cuánto sus trabajadores pueden disfrutar de ese descanso?, el 53% contestó anteriormente que sus trabajadores no tienen derecho a un descanso remunerado por ende no le aplica la pregunta, el 34% contestó que sus trabajadores pueden disfrutar su descanso cada año y el 13% manifestó que cada seis meses pueden disfrutar de su descanso.

Figura 45. *¿Cuenta usted, con algún tipo de asesoría en materia laboral?*

De acuerdo con la información suministrada por los empresarios encuestados, el 45% manifiesta no contar con ningún tipo de asesoría en materia laboral, el 28% afirma si tener asesoría en materia laboral con un Contador Público, el 20% tiene un administrador de empresas y un 7% afirma tener un abogado para asesoría en materia laboral.

13 Conclusiones

Teniendo en cuenta el propósito de este proyecto, en donde se plasmó como objetivo principal: “*Analizar las diversas formas de contratación laboral de las micro y pequeñas empresas en Villavicencio*”, podemos concluir que se logró identificar y estudiar las prácticas, sistemas y recursos que emplean estas entidades para llevar a cabo su proceso de contratación y no solo eso, sino que al ejecutar cada una de las actividades planeadas se pudo observar indicadores que generan valor a la investigación.

Y es que dichos indicadores nos han permitido observar los índices dominantes en el sector frente a la temática ya expuesta. Dichos resultados son:

- En el proceso de caracterizar a cada una de las empresas que hicieron parte de nuestra investigación, se evidenció qué gran parte de la muestra tomada está constituida por Personas Naturales y el restante son *Personas Jurídicas* y la mayor parte de estas últimas son de tipo de sociedad S.A.S (*sociedades por acciones simplificadas*). Un gran porcentaje de los encuestados, manifestaron tener una planta de personal de entre 1 a 5 trabajadores con una jornada de trabajo de lunes a sábado, laborando ocho horas diarias, la mayor parte de los empresarios encuestados pertenece al sector de los servicios, sin embargo, también el sector comercial tiene un porcentaje significativo. También se pudo evidenciar que aunque la mayor parte de los empresarios no han tenido reclamaciones laborales por parte de sus trabajadores los que sí los han tenido, los trabajadores han realizado sus reclamaciones directamente con el empleador y el motivo ha sido por tema de pago de salarios.
- Además de esto, se logró identificar las modalidades de contratación más usadas en dichas organizaciones; se puede decir que, la vinculación mediante un contrato verbal es dominante sobre el escrito, y que además de ello, los tipos de contratos empleados en dichas vinculaciones son 2, donde el contrato de prestación de servicios predomina con un 55%, seguido estaría el contrato de trabajo. También cabe resaltar que la mayoría de las empresas optan por pactar los contratos con una duración a término indefinido y los que lo hacen a

término fijo establecen la duración del mismo inferior a un año. Con lo anterior, se puede evaluar que las constantes que adoptan las organizaciones al momento de contratar, es de acuerdo con las necesidades de sus respectivas operaciones y contratar por medio de contrato de prestación de servicios hace más flexible su remuneración por los servicios prestados, sin embargo como predomina que lo hacen de manera verbal es una clara carencia de conocimiento que se tiene frente a lo que regula la ley.

- Ahora si bien es cierto, uno de los propósitos relevantes de este proyecto era percibir el grado de conocimiento de las organizaciones en cuanto a las obligaciones laborales. Y la síntesis a esta hipótesis fue qué:
 - a) Más del 50% de los encuestados conoce medio o poco las obligaciones laborales que se acarrean.
 - b) Se evidencia un desconocimiento medio sobre las diversas formas de contratación, ignorando así los beneficios que podrían aportar estos tipos de contratos en sus respectivas vinculaciones laborales.
 - c) En el ambiente laboral los empresarios en un gran porcentaje manifestaron no aplicar un periodo de prueba a sus trabajadores y aunque son pocos los empresarios que si realizan periodo de prueba lo hacen de forma escrita, el tiempo pactado del mismo es de 15 días y dicho periodo si es remunerado y de igual manera que los demás trabajadores que ya han pasado por ese proceso, realizan el pago de su salario quincenalmente.
 - d) Como se ha mencionado anteriormente la mayoría de la población encuestada vincula a su personal por medio de contrato de prestación de servicios y además de esto también manifiesta en su gran mayoría que lo hacen de forma verbal por tal razón se puede deducir que los empresarios no tienen la suficiente capacitación en materia de contratación laboral y que además de esto el 45% de los encuestados manifestaron no contar con ningún tipo de asesoría en materia laboral, por tanto es evidente el porqué de las formas de contratación a sus trabajadores.

Por último, de acuerdo con la hipótesis del proyecto y en concordancia con los objetivos, podemos concluir que: A pesar de que la normatividad laboral en Colombia esté definida en los

todos los campos que le atañen al empleo y a la protección del trabajador, también se ha visto que las mismas regulaciones han sido influenciadas por la globalización y la constante expansión e innovación económica. Esto lo podemos ver reflejado en la flexibilización en las diversas formas de contratación, las cuales han permitido liberar cargas a los empleadores, y al mismo tiempo han contribuido a que las empresas dispongan de mayor libertad tanto para contratar como a prescindir de los servicios de sus trabajadores. No obstante, estos cambios al igual que los resultados obtenidos nos permiten evidenciar que para los trabajadores, esto conducirá a la pérdida paulatina de sus derechos laborales, tales como: estabilidad laboral, derechos mínimos y seguridad (acceso a la seguridad social y asistencia social y otras afiliaciones), lo que afecta directamente sus condiciones sociales y la de sus familias.

Por lo anterior, consideramos que los objetivos planteados en el proyecto lograron las expectativas propuestas y que además de ello, las investigaciones y sus resultados nos permitieron conocer realidades ajenas a nosotros, pero que desde nuestra carrera, podríamos prepararnos más para aportar a las organizaciones soluciones; bien sea con capacitaciones o sensibilizaciones que permitan contextualizar a los empleadores en estas temáticas.

Referencias bibliográficas

- Alcaldía de Villavicencio. (08 de 15 de 2020). *Población*. Obtenido de <http://villavicencio.gov.co/>:
<http://villavicencio.gov.co/MiMunicipio/Paginas/Informacion-del-Municipio.aspx>
- Arango, J., Barreto, M., & Elizalde, J. (2013). Análisis de cumplimiento de las principales obligaciones Laborales de las empresas comerciales ubicadas en el Centro comercial Unicentro y sector San Isidro de la Ciudad de Villavicencio. [Trabajo de grado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/5043/1/2013_analisis_cumplimiento: principales.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/5043/1/2013_analisis_cumplimiento_principales.pdf)
- Bernal, F. (2011). Panorama de la contratación laboral médica en Colombia. *Medico Legal*, 21-35 <https://www.minsalud.gov.co/salud/Documents/los%20recursos%20humanos%20de%201a%20salud%20en%20colombia.pdf>.
- Bruno, E. (2019). el poder de dirección del empleador y la intervención de las comunicaciones privadas del trabajador en el. universidad nacional “santiago antúnez de mayolo”. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2800166>
- Campos, D. (2016). Derecho Laboral Colombiano. Temis.
- CARROLL, A. (1983). Corporate social responsibility: Will industry respond to cutbacks in social. *Vital Speeches of the Day*, 604-608. <https://www.scienceopen.com/document?vid=5eac7b8f-f9a0-45a1-8f26-6c8e208ef4e2>
- Carroll, A. (1999). Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct. *Business & Society*,, 268-295. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/000768139190005G>
- Código Sustantivo del Trabajo. (1950). Código Sustantivo del Trabajo. Decreto Ley 3743 de 1951. https://www.redjurista.com/Documents/codigo_sustantivo_del_trabajo_-_decretos_2663_y_3743_de_1950_y_905_de_1951.aspx#:~:text=Nadie%20puede%20impedir%20el%20trabajo,se%20prevean%20en%20la%20ley.
- Dane. (2020). *Mercado laboral*. Villavicencio: Departamento administrativo nacional de estadística. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

- Presidencia de la República de Colombia. Decreto 957. (2019). Criterios de clasificación de las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas. Diario oficial No. 50.975
<http://www.mipymes.gov.co/temas-de-interes/definicion-tamano-empresarial-micro-pequena-median>
- Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla. (2011). Derecho Laboral Individual. Consejo Superior de la Judicatura. https://escuelajudicial.ramajudicial.gov.co/sites/default/files/lineas_laboral.pdf
- Fernandez, E., & Mujica, M. (2010). Los trabajadores, sus organizaciones y la responsabilidad social empresarial en el Perú: retos y posibilidades. *Derecho PUCP*, 64, 281-297.
Gamla. (28 de 08 de 2020).
<https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/9889/reporte-de-mercado-laboral-julio-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernandez, R., Fernandez, C, & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. McGrawHill
- Jaramillo, O. (2011). La dimensión interna de la responsabilidad social en las micro,pequeñas y medianas empresas del programa expopyme de la Universidad del Norte. *Pensamiento y gestión*, 167-195. <https://www.redalyc.org/pdf/646/64620759009.pdf>
- María Lacavex, Sosa , Y., & García, Y. (2011). Recepción de las nuevas formas de contratación laboral en México. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 3-62.
<https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640267001.pdf>
- Mella, L. (2012). Responsabilidad social corporativa y fundaciones laborales en España.
http://www.adaptinternacional.it/fadocs/NL_4_5.pdf
- OIT. (2006). Recomendación 198 sobre la relación de trabajo.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=normlexpub:55:0::no::p55_type,p55_lang,p55_document,p55_node:rec,es,r198,%2fdocument#:~:text=la%20pol%c3%adtic a%20nacional%20de%20protecci%c3%b3n,protecci%c3%b3n%20a%20que%20 tienen%20derecho.
- Palomino, T. (2003). El futuro blanco y negro. Maquiavelo vive . Peru: Juris Laboral.
<https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640267001.pdf>
- Puig, C. (2013). La responsabilidad social en el derecho del trabajo. *Revista Latinoamericana de derecho social*, 259-280. <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640272009.pdf>

- Rivera, A. (2019). Régimen laboral especial y su influencia en los costos laborales en las micro y pequeñas empresas textiles del distrito de Puente Piedra, 2018. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45573?locale-attribute=es>
- Rojas, C. (2016). La flexibilización laboral en Colombia. *Jurídicas CUC*, 17-29. <https://revistascientificas.cuc.edu.co/juridicascuc/article/view/1113>
- Terridata. (14 de febrero de 2020). Información territorial. <https://terridata.dnp.gov.co/index-app.html#/perfiles/50124>
- Trujillo, J., & Mora, W. (2012). Determinantes del crecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas colombianas. *Semestre académico 15(32)*, 41-76. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4170078>
- Ulloa, N. & Porras, A. (2020). Flexibilización laboral en los contratos laborales de los países miembros de la Comunidad Andina de Naciones. [Trabajo de grado, Universidad Internacional SEK]. Repositorio. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3826>
- Valdes, G. (2012). *Derecho Laboral Individual*. Legis.