

La contratación laboral en el sector de la construcción en Colombia: ¿ventajas para quién?*

Recibido: 15 de marzo de 2017 • Aprobado: 8 de mayo de 2017

Diana Carolina González Valencia**

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo aportar algunas reflexiones alrededor de la contratación laboral de los empleados de la construcción en Colombia. Se empleó como metodología la revisión del marco normativo actual del régimen de contratación laboral en Colombia, específicamente para el caso de empleados de la construcción; contrastando la información con otras fuentes tales como: la Cámara Colombiana de la Construcción (Camacol), Ministerio de Trabajo y la Intergremial de la Construcción y la Madera (ICM). Se concluye que en el actual sistema de contratación para empleados de la construcción vienen dándose numerosas irregularidades en los procesos inserción laboral en el sector que aumentan la informalidad y la subcontratación; cuyas desventajas recaen tanto en el empleado al ser más frecuente la vulneración de sus derechos laborales, como en las empresas constructoras, al aumentar sus gastos tanto en la subcontratación de personal como en el pago de las posibles sanciones legales ocasionadas por los desaciertos en los procesos de contratación.

Palabras clave

Contratación laboral, sector construcción, empleados, informalidad, subcontratación.

Clasificación JEL

J21, J31, J41, J80

Contenido

Introducción; 1. Contextualización del sector de la construcción; 2. La contratación laboral de trabajadores de la construcción en Colombia: antecedentes y dinámicas; 3. Ventajas y desventajas en la contratación de trabajadores de la construcción; 4. Conclusiones; Referencias.



* Este artículo de reflexión es producto de los resultados parciales de la investigación, "Régimen de la contratación de personal en Colombia: alternativas, características e impactos en el sector construcción", que actualmente dirige la autora en el marco del Semillero de Investigación de Administración Financiera (SEIAF), adscrito al Grupo de Estudios e Investigaciones Educativas y Pedagógicas GEIEP de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Corporación Universitaria Minuto de Dios. Proyecto de investigación financiado por la Corporación Universitaria Minuto de Dios 2017.

** Administradora Financiera, Institución Universitaria Esumer, Medellín, Colombia. Magíster en Administración de Empresas de la Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia. Docente Facultad de Educación de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Medellín, Colombia. Correo electrónico: dianac1057@gmail.com

Labor contracting in the construction sector in Colombia: advantages for whom?

Abstract

The objective of this article is to provide some considerations about labor contracting of construction employees in Colombia. As methodology, the authors revised the current regulatory framework for the labor contract system in Colombia (particularly, for the construction employees). Information from other sources such as the periodic reports from specialized entities in the subject (like Camacol, the Ministry of Labor and the ICM - an association of the Colombian wood and construction sector workers) was triangulated. It is concluded that, in the current contracting system for construction employees, there are numerous irregularities in the processes of labor insertion; these anomalies in the sector increase informality and subcontracting. Employees get negatively affected due to the fact that their labor rights are frequently violated. Construction companies are also affected since those irregularities increase their expenses, both by the outsourcing of personnel and the payment of possible legal penalties caused by faults in recruitment processes.

Keywords

Labor hiring, construction sector, employees, informality, subcontracting.

JEL classification

J21, J31, J41, J80

Contents

Introduction; 1. Contextualization of the construction sector; 2. Labor contracting of construction workers in Colombia: background and dynamics; 3. Advantages and disadvantages in the hiring of construction workers; 4. Conclusions; References.

Contratação de mão-de-obra no setor de construção na Colômbia: vantagens para quem?

Resumo

O objetivo deste artigo é fornecer algumas reflexões sobre a contratação de mão-de-obra dos funcionários da construção civil na Colômbia. A metodologia utilizada foi a revisão do atual quadro regulatório que regula o sistema de contrato de trabalho na Colômbia, especificamente para o caso dos funcionários da construção civil; contrastando a informação com outras fontes, como os relatórios periódicos de entidades especializadas no assunto entre elas, a Câmara Colombiana da Construção (Camacol), o Ministério do Trabalho e a Intergremial de Trabalhadores da Construção e da Madeira (ICM- é uma união de trabalhadores da construção civil na Colômbia). Conclui-se que, no atual sistema de contratação de funcionários da contratação, existem inúmeras irregularidades nos processos de inserção laboral no setor que aumentam a informalidade e a subcontratação; cujas desvantagens recaem sobre o empregado, uma vez que a violação dos seus direitos trabalhistas é mais frequente e nas empresas, como nas empresas de construção, aumentando as suas despesas tanto na terceirização de pessoal como no pagamento de possíveis sanções legais causadas pelos erros nos processos de recrutamento.

Palavras-chave

Contratação de mão-de-obra, setor de construção, funcionários, subcontratação.

Classificação JEL

J21, J31, J41, J80

Conteúdo

Introdução; 1. Contextualização do setor de construção; 2. Contratação trabalhista de trabalhadores da construção civil na Colômbia: antecedentes e dinâmicas; 3. Vantagens e desvantagens na contratação de trabalhadores da construção civil; 4. Conclusões; Referências.

Introducción

Uno de los objetivos principales empresariales es el bienestar del recurso humano, este es uno de los procesos más comunes e importantes en las empresas: la contratación de empleados. Al respecto, cabe mencionar que los empresarios han contado con unas bases sólidas para llevar a cabo estos procesos bajo un régimen de contratación, orientadas desde la Constitución colombiana, el Código Sustantivo del Trabajo, convenios internacionales ratificados por el Congreso de la República, entre otros. El recurso humano es pieza clave para el desarrollo exitoso de la empresa, sea cual sea el sector o campo de acción al que pertenezca, desde allí, "el rol de la unidad de recursos humanos estratégico es fundamental para acompañar el crecimiento organizacional bajo un ambiente laboral favorable"(Bravo, 2015, p. 4).

El régimen de contratación de personal ha sido un tema muy debatido, no solo en Colombia, sino en muchas partes del mundo, dadas las diferentes alternativas (tipos de contrato y el impacto de los costos en la contratación laboral por parte del empleador) que presentan las leyes de los países para delimitar dicho proceso, generando una discusión sobre cuál es mejor tanto para el empleador, como para el empleado, que permita una sana relación entre ambos; sin embargo la aplicación de alguna de estas alternativas permiten a las empresas favorecerse o no económicamente, evidenciando que en muchas ocasiones se beneficia el interés general sobre el particular.

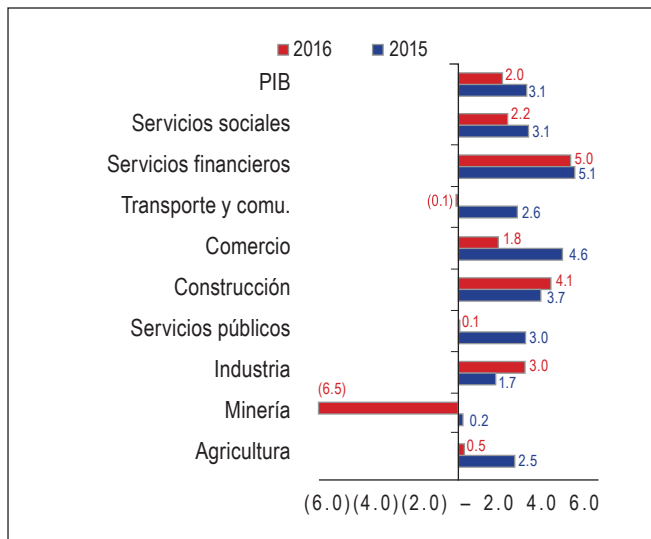
Numerosas investigaciones nacionales e internacionales hacen referencia al régimen de contratación utilizado en las empresas, no obstante, en la revisión de la literatura especializada, no se aborda la relación, el impacto financiero o generación de valor que tiene este tipo de procesos en las mismas; dicho comportamiento genera en algunos casos un rendimiento positivo a los empleadores y un impacto negativo a los empleados al verse inmersos en una situación de desigualdad laboral (Beliera y Longo, 2012).

Teniendo en cuenta lo anterior, el presente artículo aborda en primer lugar, una contextualización de la situación actual del sector construcción en Colombia; seguido de esto, se abordan algunos antecedentes de la contratación laboral de trabajadores de la construcción, identificando y analizando los diferentes tipos de contratación propuestos por el Estado colombiano que aplican para las empresas de este sector; y finalmente, se proponen algunas reflexiones en cuanto a las dinámicas de contratación analizadas y los beneficios financieros a los que pueden acceder las empresas cuando implementan de manera acertada sus procesos de contratación, sin que se afecten los intereses de ninguna de sus partes (empleador y empleado, trabajador u obrero).

1. Contextualización del sector de la construcción

En los últimos años, el sector de la construcción en Colombia ha venido desarrollando una fuerte dinámica en la actividad económica nacional y un incremento del subsector de las obras civiles, que ha aumentado de forma importante debido a la gran cantidad de macroproyectos que se han venido desarrollando durante las últimas tres décadas. En Colombia, este sector ha sido uno de los principales motores e impulsores del crecimiento del país desde el año 2000. Según el DANE (2016) citado por Camacol (2017), durante el año 2016 el PIB nacional creció 2% respecto al año 2015, los sectores económicos con mayor crecimiento fueron: establecimientos financieros, seguros, actividades inmobiliarias y servicios a las empresas (5%); construcción (4.1%) e industria (3%). Sólo dos sectores presentaron caídas anuales, explotación de minas y canteras (-6.5%) y transporte, almacenamiento y comunicaciones (-1%).

Gráfico 1. PIB por ramas de actividad económica (2015-2016, var. %)



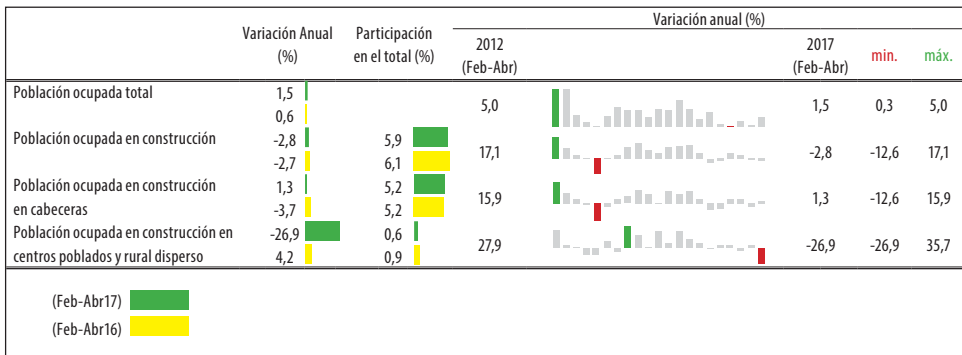
Fuente: DANE (2016)

El mismo informe de Camacol (2017), destaca que cuando se comparan los crecimientos de los años 2015 y 2016 se aprecia una desaceleración en la mayoría de sectores, a excepción de construcción e industria lo cuales lograron expandirse en la generación de valor agregado. “En el 2016 el sector de la construcción se expandió al 4.1%, explicado por los aumentos en el subsector de edificaciones en 6% y en el de obras civiles del orden del 2.4%” (p. 12)

Cabe anotar que, a diferencia de otras industrias, la de la construcción es parte fundamental del desarrollo social y económico del país y una fuente importante en la generación de empleos, principalmente de mano de obra no calificada para trabajos de obra, la cual es abundante en los denominados países en vía de desarrollo, al respecto, según el DANE (2017):

En el trimestre móvil febrero – abril 2017, el número de ocupados en el total nacional fue 22,151 millones de personas. La construcción como rama de la actividad económica participó con el 5,9% de los ocupados. Respecto al trimestre móvil febrero – abril 2016, la población ocupada en el total nacional creció 1,5%. En contraste, los ocupados en la rama de construcción decrecieron 2,8%. En el trimestre móvil febrero – abril 2017, 1,296 millones de personas estaban ocupadas en la rama de la construcción; de estos el 89,2% estaban ubicados en las cabeceras (1,157 millones de personas) y el 10,8% (0,139 millones de personas) en centros poblados y rurales dispersos.

Gráfico 2. Población ocupada total nacional y en la rama de actividad construcción. Variación trimestre móvil y participación



Fuente: DANE-GEIH (2017)

Según Camacol (2016), análisis realizados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), estiman que la generación de empleo en los próximos 4 años estará liderada por las ramas de la construcción y de servicios inmobiliarios y financieros, donde la generación de empleo en el sector de la construcción crecerá a tasas promedio del 2,5% entre los años 2014 y 2019, creando más plazas de trabajo frente a sectores como la agricultura, la manufactura y los servicios sociales.

Paradójicamente, mientras este sector muestra un crecimiento acelerado, se presenta también como uno de los sectores en los que se dan mayores irregularidades en el cumplimiento de la legislación laboral respecto a la contratación

de trabajadores de la construcción; evidenciadas en la falta de garantías laborales y en ese sentido, la vulnerabilidad a la que se ven sometidos los empleados de este gremio. En muchas ocasiones la transparencia en la contratación tanto por las empresas como por contratistas ha quedado en entredicho, debido a la creciente contratación informal, la subcontratación y las anomalías presentadas en los tipos de contratos establecidos, y en ese sentido, lo que ello implica en términos de horario laboral, salarios, bonificaciones, etc.

2. La contratación laboral de trabajadores de la construcción en Colombia: antecedentes y dinámicas

La evolución de la legislación laboral colombiana ha venido en un constante cambio desde el año 1934 hasta la creación del Ministerio del Trabajo, ente especializado en vigilar y controlar las empresas colombianas y ha venido implementando nuevas herramientas para ejercer un mayor control en el cumplimiento de la legislación laboral y el bienestar del empleado (que el empleador cumpla con sus obligaciones frente al empleado teniendo en cuenta las políticas consagradas en la ley laboral). Según el Código Sustantivo del Trabajo (OIT, sf) en su artículo 309 se entiende por obras o actividades de construcción:

Las que tiene por objeto construir cualquier clase de casas o edificios y las inherentes a esa construcción, excepto su conservación o reparación; y por valor de la obra o actividad, el valor de su presupuesto o de su costo total estimado parcialmente (p.118).

Los trabajadores de la construcción cuentan con un tipo de contratación frecuente y es por obra o labor, que se encuentra enmarcado en lo dispuesto en la ley (Art. 46 del Código Sustantivo de Trabajo y Art. 28 de la Ley 789 de 2002), y que está supeditado a la duración de las actividades de la obra.

2.1 Contrato de obra o labor (Art. 45 del Código Sustantivo del Trabajo)

El contrato es por una labor específica y termina en el momento que la obra llegue a su fin. Este tipo de vinculación es característica de trabajos de construcción o actividades que dependen de relaciones contractuales con terceros que demandan un incremento de personal de manera exclusiva para una obra específica en relación al avance de la misma. Este contrato es igual en términos de beneficios y descuentos a los contratos indefinidos y definidos, por ser un contrato laboral.

Su celebración puede darse, respecto de su forma, de manera verbal o escrita y no tiene límite temporal. Asimismo, como su extensión es indeterminada, no exige preaviso para su finalización. En ese sentido, una vez termina la obra es necesario

suscribir un nuevo contrato si se pretende mantener la relación laboral. Las recomendaciones alrededor de este formato obedecen a la necesidad de especificar taxativamente en qué consiste la labor contratada. Como es un contrato que no goza de regularidad, puede tornarse conflictivo. En este, opera el periodo de prueba según las normas generales al respecto; es decir, dos meses.

El empleador debe afiliar al trabajador al Sistema de Seguridad General de Seguridad Social en pensiones, en salud y en riesgos profesionales. El trabajador tiene derecho al pago de prestaciones sociales: cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, auxilio de transporte, calzado y vestido de labor. El trabajador tiene derecho al pago de vacaciones proporcionales al tiempo que dure el contrato (ICEM, 2017. p.25).

Asimismo, respecto a la Seguridad Social en lugares en los cuales no existen entidades que presten este servicio, es obligatorio para los empleadores brindar asistencia médica, quirúrgica y hospitalaria por enfermedad no profesional que el trabajador requiera. También, deberán suministrar un seguro de vida a sus empleados si estos no están amparados por el Sistema de Seguridad Social. El desamparo tiene lugar cuando el sistema no tiene presencia donde se ejecuta la obra o cuando los empleados no han cumplido el tiempo previo de cotización exigido (Consultorio contable Eafit, párr. 4)

El Código Sustantivo del Trabajo citado en OIT (2017) en el capítulo VII, precisa unas disposiciones contractuales específicas para los trabajadores de la construcción. Contenidas en los siguientes artículos:

Artículo 310. Cesantías y vacaciones. A los trabajadores de obras o actividades de construcción cuyo valor exceda de diez (\$10.000) se les reconocerá el auxilio de cesantía y las vacaciones, así:

- a). El auxilio de cesantías por todo el tiempo servido, a razón de tres (3) días de salario por cada mes completo de trabajo, siempre que se haya servido por lo menos un mes, y debe pagarse a la terminación del contrato por cualquier causa, y
- b). Las vacaciones remuneradas de quince (15) días hábiles y consecutivos por cada año de servicios, y proporcionalmente por fracciones de año, cuando se haya trabajado por lo menos un (1) mes.

Artículo 311. Asistencia médica: Los trabajadores de que trata el artículo anterior gozarán de asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria por enfermedad no profesional que ocurra durante la ejecución del contrato de trabajo, hasta por tres (3) meses, además del auxilio monetario correspondiente. Esta asistencia sólo se debe desde cuando la prescriba el médico del empleador o empresa, y, en su defecto, un médico oficial.

Artículo 312. Empresas constructoras: Los trabajadores de empresas constructoras gozan de los derechos consagrados en el presente capítulo, sea cual fuere el valor de la obra o actividad.

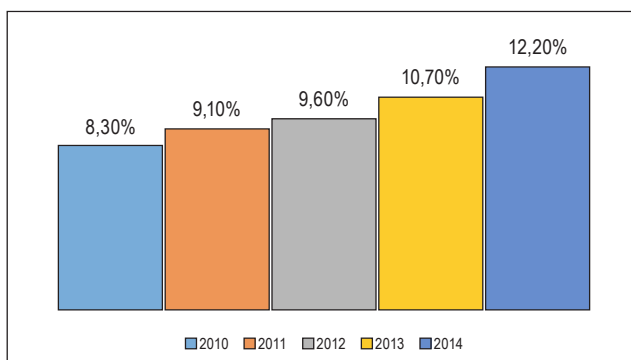
Artículo 313. Suspensión del trabajo por lluvia: 1o). Debe suspenderse el trabajo a la intemperie en las obras o labores de construcción en casos de lluvia que impliquen peligro para la salud del trabajador, salvo en las que no sean susceptibles de interrupción a juicio del empleador, empresario o contratista.

2o). La suspensión del trabajo de que trata este artículo no da lugar a reducción de salario, pero puede exigirse trabajo bajo cubierta durante este tiempo o compensación posterior del tiempo perdido, sin exceder el límite máximo de horas semanales fijado en este Código y sin que esta compensación constituya trabajo suplementario o de horas extras. (p.118).

La importancia del pago de prestaciones sociales especialmente la afiliación al Sistema de Riesgos Laborales, es imprescindible para los trabajadores del sector construcción considerando que es un sector con características particulares respecto los accidentes de trabajo que se presentan relacionados con el desempeño de las labores.

Según un estudio de la Escuela Nacional Sindical ENS (2015) citado por la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM, 2015), la construcción ocupa el cuarto lugar en tasas de accidentalidad.

Gráfico 3. Tasa de accidentalidad sector construcción 2010-2014



Fuente: elaboración propia a partir de datos de Escuela Nacional Sindical (2015)

El gráfico 3, detalla un aumento acelerado de la tasa de accidentalidad del sector construcción en Colombia registrando para 2010 una tasa de 8.3%, en el 2011, 9.1%; en el 2012, 9.6%; en el 2013, 10,7% y en el 2014 de 12.2%.

En este sentido, según el Ministerio de Trabajo (2014) en los primeros nueve meses de 2015 se presentaron 87.901 accidentes y 88 muertes en el sector de la construcción (...). En esta actividad también se han registrado 287 enfermedades laborales entre enero y septiembre de 2015. Para el año 2014 presentaron 116 mil 360 accidentes de trabajo, 115 muertes por accidentes y 297 enfermedades laborales.

En los últimos años, una de las prácticas más frecuentes en el sector construcción es la subcontratación y/o tercerización de la contratación de personal de obra a través de empresas temporales; proceso en el que las relaciones laborales entre empleado y empresa suelen ser más distantes y desligadas respecto a los derechos laborales de los primeros, y las obligaciones contractuales de esta última. Los empleadores asumen altos costos financieros al depositar en terceros la administración del recurso humano en aspectos como seguridad y salud en el trabajo, nómina, seguridad social, desvinculación y retiro, entre otros; con el objeto de disminuir las numerosas responsabilidades contractuales contempladas en la legislación laboral.

El tipo de contrato más frecuente en esta práctica es por obra o labor; el personal contratado bajo esta modalidad corre el riesgo de no renovación de contrato por parte de la empresa una vez culminado este plazo; evidenciando así la creciente vulnerabilidad socioeconómica a la que se ve expuesto. Según el ABC de la construcción (2017) los trabajadores de este sector afrontan la práctica de la subcontratación, siendo este hecho el que determina fundamentalmente el carácter informal del mercado de trabajo de esta actividad, lo que se refleja en las siguientes situaciones:

- El contratista puede prescindir del trabajador sin previo aviso.
- Aunque legalmente el trabajador tiene derecho a recibir prestaciones sociales, bajo esta modalidad de enganche, el contratista puede evadir fácilmente el pago de las mismas.
- En la realidad, el contratista con frecuencia prefiere acordar previamente con el obrero un salario diario mayor a condición de que renuncie al derecho de las prestaciones sociales. Estas evasiones a la legislación laboral, son posibles por el desconocimiento de los trabajadores, de sus derechos laborales y a la necesidad apremiante para los mismos de vincularse laboralmente.
- Por todo lo anterior, los trabajadores de la construcción sienten como problemas concretos de su gremio, la falta de aplicación real de la legislación laboral, la ausencia de prestaciones sociales, la inestabilidad laboral, la competencia desleal a la que se ven sometidos entre sí, y el desconocimiento de sus derechos.

Estos aspectos, develan la creciente informalidad que se evidencia en los diversos procesos de contratación, dejando entrever como lo indican Hoyos y Álvarez (s.f) citados por Ministerio de Trabajo (2017), que el problema legal laboral de los trabajadores de la construcción no radica en la falta de un marco normativo para este gremio; sino más bien, en el uso de las normas, y que a su vez, el problema en su aplicación está relacionado con la falta de sentido social de los empresarios, la codicia de ganancia de los subcontratistas y situaciones socioeconómicas que hacen vulnerables a los trabajadores ante estas situaciones, tales como la escasa educación y la pobreza.

“Ser más formales es tal vez el mayor reto en empleo que tiene el sector de la construcción” (La Patria, 2016, párr. 1), es esta la conclusión a la que llegaron empresas y gremios sindicales del sector construcción en el país convocados en noviembre de 2016 por la Intergremial de Trabajadores de la Construcción y la Madera de Colombia ICM.

Para José López Posada (2016), presidente del sindicato de Skinco Colombit en Manizales:

Muchas veces las formas de contratación desprotegen a los empleados. En la construcción, muchos trabajadores son nómadas, lo que hace complejo la verificación de la legalidad en sus contratos, (...) resaltó, además, que, si bien la generación de empleo en el país es liderada por este sector de la economía, en sus registros alrededor del 50% de los empleados están en la informalidad, sin garantías ni seguridad social (La Patria, 2016, párr. 1).

3. Ventajas y desventajas en la contratación de trabajadores de la construcción

Los empresarios han comprendido el impacto económico que puede traer la implementación de contratación informal para sus empresas, sin embargo, aún algunos de éstos inciden en la evasión en el cumplimiento de las diversas regulaciones jurídicas que amparan los derechos laborales de empleados de la construcción, dando entrada a la informalidad en el momento de la ejecución de tareas productivas anexas a sus proyectos de infraestructuras.

En el análisis sobre cumplimiento de la ley y el bienestar de los empleados se debe mirar la otra cara del tema, que hace referencia al objetivo primordial de todas las empresas de maximizar utilidades y generar valor; y en este aspecto García (2003, p. 2) menciona que, “la operación de las empresas implica llevar a cabo una serie de actividades o funciones que en términos generales podemos agrupar en cuatro categorías: mercadeo, producción, recursos humanos y finanzas”. Y que el éxito de

toda empresa debe estar enmarcado en el cumplimiento de los objetivos básicos de cada una de esas áreas y "para cuyo cumplimiento toman decisiones apoyados en una serie de herramientas y técnicas propias de su área". Desde esta perspectiva, el objetivo en términos del recurso humano debe estar enfocado en el bienestar, a partir de aspectos como la estabilidad, el clima organizacional, la compensación, el reconocimiento, la capacitación y la recreación, entre otros.

Según el ABC de la construcción (2017), la Pontificia Universidad Javeriana (s.f), realizó un estudio jurídico-laboral y socioeconómico de los trabajadores de la construcción, cuyas conclusiones podrían resumirse así:

Los trabajadores de la construcción, no cuentan con unos ingresos suficientes para cubrir los gastos de bienes y servicios indispensables para alcanzar un nivel de vida mínimo; traduciéndose en un bajo índice de Necesidades Básicas Insatisfechas, por eso este tipo de trabajadores envejecen antes de tiempo. Esta situación es reflejo de unas condiciones desventajosas: salarios bajos, empleo inestable y sin mayor cobertura de Seguridad Social.

El sector de la construcción ha sido una de las principales fuentes de absorción de la mano de obra no calificada, lo que ha implicado que se consolide para algunos como una de las primeras opciones de entrada al mercado laboral. De esta forma la migración de personal de obras es un fenómeno creciente y constante ante la inestabilidad laboral que enfrentan los empleados de este sector y, por ende, el impacto económico que esto implica para sus grupos familiares; según Camacol (2016), aproximadamente 191.000 obreros han migrado de su lugar de nacimiento para buscar trabajo en otras ciudades; los departamentos con alta migración fueron Vichada, Vaupés, Guaviare, Amazonas, Caquetá y Quindío. De igual manera, se identificaron los departamentos receptores de mano de obra ocupada en el sector, en este caso las regiones destacadas fueron Tolima, Bogotá y Meta.

Desde una perspectiva financiera, el objetivo básico del sector de la construcción es maximizar el valor de la empresa para sus propietarios y contratistas de obras, es decir, maximizar la riqueza de los accionistas, teniendo en cuenta que se habla a corto o largo plazo, pero bajo unos aspectos transversales e integrales que apalancan dicha generación de valor, como lo son: el recurso humano, producción, mercadeo y ventas. Siendo así, en el contexto empresarial, las finanzas implican la toma de un gran número de decisiones enfocadas en el incremento de las utilidades, las mejores opciones de inversión e incluso la reducción de costos

La mano de obra es un activo muy importante en el sector de la construcción; los conocimientos y habilidades que se manejan pasan a tener un valor sobrestimado

para las empresas como las demás fuentes de ingresos; no obstante las empresas en aras de mejorar sus resultados económicos, buscan interpretar contractualmente su necesidad de mano de obra aplicando un análisis costo-beneficio favoreciendo resultados inmediatos en la producción sin contar con las repercusiones jurídicas y económicas derivadas de los errores en contratación. Se podría acertar interpretando que según las condiciones, políticas y necesidades de una empresa serían sus modelos de contratación.

Desde esta perspectiva, en ocasiones los costos indirectos, provenientes de una contratación irregular pueden ser quizá mayores a los directos. En este sentido, cuando se realizan de manera incorrecta los procesos de contratación o se incumple al empleado con los términos pactados en el contrato de trabajo, deberá la empresa constructora asumir individual o solidariamente, las implicaciones legales que ello acarrea, que incluyen sanciones económicas a pagar no solo al empleado sino al Estado, y que estarán incluso bajo vigilancia y control del Ministerio de Trabajo

Según el Ministerio de trabajo (2014), La Dirección de Inspección, Vigilancia y Control de esta entidad interpuso a 2014, 89 sanciones al sector construcción por violación a la Ley laboral de las normas de seguridad y salud en el trabajo, higiene y seguridad industrial, entre otras que ascienden a los mil doscientos setenta y cinco millones de pesos (\$1.275.000.000).

Entre enero y octubre de este año, las sanciones ejecutoriadas han sido por violación a las normas de seguridad y salud en el trabajo, higiene y seguridad industrial; por accidentes de trabajo mortales; por evasión y elusión al Sistema de Riesgos Laborales y por no atención a los requerimientos de la Cartera Laboral. Así mismo, entre las acciones de inspección, vigilancia y control que adelanta el Ministerio se registran incumplimientos por el no pago al Sistema de Pensiones y por violación a la convención colectiva. El monto de las sanciones por violación a las normas de seguridad y salud en el trabajo, higiene y seguridad industrial es de \$339 millones. Por accidentes de trabajo mortales \$239 millones; por no atención a los requerimientos del Ministerio \$158 millones; y por el no pago al sistema de pensiones \$157 millones.

Igualmente, la Cartera Laboral ha adelantado 1.169 averiguaciones preliminares, de las cuales 180 terminaron en proceso sancionatorio; más de 9 mil 300 están pendientes y 575 han sido archivadas (Ministerio del Trabajo, 2014. párr. 1)

Los objetivos empresariales determinan un marco de referencia o actuación que guían la toma de decisiones, y si están en términos del recurso humano no son tomadas de la forma correcta, especialmente en el tema de régimen de contratación,

la empresa corre el peligro de que con ellas no se garantice el bienestar de los empleados y en algunos casos que se vea amenazada su sostenibilidad.

La aplicación del régimen en contratación de personal se puede alinear con los beneficios económicos adquiridos o no por parte de las empresas, cabe analizar las prioridades empresariales (García, 2003), que son: generar ingresos, eficiencia en el uso de los recursos, y la reducción de costos; aspectos que de una u otra forma están ligados al recurso humano de las empresas. Desde este punto de vista se resaltan varios asuntos desventajosos para las empresas constructoras; en primera instancia, y como se había mencionado anteriormente, al contar las empresas con una alta tasa de mano de obra no calificada, éstas disminuirán sus gastos de personal al ahorrar en rubros de procesos de capacitación y cualificación continua del personal, considerando en este aspecto, la brevedad de la duración de los contratos y en ese sentido, el poco tiempo con el que cuentan las empresas para realizar este tipo de procesos.

Otro aspecto relevante a considerar, es la disminución de la productividad que puede acarrear para las empresas y para la obra, el hecho de que los trabajadores dejen de cumplir sus funciones o reduzcan su desempeño debido a la falta de pago de las obligaciones contractuales, lo que sin duda atrasará y amenazará los proyectos en curso u obras, y a largo plazo, los objetivos operativos trazados.

Finalmente, la alta rotación de personal que se da en este sector, entre otras causas, por esa falta de garantías de pago en sus prestaciones sociales, puede acarrear pérdidas millonarias al año para las empresas constructoras.

Este balance de pérdidas y ganancias, deja por sentado que en la relación empleado-empedor las empresas del sector construcción obtendrán beneficios financieros en la medida en que éstas implementen de manera acertada sus procesos de contratación considerando que no se vean afectados los intereses de ninguna de sus partes y asumiendo en toda circunstancia, las responsabilidades contractuales que contempla la legislación laboral colombiana.

4. Conclusiones

En el actual sistema de contratación para empleados de la construcción se vienen presentando numerosas irregularidades en los procesos de contratación que aumentan la informalidad y la subcontratación, cuyas desventajas recaen tanto en el empleado al ser más frecuente la vulneración de sus derechos laborales, como en las empresas constructoras, al aumentar sus gastos tanto en la subcontratación de personal como en el pago de las posibles sanciones legales ocasionadas por los desaciertos en los procesos de contratación.

Pese a que el sector construcción ha tenido avances significativos a partir del año 2016 en asuntos como el aumento de trabajadores afiliados al Sistema de Riesgos Profesionales y en ese sentido, en iniciativas orientadas a mejorar la seguridad en el trabajo, aún quedan grandes retos en cuanto al cumplimiento de pago de prestaciones sociales según lo reglamentado en la legislación laboral.

La inestabilidad laboral a la que se ven expuestos los trabajadores de la construcción aumenta la vulnerabilidad socioeconómica tanto de éstos como de sus familias, detonando fenómenos como la migración de mano de obra no calificada dentro del territorio nacional.

Es de vital importancia que los empresarios del sector construcción ajusten medidas que propendan por la mejora de sus procesos de contratación de personal a través de una correcta aplicación del marco normativo vigente, esto sin duda, aumentaría sus beneficios financieros en términos de la sostenibilidad en la productividad y la disminución o eliminación de sanciones económicas por incumplimiento de la legislación.

Es importante subrayar la relevancia que tienen los procesos de administración del recurso humano en la toma de decisiones que influyen en el proceso productivo de la organización y en ese sentido, el impacto económico o generación de valor que puede generar la aplicación del régimen contractual en la contratación de empleados. Lo anterior teniendo en cuenta que las consecuencias de la mayoría de las decisiones empresariales se miden en términos financieros.

Con el fin de mitigar los procesos de contratación informal en el sector construcción, resulta oportuno que los trabajadores de la construcción conozcan la legislación laboral vigente que los ampara, que contempla incluso algunas disposiciones específicas para este sector. En esa medida, estarán en mayor capacidad de proteger sus derechos laborales.

Las medidas de vigilancia y control a los procesos de contratación del sector construcción deben realizarse con mayor rigurosidad por parte del Ministerio de Trabajo, esto, considerando entre otras cosas, que es éste uno de los sectores en donde se presenta el mayor número de accidentes laborales y de muertes por accidentes.

Referencias

Beliera, A & Longo, J (2012). Sindicalismo y conflicto laboral. Debates para el análisis del Sindicato de Empleados de Comercio y Asociación de Trabajadores del Estado. En: VII Jornadas de Sociología de la UNLP Argentina en el escenario latinoamericano actual: debates desde

- las ciencias sociales. La plata 2012. Recuperado de: http://www.conicet.gov.ar/new_scp/detalle.php?keywords=&id=41379&congresos=yes&detalles=yes&congr_id=1633552
- Bravo Yáñez, F (2015). La importancia del Rol Estratégico de RR.HH.: Caso de una empresa chilena. Memoria para optar al título de magíster en gestión de personas y dinámica organizacional, Universidad de Chile. Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/136822/La%20importancia%20del%20rol%20estrat%C3%A9gico%20de%20RR.HH.%20%20caso%20de%20una.pdf?sequence=1>
- Camacol (2016). Hacia un plan integral de formación. En: Boletín estudios económicos sectorial No. 78. Mayo de 2016.
- Camacol (2016). Radiografía del mercado laboral en Colombia. En: Boletín estudios económicos sectorial No. 79. Agosto de 2016.
- Camacol (2017). Panorama macroeconómico 2016-2017: Una visión de lo global a lo local. En: Boletín estudios económicos sectorial No. 86. Marzo de 2017.
- DANE (2017). Indicadores económicos alrededor de la construcción – IEAC. En: Boletín técnico comunicación informativa (DANE) 1er trimestre de 2017. Recuperado de: http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/pib_const/Bol_ieac_Itrim17.pdf
- Díaz, J. (2012). La primacía de la realidad frente a los contratos de prestación de servicios administrativos, avances jurisprudenciales. *Jurídicas CUC*. 8 (1), 9 – 34.
- García, O. L., & León, O. (2003). Objetivo básico, financiero, flujo de caja y valor de la empresa. Capítulo parte de: *Administración financiera, fundamentos y aplicaciones*. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/arielpadillaisaza/objetivo-bsico-financiero-flujo-de-caja-y-valor-de-la-empresa>
- ICEM Colombia (s.f). Tercerización o subcontratación: un fenómeno de grandes dimensiones. Recuperado de: <http://www.sintraelec.org/pdf/subcontratacioncolombia.pdf>
- Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera ICM. (2015). Salud y seguridad: La accidentalidad y la muerte en el trabajo no se detiene ni disminuye en Colombia. Recuperado de: <http://connect.bwint.org/default.asp?index=6530&Language=ES>
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2016). Construcción. Recuperado de: <http://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-299750.html>
- Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (Consultado el 04/05/2017). Cartilla A B C de los Trabajadores de la Construcción. Recuperado de: <http://www.construdata.com/BancoConocimiento/C/cartillaabc/contrato.htm>
- Ministerio de Trabajo de Colombia (2014). Construcción: sector de mayor accidentalidad y muertes en el 2014. Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/noviembre/4025-construccion-sector-de-mayor-accidentalidad-y-muertes-en-2014.html>
- Ministerio de Trabajo de Colombia. (2014). Multas por más de mil millones impuso MinTrabajo al sector de la construcción. 17/12/2017 Recuperado de: <http://www.mintrabajo.gov.co/diciembre/4093-multas-por-mas-de-mil-millones-impuso->

OIT (Consultado el 07/05/2017). Código Sustantivo del Trabajo. Recuperado de: <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1501/CODIGO%20SUSTANTIVO%20DEL%20TRABAJO%20concordado.pdf>

Periódico La Patria (2016). Legalidad, reto laboral para la construcción. Recuperado de: <http://www.lapatria.com/economia/legalidad-reto-laboral-para-la-construccion-282699>. Consultado el 07/06/2017

Posso, C. M. (2010). Calidad del empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006. *Desarrollo y sociedad*, (65), 191-234.

Universidad EAFIT (s.f). Régimen de obligaciones. En: boletín sector de la construcción N°12. Recuperado de: <http://www.eafit.edu.co/escuelas/administracion/consultorio-contable/Documents/boletines/comercial-laboral/b2.pdf>

VYA Consultores. (2017). Cálculo de costos de contratación. Recuperado de: <http://www.vyaconsultores.com/articulos/articulos.asp?idArticulo=6>

Para citar este artículo en formato impreso:

González Valencia, D. (2017). La contratación laboral en el sector de la construcción en Colombia: ¿ventajas para quién? *Escenarios: empresa y territorio*, 6 (7), 57-72.

Para citar este artículo en formato digital:

González Valencia, D. (2017). La contratación laboral en el sector de la construcción en Colombia: ¿ventajas para quién? *Escenarios: empresa y territorio*, 6 (7), 57-72. Recuperado de <http://revistas.esumer.edu.co/index.php/escenarios/article/view/115/13>