

ANALISIS DEL MARCO REGULATORIO PARA LA IMPLEMENTACION DE
ESTRATEGIAS DEL PAGO POR JORNAL EN LOS TRABAJADORES DEL
SECTOR DE LA CONSTRUCCION

JULIO ENRIQUE TRONCOSO CALVO

FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA
FACULTAD DE EDUCACIÓN PERMANENTE Y AVANZADA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE EMPRESAS CONSTRUCTORAS
BOGOTÁ D.C.
2017

ANALISIS DEL MARCO REGULATORIO PARA LA IMPLEMENTACION DE
ESTRATEGIAS DEL PAGO POR JORNAL EN LOS TRABAJADORES DEL
SECTOR DE LA CONSTRUCCION

JULIO ENRIQUE TRONCOSO CALVO

Monografía para optar por el título de Especialista en
Gerencia de Empresas Constructoras

Orientador
NATALIA MUÑOZ BOLIVAR
Investigadora

FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA
FACULTAD DE EDUCACIÓN PERMANENTE Y AVANZADA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE EMPRESAS CONSTRUCTORAS
BOGOTÁ D.C.
2017

NOTA DE ACEPTACIÓN

Firma del Director de la Especialización

Firma del Calificador

Bogotá, D.C., Agosto de 2017

DIRECTIVAS DE LA UNIVERSIDAD

Presidente de la Universidad y Rector del Claustro

Dr. Jaime Posada Díaz

Vicerrector de Desarrollo y Recursos Humanos.

Dr. Luis Jaime Posada García-Peña

Vicerrectora Académica y de Posgrado

Dra. Ana Josefa Herrera Vargas

Secretario General

Dr. Juan Carlos Posada García Peña

Director de especializaciones

Dr. Luis Fernando Romero Suárez

Director Especialización en Gerencia de Empresas Constructoras

Dra. María Margarita Romero

Las directivas de la Universidad de América, los jurados calificadores y el cuerpo docente no son responsables por los criterios e ideas expuestas en el presente documento. Estos corresponden únicamente a los autores

TABLA DE CONTENIDO

	pag.
INTRODUCCION	10
OBJETIVOS	12
1. MARCO DE REFERENCIA	13
1.1 MARCO LEGAL-NORMATIVO APLICABLE AL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN	13
1.1.1 El contrato laboral	13
1.1.2 Remuneración, períodos y fijación del pago	17
1.1.3 Prestaciones sociales	19
1.1.4 Aportes parafiscales	21
1.1.5 Reforma Tributaria	24
1.1.6 Aporte a la seguridad social para jornadas incompletas de trabajo	24
1.1.7 Riesgos	25
1.1.8 Administración del Talento Humano en empresas constructoras	25
2. DISEÑO METODOLÓGICO	34
2.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	34
2.2 VARIABLES	35
2.3 INSTRUMENTOS	36
2.4 MUESTRA	36
3. RESULTADOS	38
3.1 ANÁLISIS DEL MARCO REGULATORIO, LEGAL Y TRIBUTARIO LABORAL APLICADO AL PERSONAL OPERATIVO DE OBRA	38
3.2 IDENTIFICACIÓN DE DIFERENTES PRÁCTICAS DE PAGO POR JORNAL EN EMPRESAS CONSTRUCTORAS	42
3.3 ALTERNATIVAS DE PAGO LEGAL PARA EL PERSONAL DE MANO DE OBRA.	47
4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	50
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	52
BIBLIOGRAFIA	55

INDICE DE FIGURAS

	pag.
Figura 1. Tipos de Contrato ejecutados	43
Figura 2. Ciudades de ejecución	43
Figura 3. Cantidad de personal en Obra	44
Figura 4. Dominio del Código Sustantivo del Trabajo	44
Figura 5. Formas de pago para el personal de obra	44
Figura 6. Liquidación del trabajador	45
Figura 7. Pago de aportes	45
Figura 8. Reclamaciones en Mintrabajo	46
Figura 9. Interés en otras alternativas de pago	46

INDICE DE TABLAS

	pag.
Tabla 1. Variables de análisis	35
Tabla 2. Remuneración mensual estipulada	47

RESUMEN

El presente trabajo, aborda la problemática del pago por jornal o al destajo en algunas actividades operativas del sector de la construcción, dado que los niveles de informalidad en la contratación son muy elevados, y ello acarrea problemas legales y económicos para los Representantes legales y/o responsables de la contratación.

A partir de éste, se plantearon objetivos relacionados con el análisis del marco legal normativo, las prácticas de salariales en algunas empresas, para finalmente proponer alternativas de pago por jornal cumpliendo para la empresa PRODINGECOL con lo que legal y normativamente está reglamentado para el sector.

Para el desarrollo del primer objetivo, se abordó el código sustantivo del trabajo, y algunos decretos y leyes relacionados con las formas y cláusulas para la remuneración en general y para el sector constructivo en particular.

Una vez revisada la normatividad Nacional vigente, se abordó la revisión teórico-empírica de las formas de administración del Talento Humano, y asociado a ello, las formas de compensación o remuneración para actividades de corto aliento en once (11) empresas del sector, a partir de una encuesta dirigida a gerentes y directores de obra.

Finalmente, se cruzaron las respuestas con las pautas legales y normativas impartidas por el gobierno Nacional para proponer alternativas de pago para el personal de obra de la empresa PRODINGECOL.

El tipo de investigación es predominantemente descriptivo y de corte transversal dado que se analizaron varios casos a partir de un instrumento tipo cuestionario que fue aplicado para generar información de análisis.

Dentro de los principales hallazgos se encuentran un elevado porcentaje de contratos por obra relacionados con actividades operativas de mampostería, concreto y pañete, el desconocimiento generalizado del código sustantivo del trabajo por parte de los entrevistados, los bajos niveles de pago con prestaciones legales y de liquidaciones, el elevado número de reclamaciones ante el ministerio del trabajo en la muestra seleccionada, y la necesidad sentida de implementar alguna alternativa de pago que cumpla con los requisitos de ley y que beneficie económicamente a las empresas encuestadas.

Finalmente se realizaron algunas propuestas para la definición de alternativas de pago dentro de la empresa objeto de estudio.

Palabras Claves : Jornal, Salario, Destajo, Laboral.

INTRODUCCION

El presente proyecto busca como objetivo general, identificar algunas alternativas del pago por jornal para la mano de obra perteneciente al sector de la construcción con el ánimo de dar cumplimiento a las leyes laborales en Colombia que rigen al sector. Esta investigación surge como resultado de la dificultad legal, contable y operativa a la que se ven expuestos los administradores o gerentes de proyectos constructivos a la hora de negociar, seleccionar, reclutar y remunerar al personal contratista que ejecuta actividades de obra gris.

Esta investigación surge de la problemática que tiene en la actualidad la empresa PRODINGECOL relacionada con la elevada rotación del personal de obra en los diferentes frentes de trabajo y su efecto en las dinámicas de contratación, liquidación, el manejo de los aspectos tributarios y legales, y el reto que esto genera para la oficina de gestión de personal de la empresa, dada la propensión que tiene el sector constructivo por la vinculación informal de mano de obra poco calificada.

Es de entendible por tanto, que el objeto de estudio es la remuneración salarial o pago del personal analizado para el sector de la construcción en las actividades específicas de obra gris subcontratadas, tales como las estructurales, de mampostería y pañete, y cómo esta remuneración debe cumplir con lo exigido legal y tributariamente por la normatividad Nacional .

Para el presente estudio, se utilizarán como contexto las ciudades de Bogotá, Cali, Medellín y Barranquilla, en donde se aplicarán entrevistas estructuradas a dos (2) o tres (3) empresas constructoras por ciudad, para un total de once (11) casos de análisis. Dicha información permitirá realizar un estudio de tipo transversal para evaluar las opciones de pago por jornal con las que se cuenta, y definir así la mejor alternativa a implementar en una empresa mipyme constructora que opera a nivel nacional.

Diversas investigaciones se han aproximado al problema en la búsqueda de una solución para el pago del jornal en proyectos constructivos. Tal es el caso de García¹ que abordan el dilema de la optimización de costos, o el estudio realizado por Martínez y Ovidio² que realizan una aproximación sistémica a la administración salarial en el sector, o el de Blacio y Del Cisne³ que brindan una

¹ GARCÍA RUIZ, Raúl y UTRERA PAVÓN, Ginés. LA OPTIMIZACIÓN DE COSTES DE CONTRATACIÓN En: AEDIFICO. [sitio web]. España. sec. inicio. [consultado 1, Mayo, 2017]. disponible en: www.aedifico.es.

² MARTÍNEZ SALCEDO, OVIDIO ALBERTO. Administración De Sueldos Y Salarios Para El Personal De La Pequeña Y Mediana Empresa De La Construcción. . 2004.

³ BLACIO, Coronel y DEL CISNE, María. Asiento contable del pago a trabajadores de la empresa constructora Armando Casas SA para el mes de julio de 2015.

mirada contable al proceso. Y aunque son aportes valiosos, todos son ejercicios inductivos basados en el empirismo y muy contextualizados para los casos puntuales en los que se desarrollaron. Esto obliga, a realizar una aproximación inductiva-deductiva basándose no sólo en los hallazgos empíricos, sino también en los postulados teóricos de la administración salarial y de los sistemas de recompensas⁴

En la primera parte, se desarrollarán los fundamentos teórico-conceptuales basados en la teoría salarial, el marco regulatorio y tributario aplicable al sector, y el contexto institucional en el que está enmarcado el proyecto. En la segunda fase, se analizarán las prácticas de pago por jornal en los once (11) casos mencionados de diferentes empresas constructoras con cobertura nacional, y el grado de cumplimiento que se tiene en relación con los aspectos tributarios, el aporte de parafiscales, y los aportes a la salud y a las administradoras de riesgos profesionales establecidos para todo contrato de trabajo.

Y en una tercera fase, se contrastarán las prácticas identificadas en los once (11) casos de estudio contra los mecanismos de pago consultados en la literatura, que permitan proponer alternativas de pago teórica, legal, contable y tributariamente viables para la empresa objeto de estudio.

Se espera entonces que con esta investigación se logren proponer para la empresa, mecanismos efectivos de pago para el personal que ejecuta actividades de obra gris, que cumplan como ya se dijo, con el régimen legal y tributario definido para las empresas constructoras en nuestro país.

⁴ AMAYA, M. Administración de salarios e incentivos: teoría y práctica. En: Bogotá: Escuela Colombiana De Ingeniería.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Identificar alternativas del pago por jornal de la mano de obra en el sector de la construcción para poder dar cumplimiento a las leyes laborales en Colombia

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Analizar el contexto administrativo de las empresas constructoras, así como el marco regulatorio legal y tributario laboral aplicado al personal operativo de obra
- Identificar diferentes prácticas de pago por jornal en empresas constructoras
- Proponer alternativas de pago para el personal de mano de obra.

1. MARCO DE REFERENCIA

1.1 MARCO LEGAL-NORMATIVO APLICABLE AL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

1.1.1 El contrato laboral

La legislación colombiana, define el trabajo a través del Código Sustantivo del Trabajo (CST) como “toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”⁵. De esta definición sale el primer elemento a considerar para este desarrollo. Dicho elemento es el carácter temporal que la actividad laboral puede tener.

Cuando se habla de contratación laboral en actividades constructivas, existe una predominancia hacia las actividades temporales en el capítulo de obra gris en particular, que se pueden desarrollar en un corto período de tiempo, y que como tal, pueden o no demandar una contratación de largo aliento.

El trabajo suplementario o de horas extras, Según el artículo 59⁶ es una figura legal que excede la jornada ordinaria y por tanto, la máxima legal. Es por ello, que tiene unas tarifas salariales diferentes que se mencionarán posteriormente, y que es importante contemplar dado que en los proyectos constructivos, se utilizan con relativa frecuencia según las necesidades puntuales de la empresa en cuanto a los tiempos pactados con los clientes.

Asociado a lo anterior, se debe contemplar legalmente el manejo de la jornada ordinaria versus nocturna, que se encuentran estipuladas en el artículo 25 de la Ley 789 de 2002⁷ y en el artículo 165⁸ del CST, para los casos en los que se deban establecer turnos por particularidades del proyecto o de las expectativas del cliente.

⁵ Colombia y CAJIAO, Adolfo Iragorri. Código Sustantivo Del Trabajo Y Código Procesal Del Trabajo Y De La Seguridad Social. Legis, 2003. Artículo 5

⁶ *Ibid.* P. 46

⁷ COLOMBIA.CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. Ley 789 de 2002. Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. Diario oficial. Bogotá DC, Colombia.

⁸ Colombia y CAJIAO, Adolfo Iragorri. Código Sustantivo Del Trabajo Y Código Procesal Del Trabajo Y De La Seguridad Social. Legis, 2003. Artículo 165

Por otro lado el artículo 6 del CST⁹ al hablar del trabajo ocasional, accidental o transitorio, ampara la posibilidad de la no continuidad en contrataciones consecutivas que estén relacionadas con actividades similares o iguales que entren dentro de la normalidad del objeto social de la empresa.

Al hablar de la presencia de contrato de trabajo, el artículo 1 de la Ley 50¹⁰ define como elementos esenciales, tres concurrencias. La primera es que haya actividad personal, la segunda una continua subordinación o dependencia del trabajador, que faculte al empleador para exigirle el cumplimiento de órdenes y un salario como retribución del servicio.

Al analizar este último artículo, se entiende que si hay cualquier actividad de tipo transitoria, y convergen estos tres elementos, mencionados, se puede hablar de un contrato de trabajo legítimo, y no deja de serlo por contar con un nombre, modalidad o condición particular.

El Decreto 2351 por su parte¹¹, habla de un tipo de contrato en particular cuando se refiere a los contratistas independientes que se desempeñan en el sector de la construcción, como una modalidad laboral, que entiende a la persona natural como verdadero patrono sin representación ni intermediarios, que contrata la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo los riesgos normales de la actividad, para realizar dicho servicio con sus propios medios, con libertad y autonomía técnica y directiva.

Este artículo aclara que el beneficiario del trabajo, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios, de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, siempre y cuando se estipulen con el contratista las garantías del caso que permitan su pago bajo las condiciones establecidas, y con un nivel de riesgo entendido como normal para la actividad ejecutada.

El artículo 1 del Decreto 617¹² habilita legalmente la modalidad contractual de tipo verbal, cuando de común acuerdo el empleador y el trabajador, se ponen de acuerdo al menos en los siguientes puntos:

⁹ Ibíd. P. 12

¹⁰ COLOMBIA.MINISTERIO DEL TRABAJO.Código Sustantivo del Trabajo. Decreto Ley 2663 (5,Agosto,1950).Diario Oficial.Bogota DC.1950

¹¹ COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 2351 (4,Septiembre,1965).Diario Oficial.Bogotá DC.1965

¹² TORRES,Jorge Ortega. Bibliografía jurídica colombiana: noviembre de 1969. En: Boletín Cultural Y Bibliográfico. vol. 12, no. 11, p. 30-49

“La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse, 2 la cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago, y 3 la duración del contrato” (Pp.1)

Este artículo, brinda argumentos útiles específicos para el sector constructivo teniendo en cuenta la preferencia que existe de parte de los contratistas que en este sector, prestan sus servicios en actividades operativas que se relacionan con los 15 capítulos para la ejecución obras o proyectos constructivos de índole pública o privada¹³.

Otro artículo que es relevante mencionar, es el Artículo 41 del CST¹⁴ que legitima el registro de ingreso de trabajadores firmado por las dos partes como una evidencia contractual, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos para empresas que tengan como mínimo 5 trabajadores que no hayan expedido carnet de identificación: 1 especificación del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse, 2 cuantía y forma de la remuneración y 3 duración del contrato.

Esta figura, permite evidenciar la relación contractual entre empleado y trabajador para cualquier acto o procedimiento normativo-legal de cualquiera de las dos partes.

Por otro lado, el contrato escrito definido en el Artículo 39 CST¹⁵, es la modalidad que quizás presenta la mayor extensión en cuanto a ejemplares o variantes, dadas las particularidades que cada interesado quiera contemplar, siempre y cuando contemple como mínimo los siguientes aspectos:

“La identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, suministros de habitación y alimentación si aplica como parte del salario; la duración del contrato, su desahucio y terminación”. (Pp.30)

Cabe resaltar que para este trabajo, la duración del contrato es uno de los elementos críticos a analizar dada la corta temporalidad que la mayoría de contratistas de obra esperan por particularidades del sector y del oficio, que más adelante se van a abordar. Y en este sentido, el Artículo 45 del CST¹⁶ habilita la

¹³ OLMEDO, Jorge y MONTOYA, Vallecilla. Planeación, Programación Y Control De Obras De Construcción Con MS Project 2016. 2a ed. Bogotá: Alfaomega, 2016.

¹⁴ Op. Cit., p. 31.

¹⁵ ibíd. P. 30

¹⁶ ibíd. P. 32

posibilidad de elaborar por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, sea corta o indefinida o sea para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

Valga aclarar, que independientemente de la temporalidad, se debe cumplir con lo que dicta el artículo 20 de la Ley 50¹⁷ en cuanto a la duración máxima de una jornada ordinaria de trabajo de ocho (8) horas al día y de cuarenta y ocho (48) a la semana, como regla general, exceptuando las condiciones insalubres o peligrosas que tienen un tratamiento particular.

Al interpretar los dos últimos artículos, se puede contemplar la posibilidad de celebrar contratos de tiempos muy cortos con cumplimiento legal, siempre y cuando se cumplan las obligaciones generales establecidas en el Artículo 56 del CST¹⁸ que contemplan obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador.

A parte de estas, existen otras obligaciones especiales que el empleador debe cumplir, sea cual fuere la modalidad o tipo contractual, y que están estipuladas en el Artículo 57 del CST¹⁹. Dichas obligaciones de manera resumida son:

“1 brindar los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores. 2 Procurar locales apropiados y elementos adecuados de protección que garanticen la seguridad y la salud. 3 Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. 4 Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos. 5. Guardar respeto a la dignidad personal del trabajador 6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio. 7 Dar al trabajador que lo solicite, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado. 8 Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Y 9 Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes”. (Pp. 42)

En cuanto a la terminación de contratos, El artículo 20 de la ley 50²⁰ establece la muerte del trabajador, el mutuo consentimiento, la expiración del plazo pactado, la finalización de la labor o actividad contratada, la liquidación de la empresa, la

¹⁷ COLOMBIA, MINISTERIO DEL TRABAJO. Código Sustantivo Del Trabajo Ley 50 De 1990. Diario Oficial. Bogota DC. 1990

¹⁸ *ibíd.* P. 42

¹⁹ *ibíd.* P. 42

²⁰ *Op. Cit.*, p. 20.

suspensión de actividades por más de 201 días, por sentencia ejecutoria, por decisión unilateral, o por el no retorno del empleado a su cargo, son causales de finalización. Aclarando que en las dos principales causas para la decisión unilateral artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965²¹ Son el deficiente rendimiento no corregido o la sistemática inexecución sin razones válidas de las obligaciones convencionales o legales.

1.1.2 Remuneración, períodos y fijación del pago

El artículo 14 de la ley 50 de 1990²², define el salario como toda remuneración en dinero o especie, sea cual sea la denominación que adopte, como las primas, sobresueldos, bonificaciones, horas extras, porcentajes sobre ventas, comisiones etc. Toda contraprestación directa y onerosa de un servicio que ingresan real y efectivamente al patrimonio de la persona que lo ejerce. Es decir y tal como lo expone la sentencia 521/95 :

“No a título gratuito o por mera liberalidad del empleador, ni lo que recibe en dinero en especie no para su beneficio ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, ni las prestaciones sociales, ni los pagos o suministros en especie, conforme lo acuerden las partes, ni los pagos que según su naturaleza y por disposición legal no tienen carácter salarial, o lo tienen en alguna medida para ciertos efectos, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales, acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando por disposición expresa de las partes no tienen el carácter de salario, con efectos en la liquidación de prestaciones sociales.”(Pp. 1)

Cabe aclarar que según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua²³, Remunerar, significa recompensar, normalmente con dinero, un servicio o trabajo, o a la persona que lo realiza. La anterior definición se puede entender según el artículo 30 de la Ley 1393 de 2010²⁴, como todo pago que recibe el trabajador como contraprestación retributiva de su trabajo independientemente de su naturaleza.

Lo anteriormente mencionado, brinda cierta libertad a la hora de configurar el salario para esta actividad en particular, dada la propensión que tiene el sector por

²¹ COLOMBIA.MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 2351 (4,Septiembre,1965).Diario Oficial.Bogota DC.1965

²² Op. Cit., p. 6.

²³ De la Lengua Española, Diccionario. Real academia española. En: Vigésima. vol. 1,

²⁴ HERNÁNDEZ,Mario y TORRES-TOVAR,Mauricio. Nueva reforma en el sector salud en Colombia: portarse bien para la salud financiera del sistema. En: Medicina Social. vol. 5, no. 4, p. 241-245

el pago informal o al destajo, y que obliga al empleador a buscar oportunidades a la hora de configurar cálculo del IBC.

El régimen laboral, a través del Artículo 33²⁵, define el jornal como el salario estipulado por días, a diferencia del sueldo que está estipulado por períodos mayores. Dicha figura, es de particular conveniencia para el sector constructivo, en primer lugar por la ya mencionada propensión a la informalidad laboral que caracteriza este sector, en segundo lugar, por lo que Michael Porter²⁶, define como rivalidad entre empresas que hace que los empleados en un sector con elevada oferta laboral, tengan la posibilidad de escoger con relativa facilidad la empresa a la que quieran ofrecer sus servicios y en tercer lugar, por el gran volumen de actividades de corta realización que se presentan en la ejecución de proyectos constructivos que facilitan la vinculación y desvinculación en cortos lapsos de tiempo sin la generación de traumatismos característicos en actividades complejas o de largo aliento.

En los proyectos constructivos la conformación de cuadrillas de trabajo es una actividad administrativa bastante frecuente y casi que estandarizada a nivel sectorial que demanda rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, se presenta la dificultad de la particularización de los salarios según grado de especialidad²⁷ o cuadrillas de trabajo²⁸, y del turno asignado. Al respecto, el Artículo 179 del CST²⁹ indica que las partes pueden estipular uniformidad en el pago diurno y nocturno, siempre y cuando los salarios comparados con actividades diurnas similares compensen los recargos legales.

Es relevante mencionar que la remuneración salarial puede gozar de una parte del pago en especie según el artículo 16 de la Ley 50 de 1990. Entendiendo este último como “toda parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia”³⁰,

²⁵ COLOMBIA.MINISTERIO DEL TRABAJO.Código Sustantivo del Trabajo. Decreto Ley 2663(5,Agosto,1950).Diario Oficial.Bogota DC.1950

²⁶ PORTER,Michael. Competitive Advantage. New York: Free Press, 1985.

²⁷ La especialidad en obra está definida por las cuadrillas de trabajo: A-A albañilería obra negra y gris, B-B instalaciones técnicas, hidráulica, eléctrica y sanitaria, C-C pintura, D-D carpintería metálica y de madera, y E-E cableado estructural.

²⁸ NORIEGA SANTOS,Jorge. Obra administración y gerencia. Bhandar Editores Ltda.Colombia.

²⁹ Op. Cit., p. 155.

³⁰ Op. Cit., p. 6.

sin que esta supere en ningún caso el 50% de la totalidad del salario, o del 30% para salarios mínimos legales vigentes.

Este último es otro elemento legal del que se dispone para evaluar alternativas de pago para la empresa PRODINGECOL

El artículo 143 del CST³¹, aclara que al definir los períodos de pago, el administrador de personal debe contemplar que el salario pagado en dinero, debe realizarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal, que para los jornales no puede ser mayor de una semana, para los sueldos no mayor de un mes y para el trabajo suplementario o de horas extras, debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

En cuanto a la fijación del salario, el artículo 19 de la ley 50 de 1950, inciso 3³² resalta que para aquellos trabajadores cuyas jornadas laborales sean inferiores a las máximas legales y devenguen el salario mínimo, la fijación regirá en proporción al número de horas efectivamente trabajadas. Es decir que para el pago por jornal, es factible contemplar un salario mínimo legal vigente que incluya las prestaciones de ley, y estimar un pago proporcional para el número de horas efectivas trabajadas, según la labor asignada.

Como se mencionó anteriormente, se debe tener en cuenta que el trabajo nocturno y el trabajo extra, tienen tasas de compensación diferentes dado el esfuerzo adicional que se debe realizar. El Artículo 168 del CST³³ estipula que las actividades nocturnas deben contemplar un 35% de recargo y el trabajo extraordinario se debe remunerar con un recargo del 25% para actividades diurnas y con un 75% para actividades nocturnas, ambas en relación al valor ordinario diurno

1.1.3 Prestaciones sociales

El capítulo VII del Título IX del Código Sustantivo del Trabajo, hace referencia a las prestaciones de los Trabajadores de la Construcción, aclarando que tienen un régimen jurídico específico.

En el artículo 310 se hace referencia a las cesantías y vacaciones a las que todo trabajador de la construcción puede acceder, dictando que se le reconocerán cesantías de 3 días por cada mes completo de trabajo y vacaciones de 15 días

³¹ Ibíd. P. 126.

³² Op. Cit., p. 6.

³³ Op. Cit., p. 145.

remuneradas por cada año de servicios o su proporcionalidad a partir de 1 mes de labor. Independientemente del valor de la obra o actividad que ejecute.

El artículo 311 dicta que a los trabajadores que trata el artículo anterior, se les brindará asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria por enfermedad no profesional que ocurra durante la ejecución del contrato de trabajo, y hasta por 3 meses, además del auxilio monetario correspondiente.

El artículo 313 dispone que debe suspenderse el trabajo a la intemperie en labores de construcción por casos de lluvia que impliquen peligro para la salud del trabajador.

El trabajador de la construcción está regido principalmente por la contratación independiente que determina en el Artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo así:

“Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos patronos y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores...”. Y continúa, “El beneficiario del trabajo o dueño de la obra, también será solidariamente responsable, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas”³⁴.

El presente artículo presupone dos aspectos a resaltar. El primero, es el hecho del riesgo implícito que existe en la actividad constructiva y que el contratista, debe asumir a la hora de ejercer dicha labor, y en segunda instancia, que dicha labor tiene unas condiciones entendidas de normalidad, que si son superadas por la actividad ejecutada, el empleador, debe entrar a respaldar con la figura de responsabilidad solidaria por las prestaciones o indemnizaciones que se puedan generar.

Es importante aclarar en este punto, que dado que las prestaciones sociales que se tratan en los títulos VIII y IX del CST, no tienen carácter retributivo del trabajo, sino que se trata de un beneficio y derecho que se otorga al trabajador, no se entienden como incluidas dentro del concepto de remuneración.

³⁴ *Ibíd.* p. 27.

1.1.4 Aportes parafiscales

El Artículo 17 de la ley 21 de 1982³⁵ establece que para efectos de liquidación de los aportes parafiscales, se debe tomar como base la "nómina mensual de salarios", entendida como la totalidad de: a) los pagos efectuados que constituyan salario conforme a la legislación laboral en general, más, b) los pagos verificados por descansos remunerados de ley y convencionales y contractuales.

Frente al inciso a) enunciado, el Ministerio desea saber cuáles factores salariales integran el concepto de nómina, y sobre el b), si todo lo que se entiende por vacaciones compensadas hace parte del concepto descansos remunerados.

Es auxilio de transporte es una figura creada por la ley 15 de 1959, y reglamentado por el decreto 1258 de 1959³⁶, con el objetivo de subsidiar el costo de movilización de los empleados desde su casa al lugar de trabajo, el cual se paga a los trabajadores que devengan hasta dos (2) salarios mínimos mensuales. Pero el artículo 128 del CST³⁷ establece que no hacen parte del salario:

"las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones, o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad."

No obstante lo anterior, por expresa orden legal, el auxilio de transporte se debe tener en cuenta a la hora de calcular las prestaciones sociales, esto según el artículo 7º de la ley 1ª de 1.963³⁸ que expone: se considera "incorporado al salario para todos los efectos de liquidación de prestaciones sociales".

³⁵ CLAVIJO, Sergio; LOZANO, Luis I. y J30, Costos Laborales. Generación de empleo y parafiscalidad: Soluciones estructurales en tiempos de crisis. En: Revista Del Banco De La República (Banco De La República, Octubre).

³⁶ RIVERA, Diana Yineth. Salario mínimo en Colombia (Minimum Wage in Colombia).

³⁷ Op. Cit., p. 115.

³⁸ COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Ley 1, (6, Febrero, 1963). Por la cual se dictan normas sobre reajustes de salarios, se conceden unas autorizaciones al Gobierno y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá DC. 1963

Soportando esta postura, el artículo 17 de la ley 344 de 1996³⁹ dispuso que, los acuerdos de las partes sobre los pagos que no constituyen salario y los pagos por auxilio de transporte no se incluyen en la base para liquidar los aportes con destino al SENA, ICBF, régimen del subsidio familiar y contribuciones a la seguridad social establecidas por la ley 100 de 1993⁴⁰.

De esto se puede interpretar que aunque el subsidio de transporte es un factor salarial, no se contempla para efectos de la base de liquidación de los parafiscales.

El artículo 30 de la ley 1393 de 2010⁴¹, habla de la desalarización, entendida como un pacto que se realiza entre empleador y trabajador, sobre una parte de la remuneración, para que esta no sea constitutiva del factor salarial. Así, esta parte de la remuneración no se tomará como base para liquidar los derechos laborales del trabajador, ni para efectuar de aportes a la seguridad social. Para este pacto, se estableció que para el cálculo de la base de cotización al sistema de seguridad Social, serán eximidos todos aquellos acuerdos extralegales que no superen el 40% del total de la remuneración; el monto que lo exceda, deberá ser tenido en cuenta por el empleador al momento de cotizar al sistema.

Con lo anterior, se puede entender que hay 4 clases de pago que se pueden retirar de la connotación salarial.

La primera de ellas, son las Sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, para lo cual solo basta que un pago se acredite como ocasional, esto es, que no se efectúe de manera periódica o permanente, de forma tal que pueda percibirse como salario y que tenga origen única y exclusivamente en la liberalidad del empleador. Estos pagos llevan implícita la virtud de incrementar el patrimonio del trabajador, pues su destinación no está sujeta ninguna actividad relacionada con la prestación del servicio.

La segunda clase de pago hace referencia a lo que recibe en dinero o en especie, no para su beneficio sino para desempeñar sus funciones, dentro de los cuales caben los pagos que realiza el empleador al trabajador con el fin de que sufrague determinados gastos que imponga el desarrollo de la labor contratada, y por tanto, no se puede esperar que dicho rubro haga parte del patrimonio del trabajador.

³⁹ COLOMBIA.MINISTERIOS DEL TRABAJO.Ley 344.(27,Diciembre,1996).Diario Oficial.Bogota DC. 1996.

⁴⁰ COLOMBIA.CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 100 (23,Diciembre,1993). Por La Cual Se Crea El Sistema De Seguridad Social Integral Y Se Dictan Otras Disposiciones.1993

⁴¹ COLOMBIA.CONGRESO DE LA REPUBLICA.Ley 1393 (12,Julio ,2010). Por la cual se definen rentas de destinación específica para la salud, se adoptan medidas para promover actividades generadoras de recursos para la salud, para evitar la evasión y la elusión de aportes a la salud, se redireccionan recursos.2010

El tercer pago se refiere a las prestaciones sociales que se tratan en los títulos VIII y IX del Código Sustantivo del Trabajo dado que por determinación expresa del artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo⁴², dichas prestaciones que tratan de enganches colectivos o de trabajadores extranjeros, deben garantizar igualdad a la hora de la negociación frente a los trabajadores colombianos.

El cuarto pago que habla de los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente y otorgados en forma extralegal, cuando las partes así lo hayan dispuesto expresamente, revisten la naturaleza de auxilio en cabeza del trabajador, lo que permite entender que enriquecen el patrimonio, y dado que se otorgan en forma extralegal, deben estar pactados expresamente por las partes, para no constituirse como salario.

De acuerdo con lo anterior, todas las sumas que no constituyan salario, y que por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, no harán parte del Ingreso Base de Cotización.

Las bonificaciones son un concepto de la Teoría salarial que se va a abordar posteriormente, y que es muy utilizado en el pago por jornal para actividades u obras constructivas. En este sentido, el CST, en el artículo 27⁴³, regula las bonificaciones que entrega la Empresa a sus trabajadores, al incluirlas como factor salarial al 100%; por esta razón es importante verificar que en los contratos de trabajo se encuentre claramente estipulado, que cualquier pago adicional al salario que reciban los trabajadores, será considerado a efectos del artículo 30 de la Ley 1393 de 2010⁴⁴, como un pago no constitutivo de salario para evitar la sobrecarga prestacional y tributaria de la empresa.

Vale la pena aclarar, que la jurisprudencia ha establecido, que si se logra demostrar que el pago fue expresamente desalarizado, la Administración Tributaria debe respetar dicho acuerdo entre trabajador y empleador, tal es el caso del radicado de la sentencia del Consejo de Estado número 76001-23-31-000-2006-01547-01 (17329) del 8 de julio de 2010⁴, en el que la Sala decidió el recurso de apelación interpuesto por la demandante contra la sentencia del 25 de julio del 2008, del Tribunal Administrativo del Valle del Cauca, que negó las pretensiones de la demanda contra los actos administrativos por los cuales la Administración Especial de Impuestos de Cali modificó la declaración del impuesto de renta del año gravable 2001, presentada por la sociedad actora.

⁴² Op. Cit., p. 116.

⁴³ Op. Cit., p. 20.

⁴⁴ Op. Cit., p. 8.

1.1.5 Reforma Tributaria

La nueva reforma tributaria propone nuevos mecanismos contra la evasión de impuestos, siendo el tercer mecanismo el “control al uso del efectivo, que suele usarse para restringir la trazabilidad de las operaciones y para evadir la vigilancia de la Dian”.

Este mecanismo propone que para ser deducibles en el impuesto de renta, las transacciones individuales en efectivo no podrán ser superiores a \$3 millones de pesos. Adicional a ello, se aclara que dichos gastos no podrán ser superiores al 35% de los costos y deducciones totales, ni tampoco superiores al 40% de lo pagado. Esto representa una restricción importante a la hora de realizar pagos de nómina o de jornal que usualmente se hacen de contado.

1.1.6 Aporte a la seguridad social para jornadas incompletas de trabajo

Cuando el trabajador labora menos de la jornada ordinaria, el Decreto 1703 del 2002⁴⁵ en el artículo 24 establece que para la afiliación de los trabajadores dependientes que tengan jornada incompleta e ingresos inferiores al salario mínimo legal mensual vigente, se deberá completar por el trabajador en proporciones correspondientes el aporte en el monto faltante para que la cotización sea igual al 12% del salario mínimo.

Aportes a cajas, parafiscales, ICBF y SENA, los empleadores podrán efectuar el pago del monto efectivamente devengado por el trabajador en nómina según la ley 21 de 1982 artículo 17⁴⁶ Cuando se trabaja proporcionalmente menos de una semana en el mes, las pensiones y el subsidio familiar se aportarán en proporción a las semanas cotizadas en el mes. Los riesgos laborales se pagan por 30 días y sobre el salario mínimo legal mensual.

Dado que el pago a la seguridad social no se puede hacer por períodos inferiores a una semana, se establecen los aportes así:

Entre 1 y 7 días trabajados en un mismo mes, el valor mínimo a pagar se calcula sobre una semana.

Entre 8 y 14 días trabajados en un mismo mes debe pagarse el valor calculado sobre 2 semanas.

Entre 15 y 21 días trabajados al mes debe hacer el pago de 3 semanas.

Más de 21 días trabajados debe hacer el pago sobre un SMMLV por el mes completo.

⁴⁵ COLOMBIA.CONGRESO DE LA REPUBLICA.Decreto 994 De 2003. Por el cual se modifica el Decreto 1073 de 2002.

⁴⁶ COLOMBIA.CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 21(5,Febrero,1982).Por La Cual Se Modifica El Régimen Del Subsidio Familiar Y Se Dictan Otras Disposiciones.

1.1.7 Riesgos

Según la Ley 1562 de 2010⁴⁷, a partir del 11 de julio de 2012 los trabajadores independientes que tengan contrato con vigencia superior a 1 mes, deberán incluir dentro de su pago mensual los aportes a la seguridad social lo correspondiente por concepto de riesgos laborales con forme al porcentaje establecido a la actividad que realice sobre el promedio de su ingreso. Para el caso de las actividades de construcción corresponden al tipo V con una tarifa de 6,96%. Y para quienes no se ajusten a lo mencionado, el aporte es opcional. Esto último es determinante para el pago por jornal dado que hay que tener trazabilidad del número efectivo de días laborados por la misma persona y con base en ello, definir si el aporte se debe realizar.

1.1.8 Administración del Talento Humano en empresas constructoras

La Administración del Talento Humano (ATH) en el sector constructivo tiene sus orígenes en la Teoría de las Relaciones Humanas liderada por Elton Mayo⁴⁸, que entienden al individuo como un sistema complejo con expectativas y necesidades que debe reconciliar su postura con los requerimientos organizacionales para lograr una concertación laboral. Y dado que el individuo no se entiende como propiedad de la empresa a diferencia de los otros recursos de los que dispone, procura según las teorías XY⁴⁹ y Utilitarista⁵⁰ en la mayoría de los casos, negociar el mejor contrato laboral posible con el menor nivel de esfuerzo requerido.

Basándose en este postulado, es natural encontrar en el sector constructivo, que a pesar de existir un contrato laboral con el personal, no implica que necesariamente éste vaya a realizar su mejor esfuerzo para desarrollar las actividades asignadas. Y es por esto, que los mecanismos de premiación o de incentivos, cobran mayor relevancia.

Otro aspecto importante a mencionar, es el de los factores que determinan el perfil profesional, y cómo éstos deben ser identificados y aprovechados adecuadamente

⁴⁷ COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Ley 1562 (11, julio, 2012) Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. 2012.. Diario Oficial. Bogotá D.C. 2012.

⁴⁸ MAYO, Elton. The Human Problems of an Industrial Civilization. New York: Macmillan, 1933.

⁴⁹ KOPELMAN, Richard E.; PROTAS, David J. y DAVIS, Anne L. Douglas McGregor's theory X and Y: Toward a construct-valid measure. En: Journal of Managerial Issues. p. 255-271

⁵⁰ MILL, John Stuart. The Basic Writings of John Stuart Mill. Modern Library, 2002.

a la hora de asignar funciones específicas⁵¹. Dado que la experiencia, el conocimiento, las habilidades y las competencias individuales y grupales, salen a relucir a través del comportamiento en el ámbito laboral.

Dicho perfil hace que el empleado sea más o menos apto para diferentes labores, y por tanto más o menos atractivo para las empresas del sector, lo que genera implícitamente la posibilidad de negociar por un mayor o menor nivel de remuneración.

Según Guajardo⁵², el estilo administrativo del personal depende del nivel en el que se encuentre el empleado en la estructura organizacional, siendo más apropiado un estilo autoritario, riguroso y controlador para los mandos bajos, que corresponde a la Teoría X, y un estilo más participativo, auto-gestionado y menos controlador para los niveles medios y altos de la estructura, los cuales corresponden a la Teoría Y.

El proceso de reclutamiento y selección, es considerado como crítico dentro de la (ATH), dado que es crucial el poder identificar, seleccionar y contratar a la persona idónea para una labor en particular dado que esto garantiza en un mayor grado los bajos niveles de rotación, una mayor calidad en el trabajo⁵³, así como inferiores niveles de desperdicio, menor control sobre las actividades, y mayor productividad⁵⁴.

Dentro de los protocolos desarrollados por esta disciplina, se encuentran las pruebas psicológicas, psicotécnicas, visita domiciliaria, revisión de antecedentes laborales y pruebas de conocimiento y habilidad. Sin embargo, en el ámbito constructivo, no solo se presentan actividades complejas que potencialmente podrían demandar este tipo de protocolos, sino que también, se presentan un sinnúmero de actividades que son de carácter operativo, de bajo nivel de complejidad y elevada rutinización, que obligan a veces a tener que realizar contrataciones con bajos criterios de rigurosidad, atendiendo también la premura de tiempo y el cumplimiento que se debe dar a los cronogramas de trabajo del proceso de obra.

⁵¹ CHIAVENATO, Idalberto; VILLAMIZAR, Germán Alberto y APARICIO, Jesús Báez. Administración De Recursos Humanos. McGraw-Hill, 1983.

⁵² GARCÍA GUAJARDO, Luis Miguel. La Importancia De La Administración De Los Recursos Humanos En Las Empresas Constructoras. México: Instituto Tecnológico de la Construcción, 2000.

⁵³ ARGYRIS, Chris y SCHÖN, Donald. Organizational Learning. New York: Addison Wesley, 1978.

⁵⁴ FELLOWS, Richard F., et al. Construction Management in Practice. John Wiley & Sons, 2009.

En cuanto al proceso de capacitación sucede lo mismo, y estudios puntuales como el de Salazar⁵⁵, exponen la preferencia que tienen las pymes del sector por desarrollar las competencias del personal poco calificado en la marcha de la obra, apoyándose en líderes de cuadrilla para orientación y acompañamiento.

La empresa constructora colombiana (ECC) tiene varias características que es importante resaltar para el desarrollo de este trabajo. En primer lugar, alta estacionalidad, en segundo lugar, enfoque por proyectos, en tercer lugar, la elevada informalidad del sector y por último, el bajo compromiso institucional por parte del personal de obra debido al tipo de contratación temporal que se frecuente por la mencionada estacionalidad.

La ECC, está conformada principalmente por pequeñas y medianas empresas⁵⁶ que se dedican a la ejecución de proyectos de pequeña a mediana envergadura con el sector público y privado.

Esta actividad, se ve naturalmente interrumpida o limitada por la capacidad financiera que ésta tenga, ocasionando periodos de tiempo o estacionalidades con poca actividad constructiva, que generan letargo y contracción en la planta de personal.

El efecto contrario sucede cuando se inicia una obra, dado que se requiere contratar gran cantidad de personal y adelantar innumerables actividades para responder con los tiempos establecidos⁵⁷.

Ese comportamiento natural de contracción y expansión laboral, que según el Gerente Camilo Murcia⁵⁸, sucede varias veces al año en un gran número de empresas, hace que las pymes constructoras, no puedan contar con una gran cantidad de personal base, y deban recurrir a contrataciones temporales directas o con empresas de gestión de talento humano, que generan para cualquiera de los dos casos, sobrecostos por la dinámica de vinculación-liquidación.

La segunda característica a considerar y que está íntimamente relacionada con la anterior, es el enfoque por proyectos que acostumbra a tener la empresa constructora. Con este enfoque, la organización debe estructurar el trabajo por equipos o cuadrillas según la especialidad que requiera cada una de las fases constructivas⁵⁹.

⁵⁵ SALAZAR, Carlos Suárez. Administración De Empresas Constructoras. Editorial Limusa, 2004.

⁵⁶ CPC, Consejo Privado de Competitividad. Mercado Aboral Y Formalización. [Print(0)]: 2013.

⁵⁷ FELLOWS, Richard F., et al. Construction Management in Practice. John Wiley & Sons, 2009.

⁵⁸ MURCIA, Camilo. Vertical: Proyectos Civiles. Observación Inédita. Bogotá D.C., Colombia: 2017.

⁵⁹ OLMEDO, Jorge y MONTOYA, Vallecilla. Planeación, Programación Y Control De Obras De Construcción Con MS Project 2016. 2a ed. Bogotá: Alfaomega, 2016.

Esta forma de administración de las actividades se denomina Estructura de Trabajo o EDT⁶⁰, y obliga implícitamente a las empresas constructoras a generar en algunos casos contrataciones de mano de obra especializada que por efecto de la ley de oferta y demanda, son altamente especulativas en cuanto a su costo, tiempo y tipo de contratación.

La tercera característica es el elevado nivel de informalidad que se presenta en el sector, dado que según cifras de Camacol⁶¹, existe un 58% de personal que trabaja en esta condición, lo cual representa un elevado nivel de riesgo por la ausencia de aportes a la seguridad social y por la baja o inexistente cobertura de un sistema para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Santamaría et al.⁶² sostienen con un estudio empírico que este nivel de informalidad tan elevado, es debido a los Costos No Laborales (CNL), dado que estos pagos adicionales al salario que debe hacer un empleador, los entienden como un impuesto a la nómina que para el caso colombiano, es el segundo más elevado de Latinoamérica después de Brasil con un 29%.

Todos estos aspectos, podrían estar relacionados con el bajo nivel de compromiso institucional que presenta el personal de obra en empresas de pequeño y mediano tamaño del sector, y con la cada vez más frecuente práctica de vinculación informal a proyectos constructivos.

Planes de incentivos, Prácticas de Administración de sueldos y salarios en la empresa constructora.

Para efectos de este trabajo, el salario se entiende como “no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones”⁶³.

⁶⁰ Project Management Institute. Project Management Institute, 1987.

⁶¹ DE COMPETITIVIDAD, Consejo Nacional. Informe Nacional De Competitividad 2013-2014. Bogotá: 2014.

⁶² SANTA MARÍA, Mauricio; GARCÍA, Fabián y MUJICA, Ana V. Los costos no salariales y el mercado laboral: impacto de la reforma a la salud en Colombia.

⁶³ Colombia y CAJIAO, Adolfo Iragorri. Código Sustantivo Del Trabajo Y Código Procesal Del Trabajo Y De La Seguridad Social. Legis, 2003.

Esta definición tiene dos connotaciones sustentadas en la evolución de la disciplina de Desarrollo Organizacional⁶⁴. Una primera, hace referencia a las remuneraciones intrínsecas que tienen que ver con el entorno favorable, las relaciones interpersonales, los reconocimientos y retribuciones públicas, la cordialidad con sus superiores, la cultura y en general con la calidad y el bienestar percibido en el contexto laboral. Y la segunda hace referencia a las remuneraciones extrínsecas que tienen que ver con la remuneración económica recibida al desempeñar una labor asignada.

Con esto en mente, las prácticas administrativas de sueldos y salarios, desarrollaron modelos que combinan lo intrínseco y lo extrínseco para elevar el grado de compromiso, la motivación y la productividad del talento humano, teniendo en cuenta aspectos como la antigüedad, el trabajo extra, los aspectos familiares, el grado de exposición al riesgo, las prestaciones e indemnizaciones y las dotaciones.

La ingeniería salarial ha tenido una evolución significativa desde la década de 1930, pero desafortunadamente, ha tenido un impacto localizado en países de gran desarrollo industrial o en contextos empresariales de gran envergadura, dejando ver que la pequeña empresa suele tener limitaciones de acceso a dicha información, y evidenciando así, un rezago que afecta su desarrollo integral y sus niveles de competitividad.

A continuación, se abordarán algunos de los principales planes salariales encontrados en la literatura, y se mencionará cuáles de ellos han sido los más utilizados en el sector de la construcción o en actividades con elevada carga de trabajo poco calificado.

Plan de trabajo por pieza o al destajo⁶⁵: El plan de trabajo por pieza quizás es de los planes más antiguos y a su vez más utilizados en el sector constructivo, dado que todos los aspectos de remuneración se monetizan en proporción directa con el desempeño.

Con este tipo de plan, se remunera al empleado económicamente por cada unidad fabricada, o actividad cumplida, premiando de esta manera la productividad individual. Y aunque a niveles internacionales poco se usa, debido a que existen restricciones gubernamentales en la mayoría de los países que estipulan un ingreso mínimo por hora, en el sector de la construcción de nuestro país ha proliferado por las características mencionadas en el ítem anterior, y por la particularidad que tienen las obras a la hora de conformar las estructuras de

⁶⁴ CUMMINGS, Thomas G. y WORLEY, Christopher G. Desarrollo Organizacional Y Cambio. Cengage Learning Editores, 2007.

⁶⁵ Cuba, Santa Clara Villa Clara. METODOLOGÍA PARA EL DISEÑO Y APLICACIÓN DE SISTEMAS DE PAGO.

trabajo (EDT's) bajo el esquema de gestión por proyectos con la metodología propuesta por el Project Management Institute⁶⁶ (PMI).

Plan de horas estándar⁶⁷: La diferencia más significativa con respecto al plan anterior es que en éste, se expresa el trabajo en unidades de tiempo en vez de unidades monetarias, aunque al operario se le remunere en función de la productividad.

En el ámbito constructivo, se le ha llamado informalmente como "jornal", y se acostumbra a negociar por jornada, día o semana trabajada.

Ello representa un reto en cuanto al cálculo de la remuneración por estar dada en función del tiempo, pero dado que la base de cálculo no se modifica, las actividades manuales o de oficina se reducen en cierto tiempo, y la percepción del dinero ganado no se relaciona directamente con los análisis de tiempos y movimientos en los que se basa.

Plan de Taylor o destajo diferencial⁶⁸: Este plan maneja dos tasas. La tasa más baja retribuye hasta el nivel estándar de productividad, y la tasa más alta retribuye el rendimiento más allá del estándar, lo que impulsa a realizar un esfuerzo adicional para alcanzar remuneraciones más elevadas.

Dentro del material consultado, no se encontraron evidencias de la implementación de este plan en ámbitos constructivos, lo cual se podría soportar dado que pone en riesgo la calidad del trabajo o eleva el consumo de materiales por desperdicios generados en el afán de alcanzar niveles superiores de remuneración.

Plan de Merrick o destajo múltiple⁶⁹: Este plan propone tres tipos de destajo. Un primer nivel para trabajadores principiantes, otro para intermedios y un tercero para sobresalientes. Este plan busca ajustar la tasa baja para los que no alcanzaban el nivel estándar. Merrick escogió el 83% de desempeño como límite para el primer nivel, que representaba un 10% de bonificación. Y la tasa alta que comienza en el estándar, incluye una bonificación adicional de 10%.

⁶⁶ Project Management Institute. Project Management Body of Knowledge (PMBOK). Project Management Institute, 1987.

⁶⁷ AMAYA, M. Administración De Salarios E Incentivos: Teoría Y Práctica. 2008.

⁶⁸ Cuba, Santa Clara Villa Clara. METODOLOGÍA PARA EL DISEÑO Y APLICACIÓN DE SISTEMAS DE PAGO.

⁶⁹ GÓMEZ, Jose Ignacio González. Los costes de personal.

Trabajo por día medido⁷⁰: Se creó como un sistema de incentivos que partía de un estándar de operación para medir el desempeño individual y definir así el nivel de remuneración para cada trabajador.

Hoy en día es un plan que tiene múltiples variaciones que se basan en el registro acumulado de la eficiencia de cada trabajador durante periodos de tiempo definidos, que estiman el nivel base para los siguientes periodos.

Plan de Halsey⁷¹: Fue el primer plan que se alejó del pago al destajo, y propone establecer líneas base a partir de resultados anteriores. Pero si el empleado no alcanza el estándar, se le paga la línea base que usualmente equivale al salario normal.

En el plan original, se retribuía hasta con un tercio del tiempo economizado y podía ascender según las condiciones hasta el 50%.

Una característica de este plan que hoy en día tiene vigencia, es que los estándares se expresan en tiempo en vez de dinero y dado que se contaba con un salario base y la posibilidad de obtener hasta la mitad de los beneficios, tuvo gran acogida en contextos operativos.

La principal desventaja de este plan, es que los costos variables de mano de obra por unidad, dificultan el establecimiento del verdadero valor de los presupuestos y costos totales, haciendo a su vez que el cálculo de la eficiencia total del negocio se dificulte.

Sistema de puntos de Bedaux⁷²: Es muy similar al plan de Halsey dado que se garantiza una retribución base hasta el estándar, y después se retribuye por el tiempo economizado, con la diferencia en la expresión del estándar que en éste se define por puntos, y conformado por proporciones relativas de trabajo y descanso y dentro de las cuales, el trabajador puede acceder hasta el 75% de la capacidad de retribución, y guardando el 25% restante para retribución de actividades de mano de obra indirecta y supervisión.

Plan de participación Rowan⁷³: En este plan, el incentivo está definido por el tiempo economizado versus el tiempo estándar. Se mantiene la tasa base y la curva de bonificación inicia en el 62.5% del tiempo estándar. Sin embargo, y por el diseño mismo, no tiene mucha acogida dado que es muy difícil obtener ingresos

⁷⁰ Ibid. P. 24

⁷¹ Ibid. P. 24

⁷² Ibid. P. 25

⁷³ Laura, Ponce Garcia Maria Elena. INCENTIVOS E INDUCCIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

de consideración. La fórmula diseñada para el cálculo de la retribución es la siguiente:

$$E_a = R_a * T + \frac{S_t * R_a * T}{T_a}$$

Dónde:

Ea = Retribución,

Ra = Tasa por hora,

T = Tiempo dedicado al trabajo,

St = Tiempo economizado

Ta = Tiempo asignado

Plan de Emerson⁷⁴: También parecido al plan Halsey, en éste se asegura el salario base y se establece un detallado estudio de todas las actividades que componen la operación, que define un pequeño porcentaje del incentivo al 66% o 2/3 de la tarea estándar, que incrementa al elevar la actuación hasta llegar al límite de tarea.

A partir de este límite, se propone una gráfica en línea recta para la remuneración que retribuye al trabajador proporcionalmente a su productividad más un 20%.

Según este plan, la retribución de un trabajador por debajo de los dos tercios de la tarea se puede calcular con la expresión:

$$E_a = R_a * T$$

Entre los dos tercios de tarea y la tarea:

$$E_a = R_a * T + F_t (R_a * T)$$

Y por encima de ésta:

$$E_a = R_a * T + S_t * R_a + 0.20 R_a T$$

Donde:

Ft = Factor tomado de la tabla,

Ra = Tasa por hora,

St = Tiempo economizado (en horas)

T = Tiempo empleado (en horas)

Plan Scanlon⁷⁵: Este plan se basa en el pago de premios, la identificación con la compañía o empresa y el compromiso de los empleados o trabajadores. La razón base se calcula a partir de los datos históricos de un año para los costos de nómina y el valor de la producción, generando un fondo de aproximadamente un

⁷⁴ EMERSON, Harrington. The Twelve Principles of Efficiency. Engineering magazine, 1912.

⁷⁵ CUMMINGS, Thomas G. y WORLEY, Christopher G. Desarrollo Organizacional Y Cambio. Cengage Learning Editores, 2007.

11% para primas o bonificaciones que normalmente se reserva para gastos de capital y reparto entre los empleados como prima mensual basada en un porcentaje de sus salarios.

Para fomentar el sentido de pertenencia con la empresa, este plan, propone un programa de desarrollo para todos los empleados por medio de actividades de comunicación para que se conozcan las metas, objetivos, oportunidades y áreas de problemas. Este involucra variables de calidad de vida en el trabajo, para el enriquecimiento, autorrealización y reconocimiento.

Y en cuanto al compromiso, se propone un sistema de sugerencias en el que los empleados y supervisores se reúnen periódicamente para evaluar la productividad, la disminución de costos y el mejoramiento de la calidad.

Plan Rucker⁷⁶: Relaciona los costos de nómina y los servicios adquiridos, y enfatiza también en la identificación y compromiso con la compañía. Este plan, utiliza un sistema de bonos en el que todo empleado de nivel medio y bajo accede a un porcentaje de las utilidades anuales.

Para ello, se evalúa también la relación entre el trabajo y el valor agregado, generando un índice que comparado con el costo real del trabajo, genera la bonificación individual, de la cual usualmente el 30% se reserva para meses deficitarios, una parte se reserva para mejoras y el 50% restante, se distribuye entre los empleados o trabajadores.

Plan Improshare⁷⁷: Este plan, analiza las horas ahorradas en la producción de cierto número de unidades, con respecto al período base. Repartiendo dichos ahorros entre los trabajadores directos e indirectos del área operacional.

El período base se mide comparando el valor por hora trabajado contra la producción total. Pero a diferencia del plan Rucker, tanto la administración como los empleados participan en la consecución de metas, el incremento de la productividad y la reducción de costos de producción, lo que justifica la participación de los administrativos y directivos en el plan compensatorio.

⁷⁶ Ibid. P. 377

⁷⁷ KAUFMAN, Roger T. The effects of Improshare on productivity. En: Industrial & Labor Relations Review. vol. 45, no. 2, p. 311-322

2. DISEÑO METODOLÓGICO

Para llevar a cabo el presente trabajo, se dividió la investigación en tres etapas. Como fase preliminar, se realizó un análisis de la problemática que tiene la empresa PRODINGECOL para el pago por jornal del personal de obra gris. A partir de esto se definieron los objetivos del proyecto, con los cuales se organizaron las siguientes fases.

Como se mencionó en la introducción, se analizaron ocho (8) empresas ubicadas en las ciudades de Bogotá, Cali, Medellín y Barranquilla, en donde se aplicaron entrevistas estructuradas a directivos con el ánimo de analizar las opciones de pago por jornal utilizadas, y definir así la mejor alternativa a implementar en PRODINGECOL dada su cobertura nacional.

En la primera fase de la investigación, se abordaron los fundamentos teórico-conceptuales basados en la teoría salarial, el marco regulatorio y tributario aplicable al sector, y el contexto institucional en el que está enmarcado el proyecto.

En la segunda fase, se analizaron las prácticas de pago por jornal en las ocho (8) empresas mencionadas, en relación al grado de cumplimiento tributario que se tiene, el aporte de parafiscales, y los aportes a la salud y a las administradoras de riesgos profesionales establecidos por la ley.

Y en la última fase, se contrastaron las prácticas identificadas en los ocho (8) casos de estudio, contra los mecanismos de pago consultados en la literatura, con el ánimo de proponer alternativas de pago teórica, legal, contable y tributariamente viables para la empresa objeto de estudio.

2.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación es de tipo exploratorio, descriptivo ya que procura realizar una descripción detallada del fenómeno del pago por jornal, junto con sus alternativas legales, basándose en la obtención de información de diversas investigaciones y trabajos que permitieron identificar conceptos y variables de análisis para la priorización de la investigación.

El enfoque del trabajo, es de tipo cualitativo y cuantitativo dado que se pretende formular una alternativa a partir del análisis de enfoques conceptuales, normas, leyes y decretos, junto con análisis numéricos para identificar escenarios o alternativas de pago contablemente viables.

2.2 VARIABLES

A continuación se muestra la tabla con las variables que se tuvieron en cuenta para el desarrollo del proyecto de investigación:

Tabla 1. Variables de análisis

OBJETIVO ESPECIFICO	VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	TIPO
Analizar el marco regulatorio legal y tributario laboral aplicado al personal operativo de obra	Salario	como toda remuneración en dinero o especie, sea cual sea la denominación que adopte, como las primas, sobresueldos, bonificaciones, horas extras, porcentajes sobre ventas, comisiones etc.	Cuantitativa
	Aportes parafiscales	Transferencias equivalentes al 9% del valor de la Nómina por concepto de los llamados parafiscales	Cuantitativa
	Nomina	es la suma de todos los registros financieros de los sueldos de los empleados, incluyendo los salarios, las bonificaciones y las deducciones. En la contabilidad, la nómina se refiere a la cantidad pagada a los empleados por los servicios que prestaron durante un cierto período de tiempo.	Cuantitativa
	Remuneración	La remuneración es la cantidad de dinero o cosas que se da a una persona como pago de su servicio o trabajo.	Cuantitativa
Identificar diferentes prácticas de pago por jornal en empresas constructoras	Empresa	Entidad en la que intervienen el capital y el trabajo como factores de producción de actividades industriales o mercantiles o para la prestación de servicios.	cualitativa
	Tipo de contrato	Acuerdo por el que dos o más partes se comprometen recíprocamente a respetar y cumplir una serie de condiciones.	cualitativa
	Cantidad de trabajadores	Número de personas que ejercen una labor en una empresa o proyecto bajo alguna figura de contratación y de contraprestación del servicio	Cuantitativa
	Pago en Especie	Parte del salario que actúa como contraprestación directa y onerosa de un servicio que ingresan real y efectivamente al patrimonio de la persona que lo ejerce.	Cuantitativa
	Liquidación	La liquidación de sueldo es un documento que debe entregar al trabajador y este firmarlo, con el cual el empleador puede comprobar el pago de sueldo al trabajador	Cuantitativa

Continuacion Tabla 1. Variables de analisis

Proponer alternativas de pago para el personal de mano de obra.	Remuneración	La remuneración es la cantidad de dinero o cosas que se da a una persona como pago de su servicio o trabajo.	Cuantitativa
	Aportes parafiscales	Transferencias equivalentes al 9% del valor de la Nómina por concepto de los llamados parafiscales	Cuantitativa
	Liquidación	La liquidación de sueldo es un documento que debe entregar al trabajador y este firmarlo, con el cual el empleador puede comprobar el pago de sueldo al trabajador	Cuantitativa
	Bonificaciones	Pagos recibidos que la ley ha considerado que no constituyen salario. Estos pagos no forman parte de la base para el cálculo y pago de Prestaciones sociales, Aportes parafiscales y Seguridad social.	Cuantitativa
	Salario	como toda remuneración en dinero o especie, sea cual sea la denominación que adopte, como las primas, sobresueldos, bonificaciones, horas extras, porcentajes sobre ventas, comisiones etc.	Cuantitativa
	Pago en especie	Parte del salario que actúa como contraprestación directa y onerosa de un servicio que ingresan real y efectivamente al patrimonio de la persona que lo ejerce.	cualitativa

Fuente: Elaboración Propia

2.3 INSTRUMENTOS

Para el desarrollo de la presente investigación, se utilizaron dos instrumentos para las dos últimas fases.

Para la segunda fase, se diseñó una encuesta (Anexo 1) de la mano de tres expertos en aspectos legales, la cual fue aplicada a los gerentes de las empresas de referencia mencionadas.

Para la tercera fase, se realizó una simulación cuantitativa (Anexo 2) que buscaba analizar los diferentes aspectos que conforman el pago salarial, contra las posibles alternativas de pago por jornal para los contratistas de obra gris de la empresa PRODINGECOL.

2.4 MUESTRA

Dado que la presente investigación, no pretende generalizar resultados ni tampoco realizar análisis inferenciales, el concepto de cálculo de la muestra representativa no aplica.

Esta investigación se puede entender entonces como un estudio de caso de corte transversal, dado que se utilizó una muestra de ocho (8) empresas de las diferentes ciudades para realizar un análisis detallado entorno al fenómeno del pago por jornal
Procedimientos, Equipo y Software

Para el desarrollo del proyecto en general se necesitó equipo y software básico como computadores, Excel y la herramienta de formularios de Google, dado que los análisis cualitativo y cuantitativo que se hicieron implicaban operaciones básicas de análisis textual y cuantitativo.

Los procedimientos para cada una de las fases fueron los siguientes:

Fase 1:

- Recolección de información registrada en artículos, libros, leyes, normas, decretos a partir de fuentes secundarias y terciarias.
- Procesamiento y análisis de la información recolectada a partir de métodos de codificación textual, resúmenes y mapas mentales.

Fase 2:

- Selección de las empresas de referencia según accesibilidad
- Consulta con expertos del tema legal para el diseño de la encuesta a aplicar a las empresas de referencia
- Diseño de la encuesta y pilotaje con los expertos legales
- Contacto con los gerentes para la aplicación del instrumento
- Envío del instrumento a las personas asignadas por la gerencia para el desarrollo de la encuesta
- Análisis de los resultados de la encuesta

Fase 3:

- Análisis de los aspectos legales y normativos para la definición del instrumento de simulación
- Diseño y ajuste del instrumento de simulación en Excel
- Análisis de escenarios en el simulador para el pago por jornal con base en las alternativas de pago de las empresas estudiadas
- Consulta de las alternativas con expertos legales
- Elaboración de la propuesta para el pago por jornal para los trabajadores de obra gris de la Empresa PRODINGECOL

3. RESULTADOS

3.1 ANÁLISIS DEL MARCO REGULATORIO, LEGAL Y TRIBUTARIO LABORAL APLICADO AL PERSONAL OPERATIVO DE OBRA

Una vez hecha la revisión del marco regulatorio, legal y tributario, establecido por el Gobierno, se identificaron los siguientes aspectos como determinantes para la aplicación al ámbito laboral del personal operativo de obras en el sector de la construcción:

Remunerar se entiende como todo pago que recibe el trabajador como contraprestación retributiva de su trabajo independientemente de su naturaleza.

Cuando se deban establecer turnos, se debe balancear la jornada ordinaria versus la nocturna.

El trabajo ocasional, accidental o transitorio con actividades similares, permite la no continuidad con contrataciones consecutivas.

Para hablar de la presencia de contrato de trabajo, se debe tener actividad personal, una continua subordinación o dependencia del trabajador, y salario como retribución del servicio.

La modalidad laboral con contratación independiente es legalmente aceptada para el sector de la construcción.

La modalidad contractual de tipo verbal, es igualmente válida cuando hay acuerdo en: La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse, 2 la cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago, y 3 la duración del contrato. Este aspecto, brinda argumentos útiles específicos para el sector constructivo teniendo en cuenta la preferencia que existe de parte de los contratistas que en este sector, prestan sus servicios en actividades operativas que se relacionan con los 15 capítulos para la ejecución obras o proyectos constructivos de índole pública o privada.

El registro de ingreso de trabajadores firmado por las dos partes es legítimo como una evidencia contractual, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos para empresas que tengan como mínimo 5 trabajadores que no hayan expedido carnet de identificación: 1 especificación del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse, 2 cuantía y forma de la remuneración y 3 duración del contrato.

Si hay contrato escrito, se deben incluir los siguientes aspectos: La identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y períodos de pago; la estimación de su valor, suministros de habitación y alimentación si aplica como parte del salario; la duración del contrato, su desahucio y terminación.

La duración máxima de una jornada ordinaria de trabajo puede ser de ocho (8) horas al día y de cuarenta y ocho (48) a la semana

Se pueden celebrar contratos de tiempos muy cortos que contemplen obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos, obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador.

Las Obligaciones que el empleador debe cumplir: 1 brindar los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores. 2 Procurar locales apropiados y elementos adecuados de protección que garanticen la seguridad y la salud. 3 Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. 4 Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos. 5. Guardar respeto a la dignidad personal del trabajador 6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio. 7 Dar al trabajador que lo solicite, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado. 8 Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Y 9 Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

La terminación de contratos se puede dar por mutuo consentimiento, por decisión unilateral, o por el no retorno del empleado a su cargo.

El salario se entiende legalmente como toda remuneración en dinero o especie como las primas, sobresueldos, bonificaciones, horas extras, porcentajes sobre ventas, comisiones etc. Toda contraprestación directa y onerosa de un servicio que ingresan real y efectivamente al patrimonio de la persona que lo ejerce.

Dichas remuneraciones no tienen el carácter de salario, cuando se define por disposición expresa de las partes, lo cual evita los efectos en la liquidación de las prestaciones sociales

No tienen carácter salarial cuando se acuerde por las partes, ni las prestaciones sociales, ni los pagos o suministros en especie, ni los pagos que según su naturaleza se hagan y por disposición legal, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales.

El jornal es una figura legalmente aceptado, y entendida como el salario estipulado por días

Las partes pueden estipular uniformidad en el pago diurno y nocturno, siempre y cuando los salarios comparados con actividades diurnas similares compensen los recargos legales

La remuneración salarial puede gozar de una parte del pago en especie, entendiendo ésta última como toda parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia.

Dicho pago en especie no puede superar en ningún caso el 50% de la totalidad del salario, o del 30% para salarios mínimos legales vigentes.

El administrador de personal debe contemplar que el salario pagado en dinero, debe realizarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal, que para los jornales no puede ser mayor de una semana, para los sueldos no mayor de un mes y para el trabajo suplementario o de horas extras, debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

Para aquellos trabajadores cuyas jornadas laborales sean inferiores a las máximas legales y devenguen el salario mínimo, la fijación del salario regirá en proporción al número de horas efectivamente trabajadas. Es decir que para el pago por jornal, es factible contemplar un salario mínimo legal vigente que incluya las prestaciones de ley, y estimar un pago proporcional para el número de horas efectivas trabajadas, según la labor asignada.

Tener en cuenta que el trabajo nocturno y el trabajo extra, tienen tasas de compensación diferentes dado el esfuerzo adicional que se debe realizar. Las actividades nocturnas deben contemplar un 35% de recargo y el trabajo extraordinario se debe remunerar con un recargo del 25% para actividades diurnas y con un 75% para actividades nocturnas, ambas en relación al valor ordinario diurno.

El pago de cesantías es de 3 días por cada mes completo de trabajo y las vacaciones de 15 días remuneradas por cada año de servicios o su proporcionalidad a partir de 1 mes de labor.

Se les debe brindar asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria por enfermedad no profesional que ocurra durante la ejecución del contrato de trabajo, y hasta por 3 meses, además del auxilio monetario correspondiente.

El trabajador de la construcción está regido principalmente por la contratación independiente, y para las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, se debe definir un precio, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva.

Al adelantar dichas labores, el contratista debe aceptar y asumir el riesgo implícito que existe en la actividad constructiva, siempre y cuando dicha labor presente condiciones de normalidad, que si son superadas por la actividad ejecutada, el empleador, debe entrar a respaldar con la figura de responsabilidad solidaria por las prestaciones o indemnizaciones que se puedan generar.

Las prestaciones sociales no se entienden como incluidas dentro del concepto de remuneración.

La liquidación de los aportes parafiscales, se debe tomar como base la nómina mensual de salarios teniendo en cuenta la totalidad de: a) los pagos efectuados que constituyan salario conforme a la legislación laboral en general, más, b) los pagos verificados por descansos remunerados de ley y convencionales y contractuales.

El Subsidio se paga a los trabajadores que devengan hasta dos (2) salarios mínimos mensuales pero no hacen parte del salario (pero se encuentra incorporado al salario para todos los efectos de liquidación de prestaciones sociales), ni bonificaciones o primas ocasionales para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes.

Los pagos por auxilio de transporte no se incluyen en la base para liquidar los aportes con destino al SENA, ICBF, régimen del subsidio familiar y contribuciones a la seguridad social establecidas.

El subsidio de transporte es un factor salarial, que no se contempla para efectos de la base de liquidación de los parafiscales.

La desalarización es un mecanismo legal válido, y se entiende como un pacto que se realiza entre empleador y trabajador, sobre una parte de la remuneración, para que esta no sea constitutiva del factor salarial. Así, esta parte de la remuneración no se tomará como base para liquidar los derechos laborales del trabajador, ni para efectuar de aportes a la seguridad social.

Hay 4 clases de pago que se pueden retirar de la connotación salarial. La primera de ellas, son las Sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, solo basta que un pago se acredite como ocasional. La segunda clase de pago hace referencia a lo que recibe en dinero o en especie. El tercer pago se refiere a las prestaciones sociales, y el cuarto pago que habla de los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente y otorgados en forma extralegal, cuando las partes así lo hayan dispuesto expresamente.

De acuerdo con el anterior planteamiento y con relación a la situación particular de la empresa, deberá sujetarse a lo señalado en literal 4, puesto que es el único precepto legal que se ajusta y genera beneficios a la forma atípica de contratación laboral.

Hay que tener en cuenta que todas las sumas que no constituyan salario no harán parte del Ingreso Base de Cotización.

Para el cálculo de la base de cotización al sistema de seguridad Social, serán eximidos todos aquellos acuerdos extralegales que no superen el 40% del total de la remuneración; el monto que lo exceda, deberá ser tenido en cuenta por el empleador al momento de cotizar al sistema.

Si el pago fue expresamente desalarizado, la Administración Tributaria debe respetar dicho acuerdo entre trabajador y empleador.

En cuanto al régimen tributario aplicable a la empresa, se debe tener en cuenta que para ser deducibles en el impuesto de renta, las transacciones individuales en efectivo no podrán ser superiores a \$3 millones de pesos. Dichos gastos no podrán ser superiores al 35% de los costos y deducciones totales, ni tampoco superiores al 40% de lo pagado. Esto representa una restricción importante a la hora de realizar pagos de nómina o de jornal que usualmente se hacen de contado.

Los trabajadores que laboren menos de la jornada ordinaria y que tengan ingresos inferiores al salario mínimo legal mensual vigente, se deben afiliar como dependientes, y el empleador deberá completar el aporte en proporciones correspondientes al monto faltante hasta que la cotización sea igual al 12% del salario mínimo.

Los aportes a cajas, parafiscales, ICBF y SENA cuando se trabaja proporcionalmente menos de una semana en el mes, se aportarán así: Las pensiones y el subsidio familiar se aportarán en proporción a las semanas cotizadas en el mes, y los riesgos laborales se pagarán por 30 días sobre el salario mínimo legal mensual.

Pago a la seguridad social cuando la jornada es inferior a la ordinaria, el aporte se debe manejar así: Entre 1 y 7 días trabajados en un mismo mes, el valor mínimo a pagar se calcula sobre una semana. Entre 8 y 14 días trabajados en un mismo mes debe pagarse el valor calculado sobre 2 semanas. Entre 15 y 21 días trabajados al mes debe hacer el pago de 3 semanas. Más de 21 días trabajados debe hacer el pago sobre un SMMLV por el mes completo.

En cuanto a los riesgos profesionales, para el caso de las actividades de construcción corresponden al tipo V con una tarifa de 6,96%. Y para quienes no se ajusten a lo mencionado, el aporte puede ser opcional. Esto último es determinante para el pago por jornal dado que hay que tener trazabilidad del número efectivo de días laborados por la misma persona y con base en ello, poder definir si el aporte se debe realizar o no.

3.2 IDENTIFICACIÓN DE DIFERENTES PRÁCTICAS DE PAGO POR JORNAL EN EMPRESAS CONSTRUCTORAS

Para esta fase, se realizó una consulta con gerentes de 11 empresas que operan a nivel nacional.

El objetivo de esta consulta era indagar acerca de las diferentes prácticas que se tienen a la hora de realizar contratos de obra gris, las modalidades de pago y el

grado de cumplimiento legal que éstos tienen a la hora de manejar la nómina operativa en las obras.

Los resultados de esta entrevista se presentan a continuación:

1. ¿Ejecuta contratos de Obra Gris (estructura de Concreto, Mampostería, Pañete)?

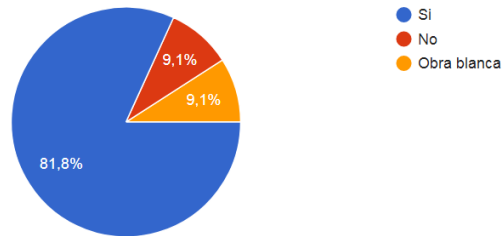


Figura 1. Tipos de Contrato ejecutados
Fuente: Elaboración Propia

En cuanto al tipo de contratos, se puede observar que solamente el 18,2% de las empresas consultadas, no incluyen contratación para el desarrollo de los primeros capítulos de obra. Y de acuerdo con esto, se puede inferir que la mayoría de las empresas consultadas pueden tener potencialmente el mismo problema por resolver en cuanto al manejo de la nómina de obra gris.

2. Ciudad donde ejecuta contratos o proyectos de construcción

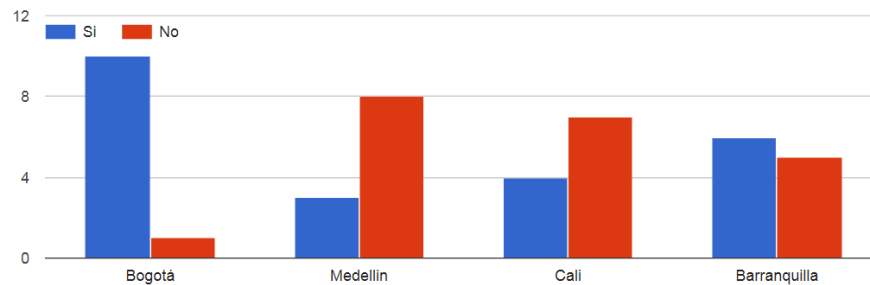


Figura 2. Ciudades de ejecución
Fuente: Elaboración Propia

Con los resultados de esta pregunta, se puede ver una participación relativamente superior en la ciudad de Bogotá, seguido por Barranquilla, Cali y Medellín, lo cual coincide con la dinámica sectorial a nivel nacional.

3. Cantidad de trabajadores operativos (oficiales y ayudantes)

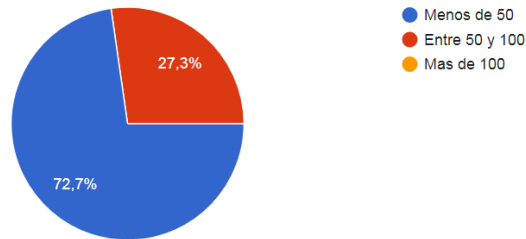


Figura 3. Cantidad de personal en Obra

Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo con la consulta, se puede observar que el 72,7% de los casos consultados, pertenecen a la clasificación de Pequeña empresa según la Cámara de Comercio, y el 27,3% a la mediana empresa

4. ¿Conoce el Código Sustantivo del trabajo?

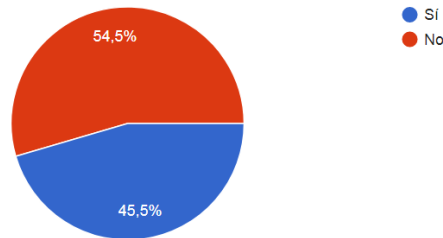


Figura 4. Dominio del Código Sustantivo del Trabajo

Fuente: Elaboración Propia

Con la pregunta alusiva al conocimiento del código sustantivo del trabajo, se observa que más de la mitad de los empresarios consultados desconocen la normatividad que éste establece, evidenciando la existencia de un elevado grado de informalidad a la hora de gestionar su nómina interna.

Este resultado también obliga a pensar que la problemática relacionada con la gestión de la nómina en empresas de esta naturaleza es generalizada. Para confirmar esta hipótesis, se sugieren estudios posteriores de mayor cobertura.

5. ¿Cómo le cancela a su trabajador operativo (oficiales, ayudantes)?

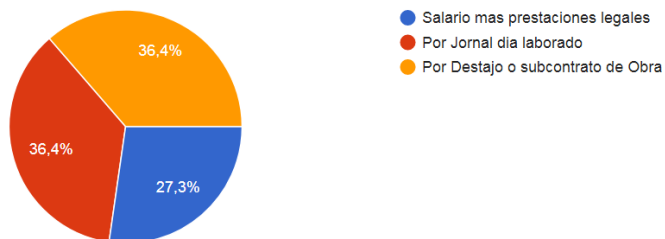


Figura 5. Formas de pago para el personal de obra

Fuente: Elaboración Propia

En cuanto al pago de la nómina, el 72,8% de las empresas omiten los pagos de prestaciones legales al realizar desembolsos por día o actividad realizada. Esta pregunta se complementó con una conversación abierta con los gerentes entrevistados en las que se manifestó que no se incluyen pagos como compensación por las prestaciones no recibidas

6. ¿Liquida a su trabajador?

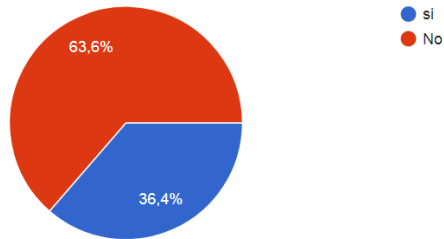


Figura 6. Liquidación del trabajador

Fuente: Elaboración Propia

Al indagar acerca de si se realiza o no liquidación sobre los contratos, se observa que ambos porcentajes son similares a los de pagos de prestaciones, y aunque parezca una relación espuria, es razonable pensar que si no se tienen buenas prácticas en cuanto al pago de prestaciones, tampoco se tienen buenas prácticas de liquidación de contratos.

7. ¿Quién cancela los aportes a Salud, ARL, Pensión, Caja de compensación?

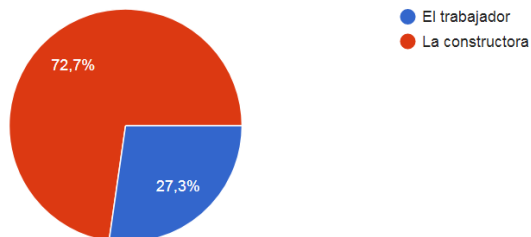


Figura 7. Pago de aportes

Fuente: Elaboración Propia

Con esta pregunta se quería indagar acerca de la responsabilidad sobre el pago de aportes a la salud, la pensión y las aseguradoras de riesgos profesionales. Y se pudo determinar que las empresas que realizan aportes legales, en un mayor porcentaje, se encargan de los pagos, evidenciando un nivel de responsabilidad importante. Sin embargo, llama la atención el hecho de que casi un 28% de las empresas consultadas deleguen dicha responsabilidad completa sobre el trabajador.

8. ¿Ha tenido algún tipo de reclamación en la oficina o en el ministerio del trabajo?

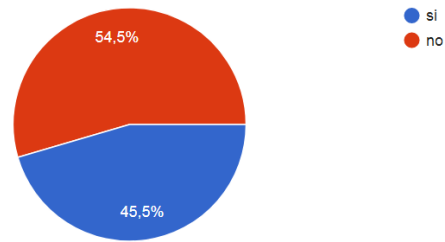


Figura 8. Reclamaciones en Mintrabajo
Fuente: Elaboración Propia

Como resultado de las preguntas anteriores, es razonable encontrar que casi el 50% de las empresas, han tenido reclamaciones en el ministerio del trabajo. Y dada la importancia del tema, se sugieren investigaciones posteriores acerca de los motivos de dichas reclamaciones.

9. ¿Le gustaría tener alguna alternativa para pagos de personal operativo (oficiales y ayudantes) que cumpla con el marco regulatorio legal y tributario?

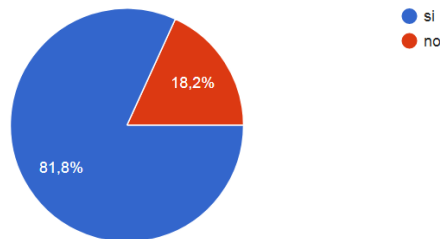


Figura 9. Interés en otras alternativas de pago
Fuente: Elaboración Propia

Finalmente, se puede observar que más del 80% de los gerentes entrevistados están interesados en realizar pagos al personal operativo con el cumplimiento total del marco regulatorio y legal establecido en Colombia. De este resultado se podría interpretar que el 18% restante corresponde a empresas que ya cuentan con una situación legalizada o a empresas que se encuentran inmersas en un nivel de informalidad mayor que les impediría tomar esta problemática como una prioridad. Para esto también se sugieren nuevas investigaciones.

10. ¿Podría resumir brevemente alguna alternativa que tenga en mente?

Dentro de las alternativas propuestas, solamente un entrevistado manifestó el interés por contar con un sistema de información especializado para este sector, para la liquidación de pagos y aportes que permita mantener al día las obligaciones de la empresa.

3.3 ALTERNATIVAS DE PAGO LEGAL PARA EL PERSONAL DE MANO DE OBRA.

En cuanto al salario, como es costumbre en el campo de la construcción se paga al trabajador por jornal \$50.000, lo cual sumando los 30 días laborados equivale a \$1.500.000, sin que se cancelen de forma adecuada los aportes a la Seguridad Social y el pago de las prestaciones sociales a los trabajadores, se propone el siguiente método para que las partes no se sientan afectadas:

A todos los trabajadores de la obra se les cancelará de forma mensual:

Tabla 2. Remuneración mensual estipulada

CONCEPTO	MONTO
Salario Mínimo Legal Vigente	\$ 737.717
Subsidio de Transporte	\$83.140
Auxilio no constitutivo de salario	\$679.143
Total remunerado mensualmente	\$1.500.000

Fuente: Elaboración propia

Lo anterior teniendo en cuenta el pacto de desalarización que la ley permite realizar expresamente en los contratos de obra o labor firmados entre las partes.

En cuanto a los aportes de seguridad social, la empresa deberá realizar éstos de manera mensual según lo establecido por el sistema, calculando el IBC sobre el SMLMV, y respetando en cualquier caso la forma de cálculo si se presentaran:

Novedades: En los casos de los trabajadores que presentan múltiples novedades en un mismo periodo (mes), como: vacaciones, incapacidades, licencias remuneradas, licencias no remuneradas, suspensiones, etc., se debe determinar el Ingreso Base de Cotización - IBC- de una forma distinta: para los días laborados, la base se calcula sobre los ingresos salariales percibidos en dicho periodo; para los días de incapacidad⁵, la base es el valor de la incapacidad; para los días de vacaciones y permisos remunerados, se calcula teniendo como base el periodo anterior al disfrute “Las cotizaciones durante vacaciones y permisos remunerados se causarán en su totalidad y el pago de los aportes se efectuará sobre el último salario base de cotización reportado con anterioridad a la fecha en la cual el trabajador hubiere iniciado el disfrute de las respectivas vacaciones o permisos”.

Se debe tener en cuenta que para el caso de las incapacidades, el Decreto 2943 de 2013 establece que dicho reconocimiento económico es pagado por el empleador, sea público o privado, por los dos primeros días de la incapacidad cuyo origen sea enfermedad general y su cuantía corresponderá al 66.667% de su salario. A partir del tercer día de incapacidad y hasta completar 180 días, la responsabilidad de pago por dicho concepto le corresponde a la Entidad Promotora de Salud (EPS) a la cual esté afiliado; dicha entidad se hará cargo del pago correspondiente al 66.667% del salario durante los primeros 90 días y para el tiempo restante lo hará sobre el 50%.

De igual forma, cuando el empleado devengue un salario mínimo mensual vigente, la cantidad a pagar por motivo de incapacidad corresponderá al 100% de su sueldo, sin que sea necesario incluir el auxilio no constitutivo de salario.

Es importante tener en cuenta que durante el periodo de incapacidad, la empresa queda obligada a realizar aportes únicamente a los subsistemas de salud y pensiones, cotizando con IBC el valor correspondiente al pago de la incapacidad.

Por otro lado, las vacaciones no constituyen salario, puesto que obedecen a un descanso remunerado y en consecuencia, como el Ingreso Base de Cotización -IBC- a seguridad social (salud, pensiones y riesgos laborales) es el salario mensual, las vacaciones no deben hacer parte de la base de cotización y únicamente deben ser consideradas para el pago de los parafiscales (caja de compensación, SENA e ICBF), de conformidad con la Ley 21 de 1982

Para la liquidación del contrato, y el pago de prestaciones sociales en el campo de la construcción, ha de señalarse que si bien cuentan con régimen especial frente a las vacaciones, cesantías y enfermedad no profesional, no es menos cierto que frente a las demás prestaciones de tipo social también tienen derecho a percibir las como cualquier trabajador, de donde resulta que estas son irrenunciables, no cedibles, e inembargables según los artículos 340, 343 y 344 del CST, ya mencionados.

Para el auxilio de Cesantías, y según mandato legal, el Artículo 310 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) dicta que:

"A los trabajadores de la construcción se les reconocerá el auxilio de cesantía y las vacaciones, así: El auxilio de cesantía por todo el tiempo servido, a razón de tres (3) días salario por cada mes completo de trabajo, siempre que se haya servido siquiera un mes, y debe pagarse a la terminación del contrato por cualquier causa".

Respecto a este auxilio, la empresa debe reconocerle al trabajador esta prestación social, mientras éste haya laborado por más de un mes, y debiéndose reconocer al finalizar la labor, sin importar la justificación que llevo a la terminación del contrato, teniendo como esquema de liquidación lo estipulado en el artículo mencionado, que dicta que se deben liquidar Treinta y seis (36) días de salario por cada año de servicio o proporcional a la fecha de finalización del contrato.

En cuanto a las Vacaciones remuneradas, los trabajadores de la EMPRESA, según el Artículo 310 del CST tendrán derecho a vacaciones 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 mes. Por consiguiente, es pertinente que se tenga en cuenta que en relación a las vacaciones de los trabajadores de la construcción, si estos no gozaron durante la ejecución del contrato de sus vacaciones legales en términos de descansos en días, se les puede otorgar la remuneración por vacaciones, que se otorga a los trabajadores que no hubieren disfrutado de las vacaciones en tiempo y que se entregará en dinero proporcionalmente por los servicios prestados según el ya

mencionado Artículo 189 Numeral 2 del CST – Sentencia C – 035 de 2005 de la Corte Constitucional. Entonces para determinar el valor de las vacaciones que se debe entregar a los trabajadores que no disfrutaron de éstas, durante el tiempo laborado, se debe tomar como base el último salario devengado.

La empresa también debe cumplir con el pago de la prima de servicios dado que según la ley, todo patrono está obligado a pagar a sus trabajadores una prima de servicios, la cual deberá ser pagada, a quien labore todo el semestre o proporcionalmente al tiempo laborado, así se pagan 15 días de salario el último día de junio y otros 15 días de salario en los 20 primeros días de diciembre, teniendo como base para el cálculo el promedio mensual devengado en el último semestre (Artículo 46 y 306 CST, ley 50 de 1959 Artículo 3°).

El personal de obra, también se hace beneficiario de los intereses sobre las cesantías, estando a cargo de la empresa el que otorgue dicho pago, consistiendo esta prestación en el pago durante el mes de enero del 12% anual sobre saldos en 31 de diciembre o en las fechas de retiro del trabajador o de la liquidación parcial, en forma proporcional al tiempo de servicios (Se liquida ésta prestación con el monto consolidado de cesantía a 31 de diciembre de cada año). (Ley 52 de 1975, Decreto 116 de 1976, Decreto 219 de 1976 y ley 50 de 1990).

Las cesantías corresponden a un salario (SMLV) por cada año de servicio o proporcional a la fecha de finalización del contrato, y los intereses equivalen al 12% del valor de las cesantías liquidadas.

Conforme a lo expuesto a lo largo del concepto, es claro que la empresa deberá cumplir con la reglamentación legal que rige la materia y pagar sobre los valores señalados, sumando a ello la provisión del gasto del valor de la liquidación de las prestaciones laborales a la terminación de la relación laboral.

4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Los resultados anteriormente expuestos permiten reforzar la idea de que los contratos o actividades de Obra Gris, presentan un elevado índice de informalidad, y ello se puede soportar con el sondeo realizado con los gerentes entrevistados, y en concordancia con lo expuesto por Camacol⁷⁸ y con lo que propone Bernal,⁷⁹ dada la propensión hacia la informalidad natural que presenta el sector.

Así mismo, el informe nacional de competitividad 2013-2014 afirma que para este año había más de un 58% de informalidad en dicho sector, siendo uno de los países con mayor participación de trabajo informal a nivel latinoamericano (Consejo Privado De Competitividad, 2013).

Por otro lado, se evidencia, que existe un desconocimiento generalizado entre los participantes de la muestra, acerca del contenido del Código Sustantivo del trabajo y la normatividad que éste establece, evidenciando la existencia de un elevado grado de informalidad a la hora de gestionar su nómina interna. Estos resultados no son consistentes con el 12.8% de informalidad expuesto por Santa María y Rozo⁸⁰, entendiendo que es un grado de informalidad tipo II Y III dado que incluye informalidad en el sistema contable y del pago de prestaciones sociales.

En esta misma línea, una de las cifras más llamativas de la presente investigación, es la que hace referencia al pago de la nómina, sin prestaciones legales, que asciende al 72,8% de casos estudiados. Esto representa una señal de alarma, y una oportunidad de investigación dado el nivel de riesgo que esto representa para la empresa no solo por la poca cobertura en cuanto a salud y bienestar se refiere, sino también al riesgo por demandas, indemnizaciones o incumplimiento legal al que está, se encuentra expuesta.

Estos resultados coinciden con los estudios en el sector de la construcción dado que según Camacol (2008), solo el 50% de las empresas del sector liquidan al trabajador, dejando en evidencia el grado de informalidad de este tipo.

⁷⁸ CAMACOL. EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN COLOMBIA : HECHOS ESTILIZADOS Y PRINCIPALES DETERMINANTES DEL NIVEL DE ACTIVIDAD. en: *Camara Colombiana de La Construcción*. [sitio web].Bogota DC.Co.sec.secciones internas.[consultado 3,Mayo,2017].disponible en: www.camacol.co/sites/default/files/secciones_internas.

⁷⁹ BERNAL. S. THE INFORMAL LABOR MARKET IN COLOMBIA: IDENTIFICATION AND CHARACTERIZATION', *DESARROLLO Y SOCIEDAD*. en: SCIELO.[sitio web].Bogotá DC.Co.sec.publicacion.[consultado 12,Mayo,2017].disponible en: www.scielo.org.co

⁸⁰ SANTA MARÍA Y ROZO. ANÁLISIS CUALITATIVO Y CUANTITATIVO DE LA INFORMALIDAD EMPRESARIAL EN COLOMBIA. en : REDALYC.[sitio web].Bogota DC.CO.sec.Inicio.[consultado 2,Junio, 2017].disponible en: www.redalyc.org .

Otra cifra relevante de la investigación es la que se relaciona con el porcentaje de empresas con reclamaciones ante el ministerio del trabajo, dado que aunque sea una muestra, el hecho de tener más del 50% de las empresas, con este tipo de procesos, refuerza la idea de la informalidad generalizada que existe en las actividades constructivas.

Ahora bien, dados los hallazgos legales, las prácticas indagadas en las empresas de referencia y las características del sector, se pudo proponer un método de pago que incluya el Salario Mínimo Legal Vigente, con subsidio y un auxilio no constitutivo del salario, apoyándose en el pacto de desalarización que la ley permite en contratos de obra firmados por las partes, pero asegurando que la empresa comience con el pago de aportes a la seguridad social.

Por otro lado, la empresa debe garantizar los pagos por incapacidad, considerar las vacaciones para el pago de parafiscales, y contemplar el derecho a 15 días siempre y cuando se haya cumplido con 1 año de servicios.

Se identificó también que la liquidación del contrato es otro derecho que está vulnerando dado que éste es irrenunciable, así como el auxilio de cesantías, la prima, las cesantías y los intereses sobre cesantías.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En cuanto al marco regulatorio se puede concluir que el jornal es legal como mecanismo de pago, y los salarios deben coincidir con los aportes parafiscales de la empresa.

Dentro de las prácticas de pago, se pudo observar que el pago al destajo o subcontrato además de ser una práctica soportada por la literatura de ingeniería salarial, es una de las más utilizadas, y que está ligada a la práctica de trabajo por jornal, que está principalmente fomentada por los mismos empleados.

De acuerdo con la legislación vigente, para el pago por jornal, es factible contemplar un salario mínimo legal vigente que incluya las prestaciones de ley, y estimar un pago proporcional para el número de horas efectivas trabajadas, según la labor asignada. Éste, se debe estimar teniendo en cuenta el salario mínimo legal vigente, más el auxilio de transporte y un auxilio no constitutivo de salario del 40%, cobijado por el pacto de desalarización.

Al realizar una estimación de pago por jornal, los ingresos para un trabajador de obra gris, puede estar alrededor de \$1,500.000 mensuales. Si se compara esto contra los ingresos por un salario mínimo legal vigente (737.717) más el subsidio de transporte (83.140) y el auxilio no constitutivo de salario (600.000), se puede corroborar que el pago por jornal resulta más atractivo que la vinculación legal directa con la empresa, y esto puede ser un factor de peso explicativo para el nivel de informalidad que se evidencia en este sector. Para esto, se recomiendan nuevas investigaciones de mayor cobertura y con mayor representatividad .

Para las actividades nocturnas, se concluye que se deben estimar con un 35% de recargo y el trabajo extraordinario se debe remunerar con un recargo del 25% para actividades diurnas y con un 75% para actividades nocturnas, ambas en relación al valor ordinario diurno. Si esto no se cumple, se estaría infringiendo lo estipulado en el artículo 59 del CTS.

Con el desarrollo de este trabajo, se observó un desconocimiento generalizado acerca del Código Sustantivo del Trabajo entre los gerentes entrevistados, y esto representa un factor de riesgo no solo económico por los sobrecostos que puede generar para la empresa por, reclamaciones, demandas, denuncias o accidentes laborales, sino también un riesgo legal por informalidad, que puede generar desde un efecto negativo en la imagen de la compañía, hasta sellamientos o cierres definitivos de obras.

Hay que tener presente, que toda actividad laboral que se adelante bajo supervisión de algún representante de la empresa, y con un salario como retribución, se entiende como contrato laboral independientemente de que sea

verbal o escrito, y esto tiene implicaciones legales que todo gerente debe tener presente.

La modalidad contractual de tipo verbal está habilitada legalmente por el Decreto 617, siempre y cuando se cumplan los requisitos de definición del sitio, la forma de remuneración, y duración del contrato. Esto representa una herramienta legal importante dada la propensión natural de los contratistas de obra de evitar los documentos legales que puedan potencialmente o ideológicamente comprometerlos con la empresa.

Se pudo determinar que el registro de trabajadores queda habilitado legal y contractualmente con la hoja de ingreso de trabajadores firmada por las partes, siempre y cuando se cuente con mínimo 5 trabajadores sin carnet, especificación del trabajo, el sitio, la remuneración y duración del contrato, y es aceptado legalmente como una evidencia de la relación empleado-trabajador para cualquier acto normativo legal de cualquiera de las dos partes.

El artículo 45 del CST habilita la posibilidad de elaborar contratos por el tiempo que dure la realización de una labor determinada, y eso se puede interpretar como actividades de muy corto aliento, lo que permite pensar en vinculaciones hasta de un día de duración. Sin embargo, la empresa debe contemplar y cumplir con las obligaciones de protección y de seguridad de los trabajadores, independientemente de la duración de la relación laboral.

El pago en especie es una alternativa habilitada legalmente, que se puede contemplar siempre y cuando no se supere en ningún caso el 50% de la totalidad del salario o el 30% del mínimo legal vigente. Pero hay que tener en cuenta que todo aquello que se pague en especie, no constituye salario y por tanto no hace parte del Ingreso Base de Cotización.

El trabajador de la construcción está regido según lo investigado, por la legislación para la contratación independiente, lo cual implica que son sus propios patronos y que por tanto deben ejecutar sus funciones con sus propios medios, y asumen cierto nivel de riesgo acorde a la actividad desempeñada. Sin embargo, se sugieren estudios posteriores para definir claramente las responsabilidades al presentarse situaciones extremas como accidentes laborales por incumplimiento de una u otra parte en cuanto a lo que el decreto 1072 exige en materia de Seguridad y Salud se refiere.

Se pudo determinar también, que para jornadas incompletas de trabajo, el empleador debe completar en proporciones correspondientes, los aportes a la seguridad social hasta que alcance el 12% del SMLV. Y para las pensiones y el subsidio familiar, deberán también aportar en proporción a las semanas cotizadas, y los riesgos se deben pagar por 30 días sobre el salario mínimo legal mensual vigente.

Los aportes a la seguridad social por concepto de riesgos laborales son opcionales para contratos inferiores a 1 mes. Sin embargo, se recomienda su pago en todos los casos dado el nivel de riesgo implícito que tiene la actividad, y la elevada probabilidad de ocurrencia de accidentes de obra.

BIBLIOGRAFIA

GARCÍA RUIZ,Raúl y UTRERA PAVÓN,Ginés. LA OPTIMIZACIÓN DE COSTES DE CONTRATACIÓN En: AEDIFICO.[sitio web].España.sec.inicio.[consultado 1, Mayo, 2017].disponible en: www. aedifico. es.

MARTÍNEZ SALCEDO,OVIDIO ALBERTO. Administración De Sueldos Y Salarios Para El Personal De La Pequeña Y Mediana Empresa De La Construcción. . 2004.

BLACIO,Coronel y DEL CISNE,María. Asiento contable del pago a trabajadores de la empresa constructora Armando Casas SA para el mes de julio de 2015.

AMAYA,M. Administración de salarios e incentivos: teoría y práctica. En: Bogotá: Escuela Colombiana De Ingeniería.

Colombia y CAJIAO,Adolfo Irigorri. Código Sustantivo Del Trabajo Y Código Procesal Del Trabajo Y De La Seguridad Social. Legis, 2003. Artículo 5

COLOMBIA.CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. Ley 789 de 2002. Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la proteccion social y se modifican algunos articulos del Código Sustantivo de Trabajo. Diario oficial.Bogotá DC, Colombia.

Colombia y CAJIAO,Adolfo Irigorri. Código Sustantivo Del Trabajo Y Código Procesal Del Trabajo Y De La Seguridad Social. Legis, 2003. Artículo 165

COLOMBIA.MINISTERIO DEL TRABAJO.Código Sustantivo del Trabajo. Decreto Ley 2663 (5,Agosto,1950).Diario Oficial.Bogota DC.1950

COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 2351 (4,Septiembre,1965).Diario Oficial.Bogotá DC.1965

TORRES,Jorge Ortega. Bibliografía jurídica colombiana: noviembre de 1969. En: Boletín Cultural Y Bibliográfico. vol. 12, no. 11, p. 30-49

OLMEDO,Jorge y MONTOYA,Vallecilla. Planeación, Programación Y Control De Obras De Construcción Con MS Project 2016. 2a ed. Bogotá: Alfaomega, 2016.

COLOMBIA,MINISTERIO DEL TRABAJO.Código Sustantivo Del Trabajo Ley 50 De 1990. Diario Oficial.Bogota DC. 1990

COLOMBIA.MINISTERIO DEL TRABAJO. Decreto 2351 (4,Septiembre,1965).Diario Oficial.Bogota DC.1965

De la Lengua Española, Diccionario. Real academia española. En: Vigésima. vol. 1,

HERNÁNDEZ, Mario y TORRES-TOVAR, Mauricio. Nueva reforma en el sector salud en Colombia: portarse bien para la salud financiera del sistema. En: Medicina Social. vol. 5, no. 4, p. 241-245

COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Código Sustantivo del Trabajo. Decreto Ley 2663(5, Agosto, 1950). Diario Oficial. Bogota DC. 1950

PORTER, Michael. Competitive Advantage. New York: Free Press, 1985.

La especialidad en obra está definida por las cuadrillas de trabajo: A-A albañilería obra negra y gris, B-B instalaciones técnicas, hidráulica, eléctrica y sanitaria, C-C pintura, D-D carpintería metálica y de madera, y E-E cableado estructural.

NORIEGA SANTOS, Jorge. Obra administración y gerencia. Bhandar Editores Ltda. Colombia.

CLAVIJO, Sergio; LOZANO, Luis I. y J30, Costos Laborales. Generación de empleo y parafiscalidad: Soluciones estructurales en tiempos de crisis. En: Revista Del Banco De La República (Banco De La República, Octubre).

RIVERA, Diana Yineth. Salario mínimo en Colombia (Minimum Wage in Colombia).

COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Ley 1, (6, Febrero, 1963). Por la cual se dictan normas sobre reajustes de salarios, se conceden unas autorizaciones al Gobierno y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogota DC. 1963

COLOMBIA. MINISTERIOS DEL TRABAJO. Ley 344. (27, Diciembre, 1996). Diario Oficial. Bogota DC. 1996.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 100 (23, Diciembre, 1993). Por La Cual Se Crea El Sistema De Seguridad Social Integral Y Se Dictan Otras Disposiciones. 1993

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 1393 (12, Julio , 2010). Por la cual se definen rentas de destinación específica para la salud, se adoptan medidas para promover actividades generadoras de recursos para la salud, para evitar la evasión y la elusión de aportes a la salud, se redireccionan recursos. 2010

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Decreto 994 De 2003. Por el cual se modifica el Decreto 1073 de 2002.

COLOMBIA.CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 21(5,Febrero,1982).Por La Cual Se Modifica El Régimen Del Subsidio Familiar Y Se Dictan Otras Disposiciones.

COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Ley 1562 (11, julio, 2012) Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. 2012.. Diario Oficial. Bogotá D.C. 2012.

MAYO,Elton. The Human Problems of an Industrial Civilization. New York: Macmillan, 1933.

KOPELMAN,Richard E.; PROTTAS,David J. y DAVIS,Anne L. Douglas McGregor's theory X and Y: Toward a construct-valid measure. En: Journal of Managerial Issues. p. 255-271

MILL,John Stuart. The Basic Writings of John Stuart Mill. Modern Library, 2002.

CHIAVENATO,Idalberto; VILLAMIZAR,Germán Alberto y APARICIO,Jesús Báez. Administración De Recursos Humanos. McGraw-Hill, 1983.

GARCÍA GUAJARDO,Luis Miguel. La Importancia De La Administración De Los Recursos Humanos En Las Empresas Constructoras. México: Instituto Tecnológico de la Construcción, 2000.

ARGYRIS,Chris y SCHÖN,Donald. Organizational Learning. New York: Addison Wesley, 1978.

FELLOWS,Richard F., et al. Construction Management in Practice. John Wiley & Sons, 2009.

SALAZAR,Carlos Suárez. Administración De Empresas Constructoras. Editorial Limusa, 2004.

CPC, Consejo Privado de Competitividad. Mercado Aboral Y Formalización. [Print(0)]: 2013.

FELLOWS,Richard F., et al. Construction Management in Practice. John Wiley & Sons, 2009.

MURCIA,Camilo. Vertical: Proyectos Civiles. Observación Inédita. Bogotá D.C., Colombia: 2017.

OLMEDO,Jorge y MONTOYA,Vallecilla. Planeación, Programación Y Control De Obras De Construcción Con MS Project 2016. 2a ed. Bogotá: Alfaomega, 2016.

Project Management Institute. Project Management Institute, 1987.

DE COMPETITIVIDAD, Consejo Nacional. Informe Nacional De Competitividad 2013-2014. Bogotá: 2014.

SANTA MARÍA, Mauricio; GARCÍA, Fabián y MUJICA, Ana V. Los costos no salariales y el mercado laboral: impacto de la reforma a la salud en Colombia.

Colombia y CAJIAO, Adolfo Irigorri. Código Sustantivo Del Trabajo Y Código Procesal Del Trabajo Y De La Seguridad Social. Legis, 2003.

CUMMINGS, Thomas G. y WORLEY, Christopher G. Desarrollo Organizacional Y Cambio. Cengage Learning Editores, 2007.

Cuba, Santa Clara Villa Clara. METODOLOGÍA PARA EL DISEÑO Y APLICACIÓN DE SISTEMAS DE PAGO.

Project Management Institute. Project Management Body of Knowledge (PMBOK). Project Management Institute, 1987.

AMAYA, M. Administración De Salarios E Incentivos: Teoría Y Práctica. 2008.

Cuba, Santa Clara Villa Clara. METODOLOGÍA PARA EL DISEÑO Y APLICACIÓN DE SISTEMAS DE PAGO.

GÓMEZ, Jose Ignacio González. Los costes de personal.

Laura, Ponce Garcia Maria Elena. INCENTIVOS E INDUCCIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

EMERSON, Harrington. The Twelve Principles of Efficiency. Engineering magazine, 1912.

CUMMINGS, Thomas G. y WORLEY, Christopher G. Desarrollo Organizacional Y Cambio. Cengage Learning Editores, 2007.

KAUFMAN, Roger T. The effects of Improshare on productivity. En: Industrial & Labor Relations Review. vol. 45, no. 2, p. 311-322

CAMACOL. EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN COLOMBIA : HECHOS ESTILIZADOS Y PRINCIPALES DETERMINANTES DEL NIVEL DE ACTIVIDAD. en: Camara Colombiana de La Construcción. [sitio web]. Bogota DC. Co.sec.secciones internas.[consultado 3, Mayo, 2017]. disponible en: www.camacol.co/sites/default/files/secciones_internas.

BERNAL. S. 'THE INFORMAL LABOR MARKET IN COLOMBIA: IDENTIFICATION AND CHARACTERIZATION', DESARROLLO Y SOCIEDAD. en: SCIELO.[sitio web].Bogotá DC.Co.sec.publicacion.[consultado 12,Mayo,2017].disponible en: www.scielo.org.co

SANTA MARÍA Y ROZO. ANÁLISIS CUALITATIVO Y CUANTITATIVO DE LA INFORMALIDAD EMPRESARIAL EN COLOMBIA. en : REDALYC.[sitio web].Bogota DC.CO.sec.Inicio.[consultado 2,Junio, 2017].disponible en: www.redalyc.org .