



IMPACTO DE LA FORMALIZACIÓN DE LA VINCULACIÓN LABORAL
EN UNA EMPRESA DE FABRICACIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE
MUEBLES

Yeisi Natalia Camilo Velasco
Valery Johanna Viveros Cortes

Instituto Técnico Nacional de Comercio Simón Rodríguez (INTENALCO)
Programa Técnico Profesional en Costos y Contabilidad
Diplomado en Gestión Estratégica del Talento Humano
Cali, Colombia
2026

IMPACTO DE LA FORMALIZACIÓN DE LA VINCULACIÓN LABORAL
EN UNA EMPRESA DE FABRICACIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE
MUEBLES

Yeisi Natalia Camilo Velasco
Valery Johanna Viveros Cortes

Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar al título de:
Técnico Profesional en Costos y Contabilidad

Profesor (a)
Mag. En Educación
José Jairo Vergara Rivera

Instituto Técnico Nacional de Comercio Simón Rodríguez (INTENALCO)
Programa Técnico Profesional en Costos y Contabilidad
Diplomado en Gestión Estratégica del Talento Humano
Cali, Colombia
2026

Resumen

La presente investigación analiza el impacto de la formalización de la vinculación laboral en una empresa de fabricación y comercialización de muebles ubicada en Cali, Colombia. El estudio se desarrolla bajo un enfoque cualitativo y teórico-descriptivo, utilizando como técnica principal el análisis documental y una lista de chequeo basada en la normatividad laboral vigente. Los resultados evidencian un alto nivel de informalidad en los procesos de contratación, reflejado en la ausencia de contratos por escrito, afiliación a la seguridad social y reconocimiento de prestaciones sociales, lo que genera riesgos legales y una alta rotación del personal. Se concluye que la formalización laboral contribuye a la estabilidad del talento humano, esta reduce los riesgos jurídicos y fortalece la productividad y sostenibilidad económica de la empres

Palabras clave:

Formalización laboral, contrato de trabajo, talento humano, informalidad laboral, estabilidad laboral.

Abstract

This research analyzes the impact of formalizing employment relationships in a furniture manufacturing and sales company located in Cali, Colombia. The study employs a qualitative and theoretical-descriptive approach, using document analysis and a checklist based on current labor regulations as the primary techniques. The results reveal a high level of informality in hiring processes, reflected in the absence of written contracts, social security affiliation, and recognition of social benefits, which generates legal risks and high employee turnover. The study concludes that formalizing employment contributes to the stability of human talent, reduces legal risks, and strengthens the company's productivity and economic sustainability.

Keywords:

Formalization of employment, employment contract, human resources, informal employment, job stability.

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

<u>LISTA DE FIGURAS</u>	<u>7</u>
<u>LISTA DE TABLAS</u>	<u>8</u>
<u>INTRODUCCIÓN.....</u>	<u>9</u>
<u>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</u>	<u>10</u>
1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	10
1.2 PREGUNTA PROBLEMA.....	10
1.3 OBJETIVOS.....	10
1.3.1 OBJETIVO GENERAL.....	11
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	11
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	11
<u>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</u>	<u>13</u>
2.1 BASES TEÓRICAS.....	13
2.2 DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.....	20
<u>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</u>	<u>22</u>
3.1 ENFOQUE EPISTEMOLÓGICO	22
3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN	22
3.3 ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN	23
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	23
3.4.1 TÉCNICAS	23
3.4.2 INSTRUMENTOS	23

3.5	PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	25
3.6	CONSIDERACIONES ÉTICAS	25
3.7	LIMITACIONES DEL ESTUDIO.....	25
<u>CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS</u>		26
4.1	INTRODUCCIÓN	26
4.2	PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	26
4.3	ANÁLISIS DE LOS DATOS	29
4.4	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	29
<u>CAPÍTULO V: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN</u>		31
5.1	INTRODUCCIÓN	31
5.2	OBJETIVO DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN	31
5.3	ALCANCE DE LA PROPUESTA	31
5.4	ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN	31
5.5	RESULTADOS ESPERADOS.....	33
<u>CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES</u>		35
<u>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</u>		36
<u>ANEXOS:.....</u>		37
8.1	ANEXO 1. MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO.....	37

Lista de figuras

Figura 1. Relación entre el trabajador y el empleador en un contrato de trabajo	15
Figura 2. Relación entre el contratante y contratista en el contrato de prestación de servicios.	15
Figura 3. Ubicación geográfica de la mueblería	20
Figura 4. Fábrica	21
Figura 5. Mueblería.....	21
Figura 6. Lista de chequeo porcentual	28

Lista de tablas

Tabla 1. Comparación de las clases de contrato.	18
Tabla 2. Lista de chequeo donde se evidencia que realiza la em presa frente a lo legal	25
Tabla 3. Lista de chequeo donde se evidencian los resultados obtenidos	27
Tabla 4. Resumen de la propuesta de intervención	34

INTRODUCCIÓN

La formalización de la vinculación laboral es un aspecto fundamental dentro de la gestión del talento humano y del cumplimiento de la normatividad laboral vigente en Colombia. A través de los contratos laborales se establecen de manera clara los derechos, deberes y responsabilidades del empleador y del trabajador, lo cual contribuye a generar estabilidad, confianza y un adecuado clima organizacional. Sin embargo, en muchas empresas, especialmente pequeñas y medianas, persisten prácticas de contratación informal que afectan negativamente la permanencia del personal, la productividad y la sostenibilidad empresarial.

En el sector manufacturero, estas prácticas suelen justificarse como una forma de reducir costos, sin considerar los riesgos legales, económicos y administrativos que conlleva realizarlas. La informalidad laboral no solo vulnera los derechos de los trabajadores, sino que también expone a las organizaciones a sanciones por parte de entidades de control y a la figura del contrato de realidad.

En este contexto, la investigación tiene como objetivo analizar el impacto de la formalización de la vinculación laboral en una empresa dedicada a la fabricación y comercialización de muebles ubicada en la ciudad de Cali. El estudio se enfoca en comprender cómo la implementación de contratos laborales formales puede contribuir a mejorar la estabilidad del personal, reducir la rotación y fortalecer la gestión del talento humano, promoviendo relaciones laborales justas, transparentes y alineadas con la legislación colombiana.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Problema de investigación

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el contrato laboral es un principio fundamental a la hora de vincular un trabajador a una empresa. Además, en las entidades, al formalizar los contratos laborales, fortalecen la comunicación entre el empleador y el trabajador; esto porque se establecen expectativas mutuas y promueve un clima laboral basado en la transparencia.

En Colombia, lo que regula las obligaciones mínimas del empleador hacia el empleado está impuesto en el Código Sustantivo de Trabajo (CST). Se establece que el uso de un contrato laboral formal garantiza el acceso a derechos básicos que tiene el trabajador y también contribuye a la estabilidad laboral tanto de la empresa como la del trabajador.

Así mismo, desde la perspectiva del talento humano, la formalización de los contratos laborales funcionaría como un recurso estratégico que permitiría organizar los procesos internos de la empresa.

La empresa seleccionada para el análisis se enfoca en la fabricación y comercialización de muebles; está situada en Cali, Colombia. Presenta una situación crítica en cuanto a la forma de contratar a su personal de trabajo: Los colaboradores son vinculados sin un contrato laboral formal. Esto genera que la confianza de los trabajadores hacia la organización disminuya, afectando la situación organizacional y ocasionando así la rotación continua del personal. Por lo tanto, afecta a la empresa, porque tiene que estar en constante capacitación del personal nuevo.

1.2 Pregunta problema

En consecuencia de lo anterior, se evidencia la siguiente problemática: ¿Cómo impacta la formalización del contrato laboral en la estabilidad y la permanencia del personal de una fábrica y comercializadora de muebles de la ciudad de Cali?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Analizar el impacto que tendría la empresa al formalizar la vinculación laboral, para mejorar la estabilidad del personal.

1.3.2 Objetivos específicos

- Examinar las normas legales requeridas en Colombia para la contratación de personal y qué tipos de contratos se pueden emplear.
- Identificar qué tipos de riesgos corre la empresa a la hora de vincular informalmente al personal, para reconocer cuáles son las implicaciones legales.
- Establecer el impacto económico que tendría la empresa a la hora de formalizar el contrato laboral.

1.4 Justificación de la investigación

La estabilidad laboral y el manejo adecuado del talento humano dependen inicialmente de los procesos implementados al vincular al personal. En Colombia, este procedimiento se ve afectado por la existencia de las prácticas formales e informales, las cuales determinan la relación entre el empleador y el trabajador.

Por un lado, la informalidad, según la OIT, incluye todo trabajo no remunerado (p.ej., tanto autoempleo como empleo asalariado) que no está registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos, así como también trabajo no remunerado llevado a cabo en una empresa generadora de ingresos. En este entorno, los trabajadores no cuentan con contratos de empleo seguros, prestaciones laborales, protección social o representación de los trabajadores.

Por otro lado, la formalidad, según el Ministerio de Trabajo, se puede ver como las acciones que propician que los empleos y las empresas brinden condiciones para el bienestar y dignificación de los trabajadores y sus familias, a través de: Una remuneración mínima, el respeto por derechos irrenunciables, seguridad y protección en el lugar de trabajo, acceso a la seguridad social y mecanismos de resguardo para la vejez.

La relevancia de estos dos conceptos está reflejada en la empresa analizada, donde se identifican problemas a la hora de vincular a su personal. En algunos casos, un inadecuado proceso puede generar inestabilidad para los trabajadores, que no haya claridad de las condiciones y riesgos legales para la entidad. Esto afecta a la buena administración del talento humano y limita el desarrollo de las actividades internas. Por esta razón, es importante analizar la situación actual y comprender cómo formalizar el contrato laboral puede contribuir a mejorar la estabilidad y el cumplimiento normativo dentro de la empresa.

Este estudio resulta útil tanto para la empresa como para los trabajadores. A la empresa le permite saber a qué riesgo se enfrenta y qué beneficios puede tener al formalizar los procesos de unión laboral. Para el personal, aporta claridad sobre sus derechos y la importancia de contar con las adecuadas condiciones laborales.

Además, entidades estatales han destacado los beneficios de la formalidad laboral. Según la Dirección de Desarrollo Social en el Departamento Nacional de Planeación:

“El trabajo formal reporta beneficios al empleador y al trabajador que redundan en aumento del sentido de pertenencia a la organización productiva y consecuente productividad de una parte; y, garantía del acceso a las acreencias laborales y aseguramiento de los principales riesgos sociales por la otra. Beneficios para trabajadores: Garantía de protección de los derechos fundamentales, prestaciones asistenciales y económicas para el trabajador y su familia, generación de ingresos que mejoran la económica doméstica, recreación y cultura para el trabajador y la familia, seguridad y salud en el trabajo. Beneficios para empleadores: Permitir que los trabajadores y sus familias se beneficien del sistema de seguridad social integral, crear y mantener un ambiente laboral seguro para los trabajadores y contratistas, cobertura de los riesgos por parte del sistema, cumplimiento de las normas, aumento de la productividad del negocio.” (2024).

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Bases Teóricas

Para empezar, la formalización del contrato de trabajo es un elemento esencial para la gestión del talento humano de toda empresa; al formalizar la relación laboral, se crearía un marco legal en el cual el empleador y el empleado plasmarían por escrito los estándares y las competencias que esperan uno del otro. En el contexto empresarial, el formalizar garantiza los derechos, deberes y estabilidad, de manera que esto impacta directamente en el desempeño del personal y de la organización. Por ende, habría un aumento de la productividad y un buen clima laboral.

Desde la perspectiva del talento humano, las personas (trabajadores) contribuyen el recurso más importante dentro de una organización; No como un fin en sí mismo, sino como un medio infaltable para poder cumplir el logro de la empresa y sus objetivos. A diferencia de los demás recursos organizacionales, el talento humano es el único capaz de gestionar, coordinar y optimizar los recursos financieros, técnicos y materiales de la empresa, lo que ocasiona que este sea un elemento fundamental para el funcionamiento de la organización. Del mismo modo, una adecuada administración requiere procesos formales de vinculación laboral que permitan establecer roles, responsabilidades y condiciones claras, garantizando así una combinación positiva del personal y un mejor desempeño organizacional. Por lo anterior, al formalizar, se asegura la estabilidad laboral tanto de la empresa como del personal y el cumplimiento de los objetivos empresariales. (Chiavenato, 2007)

En ese contexto, si una empresa solo funcionara con máquinas, equipo, materia prima, implementos, suministros, pero sin personal para estar a cargo en las instalaciones, según Chiavenato.

“La empresa es solo un puñado de cosas físicas y materiales. Una simple suma de piezas y cosas usadas. Si fuera así, la empresa no incrementaría el capital financiero

invertido. Todo lo hecho a lo largo del tiempo no le agregaría valor, ni siquiera alteraría la inversión inicial. Al contrario, si se contabiliza el desgaste de las máquinas y del equipo o la depreciación de las máquinas y del mobiliario, entonces la situación sería aún peor: habría una reducción del capital financiero inicial. Estaríamos ante una empresa que cada día que pasa pierde y cuyo valor de mercado se reduce paulatinamente, hasta llegar al punto cero.” (2007).

De igual manera, si se tiene en cuenta que los trabajadores son indispensables en toda organización y que sin su presencia se vería afectada directamente la capacidad productiva. En este caso es necesario analizar las condiciones bajo las cuales se debe establecer la relación entre el empleado y el empleador. Así pues, al formalizar la relación laboral, se tiene por consiguiente un contrato laboral, ya que con este se definen los derechos, deberes y responsabilidades de las partes involucradas. De esta manera, los contratos se convierten en un instrumento principal para garantizar la permanencia del personal. Lo anterior resulta relevante en esta investigación; porque, el constante cambio de personal puede afectar negativamente a la empresa; esto generaría inestabilidad organizacional, pérdida de continuidad en los procesos de capacitación y disminuiría la eficiencia. En ese sentido, se analizó que existen dos clases de contratos: contrato de trabajo y contrato de prestación de servicios.

En primera instancia, el contrato de trabajo es cuando una persona natural se obliga a presentar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo continua dependencia o subordinación de la segunda, mediante una remuneración.

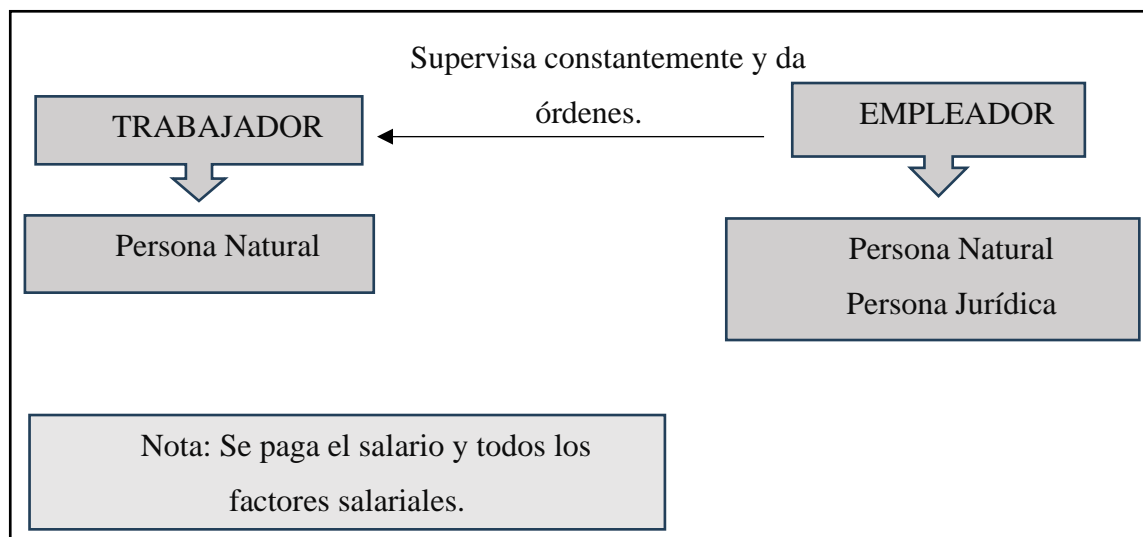


Figura 1. Relación entre el trabajador y el empleador en un contrato de trabajo

Fuente: Elaboración propia

De igual modo se encuentra el contrato de prestación de servicio; hace referencia a cuando una persona natural o jurídica (contratista) presta sus servicios personales o no personales a otra persona natural o jurídica (contratante) con autonomía técnica y directiva sobre la actividad realizada y por un precio determinado llamado honorarios.

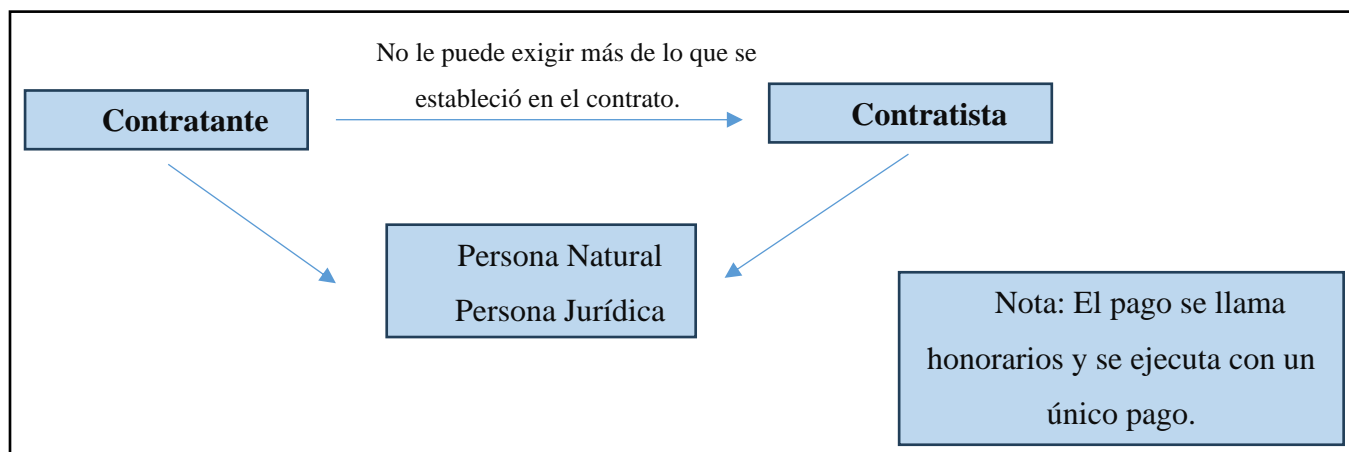


Figura 2. Relación entre el contratante y contratista en el contrato de prestación de servicios.

Fuente: Elaboración propia

Considerando esto, es importante hacer mención sobre los diferentes tipos de contratos:

Contratos de trabajo

- Contrato a término indefinido: Es aquel que tiene una fecha de inicio; sin embargo, no tiene una de finalización. Tomando en cuenta eso, es un tipo de contrato en el cual el trabajador tiene una estabilidad laboral por el simple hecho de que no tiene un plazo fijo determinado, extendiéndose hasta que ambas partes estén de acuerdo. Su regulación se encuentra en el Art. 61 del Código Sustantivo de Trabajo (CST); no obstante, también se puede dar por finalizado de manera unilateral si existe una justa causa, conforme al Art. 62 del mismo código, siendo el literal A, por parte del empleador, y el literal B, por parte del trabajador.

- Contrato a término fijo: Es el tipo de contrato que tiene fecha de inicio y fecha de terminación previamente establecidas, es decir, que se culmina al expirar el plazo fijo pactado. Al ser un contrato con cierto periodo de tiempo, se debe pactar por escrito y no debe exceder los 3 años. Aunque exista una fecha de finalización, la empresa está obligada a notificar mediante un preaviso de terminación con una antelación de mínimo 30 días.

- Contrato transitorio u ocasional: Es un modelo transitorio con una duración máxima de 30 días. Este se utiliza para actividades que no son comunes en la organización.

- Contrato a domicilio: Se usa cuando la empresa necesita que los trabajadores realicen sus funciones laborales desde casa. El empleador tiene como obligación dotar al trabajador con las herramientas que este necesite.

- Contrato de aprendizaje: Es un acuerdo formal entre un aprendiz, una empresa y una entidad reconocida por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) o el Ministerio de Educación Nacional; este tipo de contrato permite que el practicante adquiera experiencia, habilidades y competencias en el ámbito laboral.

Contratos de prestación de servicio

- Contrato de obra y labor determinada: Es un tipo de contrato donde su duración es temporal (tiene una fecha de inicio, pero no una de finalización); está ligada a la culminación de una tarea en específico. El contratante debe especificar las funciones y el objeto del contrato desde el inicio.

- Contrato de obra civil: se usa generalmente para construcciones.

Para finalizar, una vez analizados los tipos de contrato, es necesario establecer la distinción clara entre un contrato de trabajo y un contrato de prestación de servicios; aunque ambos realicen labores en pro de la empresa, presentan diferentes aspectos en cuanto a la ley. En ese sentido, a continuación, se presenta una tabla comparativa para poder diferenciar las principales características.

Características	Contrato laboral	Contrato de prestación de servicio
Pago	Salario y factores salariales.	Honorarios (pago único).
Exigencias	Se le puede exigir.	No se pueden exigir cosas fuera del contrato.
Horarios	Fijo.	Flexible.
Relación	Bajo supervisión formal.	Independencia autónoma
Subordinación	Aplica.	No aplica.
Prestaciones sociales	Aplica.	No aplica.
Vacaciones	Después de cada año.	No aplica.
Salud	Aplica.	No aplica.
Partes	Empleador y trabajador.	Contratante y contratista.
Forma de prestación del servicio	Presencial.	El contratista o un tercero.
Vinculo	Laboral.	No existe vínculo laboral.
¿De qué código se rige?	Código Laboral.	Se rige por el Código Civil.

Seguridad social	Paga un porcentaje el trabajador y otro el empleador.	100% la paga el contratista, excepto en clase de riesgo 4 o 5.
Tipos de presentación	Verbal o escrito	Verbal o escrito

Tabla 1. Comparación de las clases de contrato.

Fuente: Elaboración propia

El análisis de la formalización del contrato no puede abordarse únicamente desde una perspectiva administrativa u organizacional, también es pertinente un sustento normativo que establezca las condiciones bajo las cuales se deben desarrollar las relaciones laborales. Para ello nos preguntamos: ¿Qué pasa si en algún momento se vincula a un trabajador mediante un tipo de contrato que no esté de acuerdo a la labor que realizara el trabajador?

Para ejemplificar, se describirá un caso hipotético. Una empresa hotelera decide contratar a una secretaria mediante el contrato de prestación de servicio, pese a que las funciones asignadas corresponden a un cargo administrativo permanente dentro de la organización. La trabajadora cumple con un horario fijo de lunes a viernes, atiende llamadas, gestiona correspondencia, organiza agendas, elabora documentos y recibe instrucciones directas del gerente. Así mismo, utiliza los recursos dados por la empresa y recibe una remuneración mensual de solo el salario mínimo, sin factores salariales ni prestaciones sociales.

En este caso, aunque la relación se haya formalizado bajo la modalidad de prestación de servicios, en la práctica se evidencian las características del contrato de trabajo, tales como la subordinación y prestación personal del servicio. Esta situación demuestra una vinculación laboral encubierta, lo que expone a la empresa a riesgos legales; además, se evidenciaría el contrato de realidad, que es una figura jurídica que aplica el principio de primacía de la realidad sobre las formas (art. 53 C.P.), declarando que, aunque un documento se llame "prestación de servicios", si en la práctica existen los elementos de un contrato laboral (prestación personal del servicio, subordinación y salario), la relación es de trabajo y no de servicios, protegiendo al trabajador.

En tales circunstancias, cuando se descubre un contrato de realidad, el empleador debe compensarle al trabajador todo lo que no le pagó durante el tiempo laborado: prestaciones sociales, salario y seguridad social.

De este modo, si un empleado denuncia a la empresa en la oficina virtual de la UGPP (Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal), esta organización investigará la evasión de aportes a la seguridad social y parafiscales, pudiendo exigir el pago retroactivo con intereses, aplicar multas e incluso embargar bienes.

Las multas impuestas por la UGPP pueden variar dependiendo de la gravedad. Pueden ser hasta el 60% de la diferencia entre lo pagado y lo debido más intereses, o sancionadas en UVT (Unidades de Valor Tributario) según el tiempo de mora, llegando a los miles de UVT por errores graves o falta de reportes y también sanciones altas para entidades que afilian colectivamente sin autorización, hasta 15.000 UVT.

En resumen, de lo anterior, el analizar los diferentes tipos de contratos permite comprender la importancia de elegir de manera adecuada la modalidad según las funciones y condiciones reales en las que se va a desarrollar la labor. Los contratos de trabajo y los contratos de prestación de servicios presentan diferencias características en cuanto a subordinación, estabilidad, prestaciones sociales, seguridad social y regulación normativa, por lo que no pueden ser utilizados de forma descuidada porque podría generar consecuencias legales.

La incorrecta clasificación de un empleado, especialmente cuando se utiliza un contrato de prestación de servicios para encubrir una verdadera relación laboral, vulnera los derechos del trabajador y expone a la empresa a sanciones económicas y legales. El principio de primacía de la realidad, consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, garantiza que lo que realmente ocurre en la práctica predomine sobre la forma del contrato, dando lugar a la figura del contrato realidad.

La siguiente imagen corresponde a las instalaciones de la fábrica donde se llevan a cabo los procesos productivos y la mueblería donde se lleva a cabo la venta.



Figura 4. Fábrica

Fuentes: Elaboración propia



Figura 5. Mueblería

Fuentes: Elaboración propia

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Enfoque epistemológico

Para hallar los resultados de la presente investigación, se desarrollará en un paradigma interpretativo, dado que su enfoque es analizar, interpretar y comprender el impacto que se tendría en la empresa al formalizar la vinculación laboral y cómo esto influiría en la estabilidad y rotación del personal. Desde este enfoque se permite analizar la realidad de la empresa a través de las percepciones, experiencias y significados que derivan del cumplimiento o incumplimiento de las normas laborales actuales.

Desde esta postura, los investigadores actúan como un facilitador para interpretar y aportar una comprensión del problema.

3.2 Tipo de investigación

La investigación adopta un diseño cualitativo con un alcance teórico-descriptivo, teniendo en cuenta que su objetivo principal es:

- Analizar el impacto que tendría la empresa al formalizar la vinculación laboral, para mejorar la estabilidad del personal.

El enfoque cualitativo es pertinente, ya que se analizará una situación existente a partir de información documental y normativa.

Así mismo, esta investigación adopta un diseño no experimental, ya que no se manipularán datos directamente ni se interviene en la entidad, sino que se analizará la situación expuesta desde un enfoque interpretativo, y a partir de ese proceso se buscará generar una comprensión integral del problema planteado y aportar conclusiones que contribuyan a mejorar la gestión del talento humano y el cumplimiento de las normas en la organización.

3.3 Alcance de la investigación

Como ya antes se mencionó, la investigación tendrá un alcance teórico-descriptivo y se encuentra limitada a:

- Población objeto de estudio: La empresa de fabricación y comercialización de muebles y sus prácticas de vinculación laboral.
- Temporalidad: Para llevar a cabo la investigación, se revisarán los documentos o libros expedidos hasta el año 2025, lo cual permite contextualizar el estudio.
- Geográfico: La empresa se encuentra en Cali, Colombia, ubicada en el barrio Comuneros 1.

Los resultados que se obtendrán no buscan ser generalizados a otras organizaciones, sino servir como base para comprender la problemática inicial.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.4.1 *Técnicas*

- Análisis documental: Se utilizarán fuentes como libros, artículos académicos, normas legales de Colombia, documentos institucionales y conceptos emitidos por fuentes oficiales como el Ministerio de Trabajo, la Organización Mundial del Trabajo y el Departamento Nacional. Estas fuentes son importantes porque permiten sustentar el trabajo de investigación.

3.4.2 *Instrumentos*

Como técnica de análisis, se realizará una lista de chequeo, la cual permitirá identificar las prácticas laborales que la empresa realiza y aquellas que no. Esta herramienta facilitará la comprensión entre la situación actual y los requerimientos legales establecidos en la ley colombiana. Esta lista sirve como base para interpretar los resultados.

N°	Ítem de verificación	Si	No
1	La empresa utiliza contratos laborales escritos para todos sus trabajadores.		
2	Se establece formalmente la jornada laboral y el horario de trabajo.		
3	¿Cuándo los trabajadores ingresan a la empresa, se les informa sobre las condiciones legales en las cuales van a laborar?		
4	Existe subordinación definida entre empleador y trabajador.		
5	La empresa paga el salario conforme al mínimo legal vigente.		
6	El salario se paga de forma periódica y oportuna.		
7	Se reconocen horas extras, recargos nocturnos y dominicales cuando aplican.		
8	La empresa afilia a los trabajadores al sistema de seguridad social (salud, pensión y ARL).		
9	Se realizan los aportes a seguridad social de manera completa y oportuna.		
10	Se pagan las prestaciones sociales conforme a la ley (prima, cesantías, intereses, vacaciones).		
11	La empresa cuenta con registros de pago de nómina y seguridad social.		
12	Los trabajadores reciben desprendibles o comprobantes de pago.		
13	Se diferencia adecuadamente el contrato laboral del contrato de prestación de servicios.		
14	¿Existe inducción o capacitación inicial al momento de la vinculación?		
15	La empresa lleva control de asistencia y horarios.		
16	La empresa cuenta con un reglamento interno de trabajo.		
17	Se aplican medidas de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).		
18	Se documentan sanciones, llamados de atención o procesos disciplinarios.		
19	Se cumple con las obligaciones parafiscales (cajas de compensación, ICBF, SENA).		

20	La empresa cuenta con políticas formales de talento humano.		
21	La empresa cumple con la normatividad laboral vigente en Colombia.		

Tabla 2. Lista de chequeo donde se evidencia lo que realiza la empresa frente a lo legal.

Fuente: Elaboración propia

La lista de chequeo se construye a partir de la revisión de las normas legales, conceptos y lineamientos emitidos por entidades oficiales.

3.5 Procesamiento y análisis de datos

Cuando se desarrolle la lista de chequeo, se llevará a cabo un análisis cualitativo, mediante el cual se compararán las prácticas que se llevan a cabo en la empresa con los requerimientos legales emitidos por fuentes oficiales.

Este proceso permite categorizar las respuestas, siendo el (SÍ) las conformidades y el (NO) las no conformidades. Estas se manejarán como frecuencias, o sea cuántas hay de cada una para calcular porcentajes.

3.6 Consideraciones éticas

- Confidencialidad: Los datos se manejarán de forma anónima, evitando identificar a las personas o la empresa involucrada.

3.7 Limitaciones del estudio

- Subjetividad: Al tratarse de percepciones, los datos están sujetos a la percepción de los investigadores.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1 Introducción

En el presente capítulo llevaremos a cabo el analizar los resultados obtenidos de la lista de chequeo, la cual fue presentada en la metodología; en ella se contrasta lo que se realiza en la empresa de fabricación y comercialización de muebles con los requisitos legales establecidos por la ley en la formalización de la vinculación laboral en Colombia. En este análisis, como ya antes mencionado, se realizará bajo un enfoque cualitativo e interpretativo de la investigación; esto nos permitirá entender cómo la informalidad incide en la estabilidad laboral y el desempeño económico de la organización.

4.2 Presentación de los resultados

N°	Ítem de verificación	Si	No
1	La empresa utiliza contratos laborales escritos para todos sus trabajadores.		X
2	Se establece formalmente la jornada laboral y el horario de trabajo.		X
3	¿Cuándo los trabajadores ingresan a la empresa, se les informa sobre las condiciones legales en las cuales van a laborar?	X	
4	Existe subordinación definida entre empleador y trabajador.	X	
5	La empresa paga el salario conforme al mínimo legal vigente.		X
6	El salario se paga de forma periódica y oportuna.		X
7	Se reconocen horas extras, recargos nocturnos y dominicales cuando aplican.	X	
8	La empresa afilia a los trabajadores al sistema de seguridad social (salud, pensión y ARL).		X

9	Se realizan los aportes a seguridad social de manera completa y oportuna.		X
10	Se pagan las prestaciones sociales conforme a la ley (prima, cesantías, intereses, vacaciones).		X
11	La empresa cuenta con registros de pago de nómina y seguridad social.		X
12	Los trabajadores reciben desprendibles o comprobantes de pago.		X
13	Se diferencia adecuadamente el contrato laboral del contrato de prestación de servicios.		X
14	¿Existe inducción o capacitación inicial al momento de la vinculación?	X	
15	La empresa lleva control de asistencia y horarios.	X	
16	La empresa cuenta con un reglamento interno de trabajo.		X
17	Se aplican medidas de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).		X
18	Se documentan sanciones, llamados de atención o procesos disciplinarios.		X
19	Se cumple con las obligaciones parafiscales (cajas de compensación, ICBF, SENA).		X
20	La empresa cuenta con políticas formales de talento humano.		X
21	La empresa cumple con la normatividad laboral vigente en Colombia.		X

Tabla 3. Lista de chequeo donde se evidencian los resultados obtenidos.

Fuente: *Elaboración propia*

A partir de la aplicación de la lista de chequeo, se obtuvo un total de 21 ítems evaluados, de los cuales el 24% corresponde a prácticas que la empresa sí cumple, o sea, las conformidades, mientras que el 76% evidencia incumplimientos frente a la normatividad laboral vigente, o sea, las no conformidades.

Estos resultados de las conformidades y no conformidades se presentarán por medio de tabulación en una hoja electrónica de Excel. Proporcionando un diagrama de pastel, el cual permite tener una mejor comprensión al ser un componente visual.

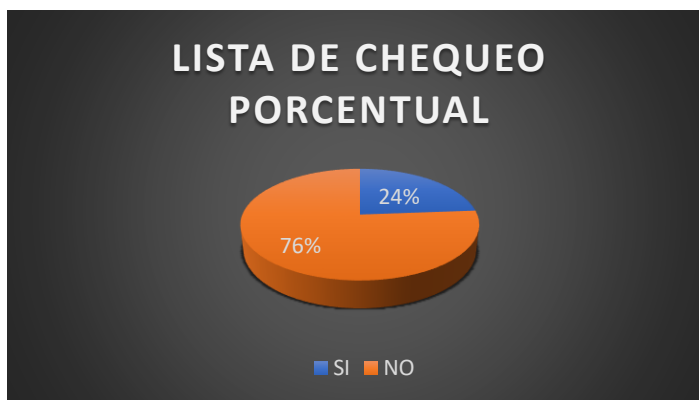


Figura 6. Lista de chequeo porcentual

Fuente: Elaboración propia

En virtud de la lista de chequeo aplicada, se evidencia un alto nivel de incumplimiento e informalidad de la organización frente a las obligaciones laborales impuestas por las normativas legales. De los ítems evaluados, se identifica que la mayor parte está, compuesta por las no conformidades, lo que demuestra una práctica que no sigue los requisitos establecidos.

Entre los principales hallazgos se destacan:

- Ausencia de contratos laborales escritos.
- Falta de afiliación al sistema de seguridad social integral (salud, pensión y ARL).
- No reconocimiento ni pago de prestaciones sociales.
- Inexistencia de registros formales de nómina y comprobantes de pago.
- Ausencia de reglamento interno de trabajo y políticas formales de talento humano.
- Presencia clara de subordinación, horarios fijos y dependencia económica, elementos propios de un contrato laboral, pese a no existir una formalización.

Estos resultados permiten afirmar que la empresa incurre en una relación laboral de hecho, convirtiéndose en un riesgo de un contrato realidad, tal como se explicó en el marco teórico, lo cual expone a la organización a sanciones legales, económicas y administrativas.

4.3 Análisis de los datos

El análisis de los datos obtenidos permite que se establezca una relación directa entre la informalidad laboral y la inestabilidad del personal. La falta de contratación formal por parte de la empresa provoca incertidumbre en los trabajadores frente a sus derechos, tales como ingresos y permanencia en la entidad, generando así una alta rotación del personal.

Desde la perspectiva de la gestión del talento humano, Chiavenato (2007) sostiene que las personas constituyen el recurso estratégico más importante de la organización, porque son quienes agregan valor y permiten el logro de los objetivos empresariales. En este mismo orden de ideas, la informalidad contractual limita el sentido de pertenencia, el compromiso organizacional y la motivación del trabajador, afectando negativamente la productividad y la continuidad de los procesos empresariales.

Adicionalmente, la empresa incurre en riesgos legales al no cumplir con la normatividad laboral vigente. Tal como lo establece el Código Sustantivo del Trabajo y el principio de primacía de la realidad (art. 53 C.P.), la existencia de subordinación, prestación personal del servicio y remuneración configuran una relación laboral, independientemente de la forma de contratación utilizada. Esto implica que, ante una eventual reclamación o fiscalización por parte de la UGPP, la empresa estaría obligada a asumir pagos retroactivos de aportes, prestaciones sociales, intereses y sanciones económicas.

4.4 Discusión de los resultados

Los resultados obtenidos concuerdan con los planteamientos teóricos y normativos desarrollados a lo largo de la investigación. La informalidad laboral, lejos de representar un ahorro real para la empresa, constituye un factor de riesgo que afecta tanto la estabilidad organizacional como su sostenibilidad financiera a mediano y largo plazo.

Desde el punto de vista económico, la formalización de la vinculación laboral debe entenderse como una inversión y no como un costo. Gary Becker, en su teoría del capital humano, afirma que la inversión en las personas a través de educación, capacitación y mejores condiciones laborales se genera retornos económicos tanto para los individuos como para las organizaciones y la sociedad en general. Becker sostiene que los trabajadores más protegidos, capacitados y estables tienden a ser más productivos, eficientes y comprometidos, lo cual se traduce en mayores niveles de rendimiento y competitividad empresarial.

Aplicado al caso de la empresa objeto de estudio, formalizar los contratos laborales implicaría inicialmente un aumento en los costos asociados a salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social. No obstante, estos costos se compensan con beneficios económicos indirectos como:

- Reducción de la rotación de personal y, por ende, disminución de los costos de reclutamiento y capacitación constante.
- Mejora en la productividad y calidad del trabajo, al contar con trabajadores más comprometidos y con mayor sentido de pertenencia.
- Prevención de sanciones económicas, multas y pagos retroactivos derivados de procesos legales o fiscales.
- Fortalecimiento de la imagen organizacional y mayor confianza por parte de clientes, proveedores y entidades externas.

En igualdad con lo expuesto por el Departamento Nacional de Planeación y el Ministerio del Trabajo, la formalidad laboral genera beneficios tanto para empleadores como para trabajadores, al propiciar entornos laborales más seguros, productivos y sostenibles. Estos planteamientos están de acuerdo con los resultados del presente estudio, evidenciando que la informalidad no solo vulnera derechos laborales, sino que también limita el crecimiento y desarrollo económico de la empresa.

CAPÍTULO V: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

5.1 Introducción

La presente propuesta de intervención surge a raíz de los hallazgos estudiados a lo largo de la investigación, donde se evidenció que la empresa incumple gravemente los requerimientos oficiales establecidos por la ley; dichas prácticas informales generan riesgos e inconformidades organizacionales. En este sentido, la propuesta tiene un carácter preventivo y correctivo, orientando a fortalecer los procesos internos de la empresa, mediante la implementación de contratos laborales por escrito.

5.2 Objetivo de la propuesta de intervención

Establecer un proceso de formalización laboral promoviendo la gestión básica del talento humano, garantizando la seguridad jurídica empresarial y el cumplimiento normativo.

5.3 Alcance de la propuesta

La propuesta está orientada principalmente a la revisión de las condiciones laborales actuales y a capacitar al personal y al empleador, sin requerir una estructura administrativa compleja.

5.4 Estrategias de intervención

- Diagnóstico y regulación de la vinculación laboral

Se propone realizar un diagnóstico interno de la situación laboral donde se identifiquen las funciones reales que desempeña cada trabajador, los horarios, nivel de subordinación y el

salario. Este proceso permite determinar qué tipo de contrato sería adecuado para cada trabajador, evitando el uso incorrecto del contrato de prestación de servicios cuando en la práctica existe una relación laboral.

- Capacitación y sensibilización del empleador y trabajadores

Posteriormente, se plantea que se les dé una capacitación a los trabajadores sobre qué es un contrato laboral y qué implica tener o no tener uno. También se sugiere sensibilizar al empleador sobre la importancia de la formalización laboral, resaltando que esta no debe entenderse únicamente como una obligación legal, sino como una inversión en el capital humano. La formalización favorece la estabilidad del personal, reduce la rotación y mejora la productividad, lo cual impacta positivamente en la sostenibilidad económica de la empresa.

- Implementación de contratos por escrito

En concordancia con lo anterior, se formalizará la vinculación mediante la elaboración y firma de contratos laborales escritos, en los cuales se establezcan de manera clara las condiciones de trabajo, tales como el cargo, las funciones, la jornada laboral, el salario y el tipo de contrato. Esta acción permite brindar seguridad jurídica a la empresa y a los trabajadores, porque previene la formación de contratos de realidad.

- Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral

Así mismo, se propone la afiliación del personal al sistema de seguridad social integral y el cumplimiento de las obligaciones parafiscales, garantizando el acceso a salud, pensión y riesgos laborales. Aunque esta medida implica un costo inicial para la empresa, contribuye a la protección del trabajador y reduce los riesgos de sanciones por parte de entidades como la UGPP.

- Organización básica del talento humano

De manera complementaria, se recomienda organizar de forma básica la gestión del talento humano, mediante el registro de asistencia, el archivo de contratos y documentos laborales y el

soporte de pagos de nómina y seguridad social. Estas acciones no requieren una estructura administrativa compleja, pero sí aportan orden, control y cumplimiento normativo.

5.5 Resultados esperados

Se espera una correcta formalización de las relaciones laborales, una reducción del riesgo de sanciones legales, una mayor estabilidad del personal, una menor rotación y una mejora en la productividad, esto impactaría positivamente en la sostenibilidad económica de la organización.

Para finalizar, se presenta un resumen de la propuesta descrita anteriormente con tiempos de ejecución.

Estrategia de Intervención	Actividad Principal	Responsable	Tiempo Estimado de Ejecución	Resultado Esperado
1.Diagnóstico y regulación de la vinculación laboral	Identificación de funciones, horarios, nivel de subordinación y salarios de cada trabajador.	Empleador.	Un mes	Determinación del tipo de contrato adecuado y claridad jurídica
2.Capacitación y sensibilización del empleador y trabajadores	Capacitación sobre contrato laboral y sensibilización sobre la formalización.	Empleador.	Una semana	Mayor comprensión y aceptación del proceso de formalización
3.Implementación de contratos por escrito	Elaboración y firma de contratos laborales conforme a la normatividad vigente.	Empleador.	Un mes	Formalización de la relación laboral y prevención del contrato realidad
4.Afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral	Afiliación a salud, pensión y riesgos laborales; cumplimiento de parafiscales.	Empleador.	Un mes	Protección social del trabajador y reducción del riesgo de sanciones

5.Organización básica del talento humano	Registro de asistencia, archivo de contratos y soportes de nómina.	Empleador.	Un mes	Orden administrativo y sostenibilidad del proceso
---	--	------------	--------	---

Tabla 4. Resumen de la propuesta de intervención

Fuente: *Elaboración propia*

El implementar la propuesta con un cronograma le permite a la organización consolidar una cultura de formalización laboral con un plazo determinado, facilitando la toma de decisiones informadas y el fortalecimiento de la gestión interna. El tiempo estimado de la ejecución (125 días) es pertinente porque, para formalizar los procesos de contratación, requiere un desarrollo por fases, para lo cual se necesita tiempo. Esta propuesta no solo contribuye al cumplimiento de la normatividad vigente, sino que también promueve relaciones laborales más estables, transparentes y sostenibles en el tiempo.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

La investigación permitió confirmar que la formalización de la vinculación laboral es un aspecto fundamental dentro de la gestión del talento humano y del cumplimiento de la normatividad laboral vigente en Colombia. A través de los contratos laborales se establecen los derechos, deberes y responsabilidades del empleador y del trabajador, lo cual incide directamente en la estabilidad laboral, la confianza y el adecuado clima organizacional.

Los resultados evidenciaron que, en la empresa objeto de estudio, persisten prácticas de contratación informal propias de muchas pequeñas y medianas empresas del sector manufacturero, las cuales afectan negativamente la permanencia del personal, la productividad y la sostenibilidad empresarial. Estas prácticas, frecuentemente justificadas como mecanismos para reducir costos, generan en realidad riesgos legales, económicos y administrativos, exponiendo a la organización a sanciones y a la figura del contrato realidad.

Asimismo, se concluye que la formalización de la vinculación laboral no debe entenderse como un incremento innecesario de costos, sino como una inversión estratégica en el capital humano. La implementación de contratos adecuados, el cumplimiento de las obligaciones legales y una gestión básica del talento humano fortalecen el sentido de pertenencia, reducen la rotación del personal y mejoran el desempeño organizacional.

Finalmente, el estudio demuestra que una correcta formalización laboral favorece relaciones de trabajo más justas, transparentes y equilibradas, alineadas con los principios del Código Sustantivo del Trabajo y la Constitución Política de Colombia, constituyéndose como un factor determinante para la estabilidad, competitividad y permanencia de las empresas en el mercado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). The University of Chicago Press.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (8.ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.

Congreso de la República de Colombia. (1950). *Código Sustantivo del Trabajo*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=33104>

Constitución Política de Colombia. (1991). *Artículo 53*. <https://www.constitucioncolombia.com>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2023). *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas – CIIU Rev. 4 A.C*. <https://www.dane.gov.co>

Departamento Nacional de Planeación. (2024). *Beneficios del trabajo formal en Colombia*. <https://www.dnp.gov.co>

Ministerio del Trabajo. (2023). *Formalización laboral y protección de los derechos de los trabajadores*. <https://www.mintrabajo.gov.co>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). *Transición de la economía informal a la economía formal*. <https://www.ilo.org>

Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP). (2023). *Fiscalización y control de aportes al sistema de la protección social*. <https://www.ugpp.gov.co>

ANEXOS:

8.1 Anexo 1. Modelo de contrato de trabajo.

CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO INDEFINIDO

Entre los suscritos, por una parte _____, quien se identifica con Cédula de ciudadanía número _____, en adelante EL EMPLEADOR, y por la otra _____, quien se identifica con Cédula de ciudadanía número _____, en adelante EL TRABAJADOR, hemos convenido celebrar el presente contrato de trabajo a término indefinido que se regirá por las siguientes cláusulas.

1. OBJETO. Mediante el presente contrato el TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en favor del EMPLEADOR para el desarrollo del cargo de: _____, bajo la dirección y a las órdenes de aquel. Serán funciones del TRABAJADOR, sin perjuicio de otras que pueda ordenarle ejecutar el EMPLEADOR, las siguientes:

2. EXCLUSIVIDAD. El TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios de manera exclusiva al EMPLEADOR y no realizar el mismo servicio o similares a personas naturales o jurídicas que desarrollen la misma actividad económica del EMPLEADOR o sean considerados su competencia. El incumplimiento de este deber se considerará un incumplimiento grave de las obligaciones del TRABAJADOR.

3. CESIÓN DE DERECHOS. El TRABAJADOR declara que cede los derechos patrimoniales sobre el producto o productos finales que entregue al EMPLEADOR, teniendo esta total libertad de uso y explotación económica de los productos entregados. Lo anterior sin perjuicio de los derechos morales, que en cualquier caso quedarán en cabeza de su autor.

Los conceptos, ideas, bocetos preliminares y similares no hacen parte los productos o producto final y la titularidad de sus derechos tanto patrimoniales como morales quedan en cabeza del TRABAJADOR.

4. LUGAR DE TRABAJO. El TRABAJADOR prestará sus servicios en la _____ de la ciudad de CALI. Lo anterior sin perjuicio del cambio de lugar de trabajo que pueda ordenar el EMPLEADOR, ya sea de manera temporal o permanente. En ningún caso el cambio de lugar de trabajo podrá desmejorar las condiciones laborales del TRABAJADOR.

5. REMUNERACIÓN. El TRABAJADOR recibirá un salario mensual de \$ _____ (_____). En el evento en que el TRABAJADOR reciba remuneración adicional por comisiones, bonos o cualquier otra forma de salario variable se entenderá que el 82.5% del monto devengado se entrega a título de remuneración ordinaria y el 17.5% restante se entrega a título de remuneración de dominicales y festivos.

6. FORMA DE PAGO. El TRABAJADOR recibirá su salario mediante dos pagos quincenales del 50% del salario cada uno, el primero dentro de los primeros cinco días del mes y el segundo a los 15 días. El EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR mediante consignación bancaria en la cuenta que se indica a continuación:

Entidad: _____

Tipo de cuenta: Ahorros

Número: _____

7. JORNADA DE TRABAJO. La jornada de trabajo del TRABAJADOR será como se indica a continuación:

Lo anterior sin perjuicio de las modificaciones que el EMPLEADOR pueda realizar a estos horarios. El EMPLEADOR podrá disponer cuando considere necesario el trabajo por turnos que excedan las 8 horas por día o 47 horas a la semana, siempre y cuando el promedio de acumulado

de tres semanas no supere los límites anteriormente mencionados, de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, artículo 165, modificado por la Ley 2101 del 2021.

8. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. Serán obligaciones del EMPLEADOR, sin perjuicio de las demás que le asigne la ley o este contrato, las siguientes:

- a. Proveer al TRABAJADOR con las herramientas y elementos necesarios para la realización de su trabajo.
- b. Proveer al TRABAJADOR con los elementos de protección personal.
- c. Prestar al TRABAJADOR los primeros auxilios en caso de accidente laboral.
- d. Pagar la remuneración pactada en la forma establecida en el contrato.
- e. Respetar al TRABAJADOR en lo que respecta a su dignidad, creencias y sentimientos.
- f. Conceder al TRABAJADOR los permisos o licencias a las que tenga derecho.
- g. Expedir la certificación laboral si el TRABAJADOR la solicitare a la terminación del contrato.
- h. Pagar los gastos de traslado en caso de que el EMPLEADOR hiciese cambiar al TRABAJADOR de ciudad o residencia.
- i. Las demás que le asignen el Código Sustantivo del Trabajo y demás leyes concordantes.

9. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR. Serán obligaciones del TRABAJADOR, sin perjuicio de las demás que le asigne la ley o este contrato, las siguientes:

- a. Realizar las labores de su cargo de conformidad con lo establecido en este contrato.
- b. No divulgar información privada sobre el EMPLEADOR que haya conocido con ocasión de su trabajo y que pueda generarle algún perjuicio a aquel.
- c. Conservar y restituir en buen estado los bienes y herramientas que le hayan sido proporcionados para el desarrollo de su actividad, sin perjuicio del desgaste por el uso natural.
- d. Cuando corresponda, tomar la licencia de embarazo con al menos una semana de antelación a la fecha programada del parto.
- e. Las demás que le asignen al Código Sustantivo del Trabajo y demás leyes concordantes.

10. CONFIDENCIALIDAD. El TRABAJADOR se obliga a mantener en secreto toda información confidencial que le sea revelada por el EMPLEADOR o a que tenga acceso con

ocasión del presente contrato. Para efectos de este contrato se entiende por confidencial toda información entregada por el EMPLEADOR o a la cual el TRABAJADOR tenga acceso que cumpla con alguna de las siguientes condiciones:

a. Que no sea de conocimiento público ni de fácil obtención a través de medios legítimos y que sea denominada como tal por el EMPLEADOR

b. Que las circunstancias de su entrega, los medios de almacenamiento o las medidas de seguridad tomadas por el EMPLEADOR para la custodia de la información indiquen el carácter confidencial de la misma.

c. Se considerará información confidencial toda información de naturaleza contable, financiera o comercial que no sea de conocimiento público ni figure en bases de datos de acceso abierto o libre, tales como informes contables, planes de negocio, contratos y acuerdos de naturaleza privada, know-how, precios clientes, proveedores, entre otras. Esta lista tiene propósito enunciativo y no implica la no confidencialidad de otros tipos de información no mencionados en ella.

11. PERIODO DE PRUEBA. Las partes acuerdan un periodo de prueba de 2 (dos) meses. Durante el periodo de prueba el EMPLEADOR podrá dar por terminado el contrato sin que haya lugar a previo aviso o indemnización de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, artículo 76

12. TERMINACIÓN DEL CONTRATO. El contrato terminará

a. Por mutuo acuerdo entre las partes

Adicionalmente, podrá el EMPLEADOR dar por terminado el contrato de manera unilateral y sin lugar a indemnización en las siguientes circunstancias:

a. Engaño por parte del TRABAJADOR mediante documentos o certificados falsos

b. Violencia o indisciplina del TRABAJADOR durante el trabajo

c. Violencia o indisciplina del TRABAJADOR fuera de su jornada de trabajo contra el EMPLEADOR, su familia o la empresa.

d. Daño intencional a los bienes del EMPLEADOR o la empresa

e. Actos inmorales o delitos cometidos en el lugar de trabajo o mientras ejercía sus funciones

-
- f. Violación de las obligaciones del TRABAJADOR
 - g. Detención del TRABAJADOR por más de 30 días.
 - h. Revelación de secretos técnicos o comerciales del EMPLEADOR
 - i. Rendimiento deficiente y prolongado del TRABAJADOR en las labores asignadas
 - j. Incumplimiento de sus obligaciones legales o frente al EMPLEADOR sin causa aparente
 - k. Vicios o conductas del TRABAJADOR que perturben la disciplina en el lugar de trabajo.
 - l. El empleado no toman las medidas preventivas ordenadas por el médico de la empresa o las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
 - m. Ineptitud del TRABAJADOR que no le permite realizar la labor para la cual fue contratado
 - n. Al TRABAJADOR le fue otorgada la pensión de jubilación o invalidez
 - ñ. Enfermedad que incapacita al TRABAJADOR para laborar y no se ha podido curar en 180 días.

Por su parte, podrá el TRABAJADOR dar por terminado el contrato de manera unilateral y sin previo aviso en las siguientes circunstancias:

- a. Que el EMPLEADOR lo haya engañado respecto de las condiciones de trabajo.
- b. Actos de violencia o malos tratos del EMPLEADOR o representantes de él, en contra del TRABAJADOR o su familia.
- c. Actos del EMPLEADOR que induzcan al TRABAJADOR a cometer algún acto ilícito o contrario a sus creencias políticas o religiosas.
- d. Circunstancias de trabajo que el TRABAJADOR no pudiera prever al momento de la firma del contrato, que pongan en peligro su salud y que el EMPLEADOR no solucione.
- e. El incumplimiento sistemático por parte del EMPLEADOR de sus obligaciones contractuales o legales.
- f. Las demás que permita el Código Sustantivo del Trabajo o la ley.

13. VACACIONES. El TRABAJADOR gozará de 15 (quince) días hábiles de vacaciones por cada año laborado, o su fracción equivalente en caso de que se hayan causado por un periodo menor. Las vacaciones serán otorgadas al trabajador dentro del año siguiente a su fecha de causación.

14. PLAZO DEL CONTRATO. El presente contrato será de término indefinido y continuará mientras subsistan las causas que le dieron origen, iniciando su ejecución a partir de la fecha de firma de este contrato

15. NOTIFICACIONES. Del EMPLEADOR:

Ciudad: CALI

Dirección: _____

Correo electrónico: _____

Del TRABAJADOR

Ciudad: CALI

Dirección: _____

Correo electrónico: _____

Para constancia de las partes se firman dos ejemplares del mismo tenor el _____

DEL EMPLEADOR

Cedula de Ciudadanía: _____

DEL TRABAJADOR

Cedula de Ciudadanía: _____