

**ANÁLISIS SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL ENFOCADO A PRÁCTICAS LABORALES EN ENTIDADES PÚBLICAS SECTOR INFRAESTRUCTURA**

**Giovanni Sierra Oliveros<sup>a</sup>.**

<sup>a</sup> Especialización en Gerencia de proyectos de construcción, Universidad Santo Tomás Seccional Tunja, [ingsierra@yahoo.es](mailto:ingsierra@yahoo.es)

***Resumen—***

***Palabras clave—*** INVIAS (Instituto Nacional de Vías de Colombia), IDU (Instituto de Desarrollo Urbano de Bogotá), ICCU (Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca), ISO (Organización Internacional de Normalización), OPS (Orden de Prestación de Servicios). RSE (Responsabilidad Social Empresarial).

***Abstract—***

***Keywords—*** INVIAS (National Institute of Ways of Colombia), IDU (Institute of Urban Development of Bogotá), ICCU (Institute of Infrastructure and Concessions of Cundinamarca), ISO (International Organization for Standardization).

## I. INTRODUCCIÓN

El tema de responsabilidad Social ha tenido un acelerado desarrollo en las últimas décadas, como consecuencia de la intensificación de la globalización, la explosión de los medios informativos, las redes sociales y el surgimiento de las grandes economías emergentes, donde ha crecido significativamente la producción de bienes y servicios, que en ocasiones son producidos en condiciones de desatención a los derechos laborales y al medio ambiente.

La organización Internacional de Normalización ISO generó desde el año 2010 la “guía de responsabilidad social ISO 26000”, en la cual se definen principios básicos, lineamientos, recomendaciones, políticas, procedimientos, y análisis de procesos que debería seguir una organización para que la misma se encamine a considerarse como socialmente responsable.

Para el caso colombiano concretamente, se desarrolló en el 2008 la Guía Técnica Colombiana de Responsabilidad Social, a cargo del Comité Técnico Colombiano 180 del ICONTEC, estudio que vinculó a más de 200 organizaciones del país de carácter privado y público en diferentes escenarios o renglones de participación económica.

No obstante en Colombia se tiene a la fecha que si bien muchas entidades, empresas y organizaciones a nivel público y privado generan sobre sí publicidad en torno a desarrollo de programas de responsabilidad social, lo cierto es que en general se basan en conceptos ambiguos y sub estandarizados de naturaleza unilateral y pasajera que no cumplen en su gran mayoría con lo definido por la ISO o el ICONTEC.

En el presente artículo se efectúa un análisis sobre las entidades públicas de mayor envergadura encargadas de la construcción de infraestructura vial en el plano nacional, departamental y distrital respecto al grado de cumplimiento que han tenido en temas de responsabilidad social y de manera concreta lo referente a las prácticas laborales ejercidas con los empleados que desempeñan labores en dichas entidades, contrastando la información oficial suministrada por las entidades frente a las opiniones de sus trabajadores.

## II. ANTECEDENTES

Aunque las expectativas de lo que debe entenderse como un comportamiento socialmente responsable varían a través de los países y culturas, los gobiernos y las organizaciones públicas y privadas, deben, no obstante, respetar la normatividad internacional como la que reflejan la Declaración Universal de Derechos Humanos, la organización internacional del trabajo, los principios constitucionales y las leyes laborales establecidas. La responsabilidad social parte del cumplimiento mínimo de estas leyes yendo más allá por cuanto involucra la solución a las falencias de orden legal habiendo identificado aquellos factores que escapan al alcance de los gobiernos y generando medidas que busquen en el corto, mediano y largo plazo establecer fórmulas para un desarrollo social no solo sostenible sino creciente.

En ese entendido, ninguna norma o política de responsabilidad social se enfoca en reemplazar, transformar o modificar de ninguna manera el deber del estado de actuar por el interés público ya que estas no buscan establecerse como mecanismos para la transformación de la legislación o regulaciones propias de cada estado, no obstante a partir de este punto la responsabilidad social de cualquier organización debe partir de los principios básicos de: “Rendición de cuentas, Transparencia, Comportamiento Ético, Respeto a los intereses de las partes interesadas, Respeto al principio de legalidad y Respeto a la normativa internacional”. (ISO 26000, 2010).

Si bien en Colombia desde el año 2008 el Instituto Colombiano de Normas técnicas (ICONTEC) generó la Guía Técnica Colombiana de Responsabilidad Social GTC 180, lo cierto es que pocas empresas de carácter público o privado están enfocadas al cumplimiento de esta norma. Al respecto, sobre lo contenido en la misma se destacan los siguientes conceptos relacionados con las políticas que debería tener una empresa o institución para con sus empleados:

- Como consideraciones legales de una gestión socialmente responsable, las organizaciones deberían ser socialmente sostenibles frente a sus partes interesadas (stakeholders), entendiéndose por esto que no existen grupos marginados o lesionados de manera sistemática o intencional

por las actividades de la organización. Estos principios, a su vez se basan en la dignidad inalienable de las personas, fundamento del estado social de derecho y de los derechos fundamentales que este garantiza a los ciudadanos.

- Una vez identificadas las partes interesadas (stakeholders), la organización debe priorizar sus intereses incluyendo especialmente aquellos que tengan una relación legal con la organización y aquellos basados en las leyes nacionales o convenciones, principios o recomendaciones reconocidas internacionalmente.
- En el numeral 5.2.2.2 Trabajadores. Se encuentra que “Las relaciones entre la organización y sus trabajadores implican las políticas y prácticas relacionadas con el trabajo directo lo mismo que con los trabajadores tercerizados”, así mismo en dicho numeral se cita que “...La organización deberá establecer políticas laborales que se enmarquen en los principios de responsabilidad social. Estos principios se remiten a los derechos humanos que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha designado como derechos fundamentales en el trabajo, que el estado y los empleadores han aceptado promover y realizar de buena fe...”, “...Las declaraciones de la OIT son de cumplimiento obligatorio para los gobiernos, que deben garantizar que sus legislaciones se adecuen a estos criterios universalmente aceptados...”. (Icontec, GTC 180. 2008).

De lo anterior se destaca que si bien el ICONTEC reconoce la necesidad de cumplimiento de principios y normas internacionales relacionadas con lo establecido por la ONU (organización de la cual Colombia es miembro desde 1945) y la OIT (Colombia es miembro de la organización internacional del trabajo desde el año 1919), lo cierto es que contradictoriamente reconoce y aprueba tácitamente la existencia de vínculos laborales tercerizados, lo mismo ocurre con la Guía de responsabilidad Social ISO 26000 en donde se cita que “Las prácticas laborales de una organización comprenden todas las políticas y prácticas relacionadas con el trabajo que se realiza dentro, por o en nombre de la organización, incluso el trabajo subcontratado”. Al respecto cabe mencionar lo contenido en la declaración de derechos humanos establecida por la ONU:

- Artículo 7. Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley...
- Artículo 21. 2. Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país.
- Artículo 22. Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.
- Artículo 23. 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
- Artículo 24. Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Un principio fundamental de la declaración de Filadelfia de la OIT de 1994 es que el trabajo no es una mercancía. Esto quiere decir que los trabajadores no deberían ser tratados como un factor de producción, ni estar sujetos a las mismas fuerzas del mercado que se aplican a las mercancías. La vulnerabilidad inherente de los trabajadores y la necesidad de proteger sus derechos básicos se refleja en la Declaración Universal de Los Derechos humanos antes citada, así como en otras normas de carácter de cumplimiento internacional como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

La ISO al respecto de lo contenido en la guía ISO 26000 sobre temas de relaciones laborales enmarcadas en principios de responsabilidad social, define en el apartado 6.4 Prácticas Laborales:

“La creación de puestos de trabajo, así como los salarios y otras compensaciones que se paga por el trabajo realizado, se encuentran entre las contribuciones sociales y económicas más importantes de una organización. El trabajo enriquecedor y productivo es un elemento esencial en el desarrollo humano; los niveles de vida mejoran gracias al pleno empleo y el empleo seguro. Su ausencia constituye una causa primordial de problemas sociales. Las prácticas laborales tienen un mayor impacto sobre el respeto al principio de legalidad y en el sentido de la justicia presente en la sociedad: Las prácticas laborales socialmente responsables son esenciales para la justicia social, la estabilidad y la paz”.

Estas consideraciones resultan fundamentales para definir los principios de toda vinculación laboral y derechos inherentes que tienen los trabajadores para con las organizaciones. De manera específica la ISO en su guía de responsabilidad social ISO 26000 considera el cumplimiento mínimo de los siguientes parámetros:

- Tener la confianza de que todo trabajo sea desempeñado por mujeres y hombres reconocidos legalmente como empleados o reconocidos legalmente como trabajadores autónomos.
- No tratar de evitar las obligaciones que la ley impone al empleador disfrazando relaciones, que de otra manera, serían reconocidas como relaciones laborales bajo ley.
- Reconocer la importancia del empleo seguro, tanto para los trabajadores individuales, como para la sociedad: Valerse de la planificación activa de la fuerza de trabajo para evitar el empleo de trabajadores de manera casual o el excesivo uso de trabajadores de manera temporal, excepto cuando la naturaleza del trabajo a realizar sea realmente de corto plazo o por temporada.
- Asegurar la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores y no discriminar, ya sea directa o indirectamente en ninguna práctica laboral.
- No beneficiarse de prácticas laborales injustas, explotadoras o abusivas de sus socios, proveedores o sub contratistas, incluidos los trabajadores a domicilio.
- Las condiciones laborales de trabajo incluyen salarios y otras formas de compensación, jornada laboral, periodos de descanso, vacaciones, prácticas disciplinarias y de despido, Protección

de la maternidad y aspectos del bienestar, acceso a servicios médicos.

Las anteriores consideraciones entre otras configuran un escenario mínimo de protección social, la cual desempeña un rol fundamental en la preservación de la dignidad humana y en el establecimiento de un sentido de equidad y justicia social toda vez que las condiciones de trabajo afectan considerablemente la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, así como el desarrollo económico y social de un estado.

Desde el punto de vista del cumplimiento en temas de responsabilidad social empresarial enfocados hacia las relaciones laborales que una empresa o institución adopta, surge en consecuencia la diametralidad de la aplicación de políticas y principios vs prácticas organizacionales reales toda vez que por un lado se abanderan estándares enfocados a la imagen pública en donde dichas organizaciones se muestran a sí mismas como socialmente responsable, y sin embargo por otra parte adoptan crecientemente prácticas de vinculación mediante formas de tercerización laboral tan solo por ahorrarse el pago de los beneficios de ley que todo trabajador debería recibir y de esta manera en ningún caso ofrecen a empleados las prestaciones sociales mínimas de ley como vacaciones, primas de servicio, cesantías, pago de horas extra, licencias de maternidad, subsidios de transporte y demás derechos laborales mínimos de cumplimiento nacional e internacional.

Como parámetro fundamental de las organizaciones que enfocan sus políticas laborales hacia la tercerización laboral, está la reducción de costos de operación para ser más eficientes en la producción de los bienes o servicios que suministran. Al respecto el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) dentro de un estudio generalizado efectuado en toda América Latina sobre la aplicación de políticas de responsabilidad social, sustenta sobre el comportamiento empresarial “que si bien hay que producir aquello que la sociedad demanda, dichos bienes y servicios deben ser responsables, que cumplan su función, que satisfagan las necesidades de la sociedad y no solo de las empresas, que hagan lo que dicen que hacen, que no produzcan daño a las personas y al medio ambiente, que hayan sido producidos con prácticas responsables con los trabajadores, con insumos no dañinos, etc”. (BID. 2011)

Este enfoque empresarial y de estado sobre la reducción de costos de operación y la maximización de las utilidades percibidas que riñe en temas laborales con las prácticas de responsabilidad social no es una idea reciente, surge como un producto de la línea de gobernanza y comercio Neoliberal por el que se rigen la mayor parte de los estados del mundo hoy en día (Para el caso de Colombia desde los años 90 a través de la presidencia de Cesar Gaviria).

La visión económica Neo liberal de los años 60's y 70's tuvo en su principal ideólogo al profesor de la Universidad de Chicago y premio Nobel de Economía Milton Friedman, quien no dudó en tildar de subversiva la teoría de la Responsabilidad Social Empresarial, ya que esta se opone al fin primordial y único de las empresas que es el de incrementar los ganancias financieras de sus asociados, de forma tal que si la empresa cumple con esta finalidad pues estará siendo responsable, porque en la medida en que los recursos de las corporaciones sean utilizados con eficiencia económica, se generarán beneficios para la sociedad como oferta de empleo, productividad e inversión, sin que sea necesario que los órganos de administración del núcleo empresarial tengan que implementar programas ni destinar recursos para resolver problemas sociales, es más, esa asignación de recursos con fines de solidaridad está vedada, porque se considera injusto el desvío de dineros que pertenecen única y exclusivamente a los asociados de la corporación. (Morgestein. 2012).

Así mismo es necesario remitirse al informe de la Comisión Trilateral de 1975 sobre la crisis de las democracias, este informe señalaba que los ciudadanos y grupos de las sociedades democráticas estaban exigiendo un volumen excesivo de derechos y reivindicaciones, que sobrecargaban la capacidad de respuesta del estado y que por tanto, lo que se requería era que los mismos ciudadanos dejaran de exigir tantas reivindicaciones. Aparecen entonces, la propuesta de la desregulación, la expansión del mercado y las liberalizaciones que contribuyeron a disciplinar a la población, inculcaron planteamientos individualistas como filosofía de vida y redujeron los recursos asistenciales estatales. (Naranjo. 2014).

Para el caso particular de Colombia, pero quizá también para el resto de América Latina, la dificultad

adicional al panorama descrito, es que no sólo se pasó a un estado neoliberal sino que esa transición se dio sin haberse consolidado un estado de bienestar; es decir, un aparato estatal inconcluso, precario o simplemente con un desarrollo distinto al modelo de estado europeo pero que ha revelado siempre una fragilidad institucional, una presencia diferenciada en el territorio, sin control del monopolio de la violencia, con prácticas políticas clientelistas y corruptas, y sin capacidad para enfrentar las demandas sociales de la ciudadanía. Lo paradójico es que en el momento de firmar una nueva constitución política donde se apostaba por un estado social de derecho, se abrió la economía al libre mercado a inicios de la década del 90. La economía de mercado y el modelo neoliberal, fueron desmontando la convicción y el establecimiento de los derechos sociales como eje central de la construcción de sujetos en el escenario político. (Naranjo. 2014).

De esta manera se ha construido el tejido social actual en Colombia, lleno de diferencias sociales, políticas y económicas, no permitiendo la reconstrucción del mismo, debido al individualismo de pocos, haciendo que las personas más vulnerables de la sociedad no tengan una certeza de sus vidas en algunos años, los derechos fundamentales que se mencionan en la Constitución Política de 1991 para muchos no son un derecho sino un privilegio. La brecha entre los estratos sociales se hace cada vez más grande y la responsabilidad social que tanto se menciona en algunos casos ha perdido su verdadera dirección siendo utilizada como una máscara para que muchos oculten sus actuaciones. (Bello. 2013).

El banco Interamericano de Desarrollo en su informe sobre responsabilidad social en América Latina del año 2011, menciona una serie de barreras que impiden la adecuada implementación de políticas de responsabilidad social enfocadas a temas laborales:

- Clientelismo y orientación burocrática en la gestión de recursos humanos: No obstante la contribución significativa de muchas empresas del sector público al cumplimiento de su responsabilidad interna de contratar al personal más idóneo para el desempeño de una función y su compromiso con el desarrollo continuo de ésta, predomina la preferencia por el amigo, el miembro de la familia o el compromiso con el

partido político victorioso en las elecciones. Ya en sus posiciones, la orientación burocrática de los nuevos funcionarios se centra en la rendición de cuentas en forma de actividades realizadas, en vez de grado y calidad de sus servicios.

- Prioridad a políticas institucionales internas o de corto plazo: Cuando la dirección de las empresas o programas está sometida a los vaivenes de la política pública establecida por el gobierno central, o el sectorial, las prioridades internas se tratan de alinear con aquella, que usualmente tienen un enfoque de ciclo presidencial –cuatro o seis años, según el caso.- De esta manera, el corto plazo, la improvisación y el incumplimiento de las metas de más largo plazo se convierten en el modus operandi institucional.
- El desarrollo de alianzas internas para conservar el poder alcanzado mediante el nombramiento, suele consumir tiempo y energía de los funcionarios que los distrae de su rol fundamental de servidores públicos. Todo lo anterior dificulta el alcance y profundidad de las intervenciones de la empresa. Desafortunadamente estas prácticas están generalizadas en toda la región, y no suelen ser rechazadas de manera unánime por parte de la población.

Una condición estatal de ausencia de responsabilidad social, se configura para “aquellas naciones cuyos gobiernos no tienen políticas integrales o incluso parciales sobre la RSE y ésta es fragmentada y dispersa. En estos casos existe la RSE por parte de algunas empresas, pero no necesariamente una política del Estado sobre ella. Las razones por las cuales una parte del empresariado ingresa a la RSE suele ser diversa, y por lo general es por razones de reputación o imagen ante los consumidores. Este tipo de comportamiento por lo general corresponde a países de desarrollo incipiente de la RSE”. (Arroyo. 2012).

Sin embargo, lo que sí es posible afirmar con plena certeza, es que el concepto de responsabilidad social se ha convertido en una tendencia creciente, en una acción ligada a las estrategias de las empresas y por qué no, se concibe también como una moda, y por eso muchas personas y organizaciones quieren hablar de ello; se quiere incursionar en esta corriente o moda, y en casos significativos no se comprende su fondo; por ende se

infiere que es allí donde se ha comenzado a sembrar los frutos de las equivocaciones frente al ejercicio de la RSE. (Vergara. 2009).

En torno a la visión publicitaria sobre la RSE que toman las empresas para generar un impacto a través de los medios sobre la sociedad, el BID en su informe sobre responsabilidad social en América Latina del año 2011 destaca:

- Al referirse a la RSE, los medios tradicionales suelen mostrar una perspectiva poco crítica, haciendo foco en las prácticas socialmente responsables más que en las irresponsables, cubriendo sobre todo eventos donde las empresas dan a conocer acciones muy puntuales. Las empresas aparecen como única o prioritaria fuente de información (restándose espacio a los demás grupos de interés, tales como los trabajadores), lo cual es de advertir no sólo porque va en detrimento del principio básico del periodismo sobre la búsqueda de imparcialidad a través del contraste de diversas fuentes sino porque las empresas aparecen como las fuentes menos confiables para dar información sobre su RSE.
- La elaboración de contenidos es una actividad que forma parte de la razón de ser de los medios. Llama la atención, entonces, que sólo el 11 por ciento de los 120 medios consultados en América Latina reporta la producción de contenidos propios como una forma que adoptan sus acciones de RSE. Es bien conocida la incidencia de los medios de comunicación en la percepción y en el comportamiento de las personas, y cuáles suelen ser los modelos ofrecidos desde los medios.
- Por otra parte, prácticamente no existe en los medios tradicionales un debate crítico en torno al concepto de RSE, en cuanto a qué implicancia tiene para las empresas un comportamiento responsable y a si un comportamiento responsable merece la atención de la prensa.

Para efectuar un análisis del alcance legal y jurisprudencial sobre la tipificación, ejercicio y validez en cuanto a la regulación de las prácticas laborales en Colombia a nivel de tercerización laboral debe destacarse lo contenido en las principales leyes, Códigos, normas y sentencias vigentes a la fecha:

**Ley 80, Artículo 32, Numeral 3:** Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimiento especializado. Expresiones subrayadas declaradas exequibles. Sentencia C 154/97 marzo 19 de 1997. Corte Constitucional.

**Ley 190 de 1995, Artículo 2º, Parágrafo:** La inclusión de los contratistas de prestación de servicios en el Sistema Único de Información de Personal no genera vínculo laboral alguno con la administración pública ni da lugar a un régimen de carrera o prestacional especial. En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable. Declaradas exequibles. Sentencia C 154/97 marzo 19 de 1997. Corte Constitucional

**Código Sustantivo del trabajo, Artículo 23:** ELEMENTOS ESENCIALES. Subrogado por el art. 1, Ley 50 de 1990.

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales: a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y c. Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

**Código Sustantivo del trabajo, Artículo 34:** CONTRATISTAS INDEPENDIENTES. Modificado por el art. 3, Decreto 2351 de 1965. 1o) 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 beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva.

**Código del Estatuto Mercantil Colombiano, artículo 25:** define a la empresa como "... toda actividad económica organizada para la producción, transformación, circulación, administración o custodia de bienes, o para la prestación de servicios...", lo cual debe ser interpretado a la luz de nuestra Constitución Política, que en sus artículos 4 y 333, respectivamente, declara a Colombia como un Estado Social de Derecho, y le impone a la empresa, como base del desarrollo, una función social que implica obligaciones.

**Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 "Todos por un nuevo país", artículo 74:** "El Gobierno Nacional también fijará las reglas para garantizar que las empresas cumplan plenamente las normas laborales en los procesos de tercerización".

Los anteriores precedentes legales y sin desconocer la existencia de múltiples conceptos, fallos y decretos reglamentarios (que no han modificado en forma o fondo lo presentado con anterioridad) emanados del estado colombiano a través de sus instituciones, sirven como soporte para el análisis de la aplicabilidad de estos a la luz de la realidad del ejercicio de tercerización laboral en Colombia.

El estado ha adquirido compromisos a nivel internacional en cuanto a prácticas laborales justas, como condición para la suscripción de tratados de libre comercio, pactos internacionales y otros. No obstante "desde hace cinco años, medios, sindicatos y gobiernos evalúan si es cierto que Colombia cumple el Plan de Acción Laboral —PAL— (o acuerdo Obama–Santos). El acuerdo de los dos gobiernos que hizo posible que el Tratado de Libre Comercio entre EE. UU. y Colombia entrara en vigencia. Y en mayo, se celebra la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT en Ginebra, en donde el sistemático incumplimiento del gobierno y las empresas colombianas de los convenios internacionales del trabajo es siempre tema central de discusión." (Palma. 2016).

En entrevista a la ministra de trabajo, manifestó que: “Pensamos que los pactos se deben restringir al máximo, por ejemplo a empresas pequeñas donde no puede existir un sindicato. Los canadienses recomiendan su eliminación como parte del TLC y la Oede se lo ha planteado al Gobierno; no es algo esotérico.” (Rubio. 2017)

Las pruebas del incumplimiento son contundentes: la proporción de trabajadores sometidos a relaciones laborales ilegales sigue invariable, 17,3% de la población trabajadora. Además, en los últimos cinco años, precisamente en el tiempo que lleva el PAL, la informalidad ha crecido en 877.680 nuevos trabajadores. Los pactos colectivos han crecido un 13 %, a pesar de haberse penalizado su existencia y no solo no existe ninguna sanción penal contra nadie por el uso de ese mecanismo, sino que han pasado de 932 a 1050. (Palma. 2016).

De acuerdo con las cifras del Ministerio del Trabajo, en el sector público por cada 100 empleados de planta en entidades territoriales, hay 107 por prestación de servicios. (Valbuena. 2017).

### III. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

El estudio de caso efectuado consistió en la indagación sobre el cumplimiento de políticas de responsabilidad social en temas de asuntos laborales sobre entidades públicas del estado encargadas de la construcción de infraestructura. De manera específica el Instituto nacional de vías (INVIAS) Sede principal Bogotá, El instituto de Desarrollo Urbano de Bogotá (IDU) y el Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca (ICCU). A estos tres institutos a través de derecho de petición se les solicitó responder las siguientes preguntas (las mismas preguntas se solicitaron para cada uno de los institutos citados):

- 1.Cuál es la función social que cumple el instituto en la nación?
2. Tiene el instituto implementado el sistema de responsabilidad social ISO 26000 en la entidad?
3. Que políticas o programas de responsabilidad social adelanta el instituto en desarrollo de sus proyectos de construcción, mantenimiento, rehabilitación, consultoría, interventoría, concesión, etc.?
4. Que política de responsabilidad social solicita el

instituto, sea ejecutada por sus contratistas?. (ISO, políticas de la organización de naciones unidas, políticas de la organización internacional del trabajo u otras guías de aplicación mundial) ?.

5. Número de personal contratista (órdenes de prestación de servicios) con el cual contaba el instituto en el año 2015, 2016 y 2017 desarrollando labores delegadas relacionadas con la gestión de procesos a nivel de oficina (personal contratista trabajando en la sede de la entidad en Bogotá en funciones administrativas y técnicas (me refiero a las personas, Ej. Secretarías, ingenieros, técnicos, supervisores, etc., no firmas contratistas ni contratos de obras.)) ?.
6. Promedio de meses en el año 2015, 2016 y 2017 que fue remunerado a los contratistas del instituto con órdenes de prestación de servicios en dichos años (Es decir por cuantos meses en promedio se les contrataba por año a las personas trabajando a nivel de oficina en la sede de la entidad Bogotá (me refiero a las personas, Ej. Secretarías, ingenieros, técnicos, supervisores, etc., no firmas contratistas ni contratos de obras.)) ?.
7. De las personas que estaban trabajando como contratistas por órdenes de prestación de servicios a nivel de oficina en la sede de la entidad en el año 2015, a cuantas se les renovó contrato en el año 2016. Así mismo de las que estaban trabajando en el año 2016 a cuantas se les renovó contrato en el año 2017 (personas trabajando a nivel de oficina en la sede de la entidad (me refiero a las personas, Ej. Secretarías, ingenieros, técnicos, supervisores, etc., no firmas contratistas ni contratos de obras.)) ?.
8. Hubo reducción o aumento en el número de personal contratista por órdenes de prestación de servicios o en el año 2016 respecto al año 2015, así mismo en el año 2017 respecto al año 2016? (personas trabajando a nivel de oficina en la sede de la entidad). ?.
9. Hubo vinculación de personal de planta en la entidad (personal contratado directamente sin órdenes de prestación de servicios) durante los años 2015, 2016 y 2017?. Es este personal contratado de planta igual o superior al personal sustituido al vencerse órdenes de prestación de servicios en cada año?.
10. Se conoce o tiene indicios que algún contratista en calidad de persona contratada bajo la modalidad de prestación de servicios haya continuado desempeñando funciones aun sin tener contrato vigente con el instituto a espera de renovación de

contrato (Es decir que un funcionario a quien se le ha terminado su contrato de prestación de servicios haya continuado trabajando en la sede de la entidad o desde su casa esperando la renovación de dicho contrato?).

11. Sobre los procesos que lleva a cabo el instituto (Acciones de tutela, seguimiento a contratos, seguimiento de procesos de multa, reclamaciones de contratistas o terceros hacia la entidad, gestión interna de la entidad con otras entidades o seccionales, labores de operación y gestión a nivel administrativo, etc.), que porcentaje de procesos se dilatan, se vencen términos o sencillamente no se pueden llevar a términos de cierre adecuados por cuenta del factor de relevo y cambio de personal contratista por órdenes de prestación de servicios anualmente.
12. Posee la entidad sindicato de trabajadores?.
13. Se han efectuado reclamaciones al instituto por temas de tercerización laboral directamente relacionados con personal de planta o sindicatos que laboran en la sede central de Bogotá en el año 2015, 2016 y 2017?.

Las anteriores preguntas se solicitaron y respondieron según los siguientes oficios:

Tabla1: Relación correspondencia enviada y recibida

INSTITUTO	SOLICITUD INFORMACION	RESPUESTA ENTIDAD
INVIAS	Radicado 181672 11 Julio 2017	Oficio OAJ99252 08 Agosto 2017
IDU	Radicado 20175260482072 11 julio 2017	Oficio SGGC 20175050693681 24 Julio 2017
ICCU	Radicado 00006979 11 Julio 2017	Oficio ICCU-SAF-426 26 Julio 2017

Fuente: Elaboración propia.

De manera paralela a lo requerido a los diferentes institutos citados, se procedió con la realización de una encuesta a múltiples funcionarios que laboran bajo el esquema de prestación de servicios en cada una de estas entidades de manera anónima (Debido a que nadie estuvo en disposición de generar firmas en la misma, así mismo para no dar lugar a respuestas incorrectas por miedo a ser evaluados por sus superiores). La encuesta fue cerrada, es decir que las respuestas que podían darse por parte de los funcionarios correspondían únicamente a “Si” o “No”. Las preguntas formuladas en esta encuesta y los resultados obtenidos fueron:

Tabla2: Encuestas a trabajadores con OPS

PREGUNTA	IDU		INVIAS		ICCU	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1. Considera que en general los cargos por órdenes de prestación de servicios en su entidad se obtienen a partir de favores políticos?	40 %	60 %	33 %	67 %	75 %	25 %
2. El cargo ocupado fue obtenido por influencia política?	50 %	50 %	22 %	78 %	25 %	75 %
3. En promedio semanalmente trabaja más de 48 horas en su cargo?	70 %	30 %	78 %	22 %	75 %	25 %
4. Ha disfrutado de vacaciones pagadas en el último año?	0%	100 %	0%	100 %	0%	100 %
5. Ha disfrutado de vacaciones pagadas en los últimos tres años?	0%	100 %	0%	100 %	0%	100 %
6. Su cuenta de cobro tarda en ser pagada más de 15 días después de haberse gestionado?	80 %	20 %	22 %	78 %	25 %	75 %
7. Su cuenta de cobro tarda más de 30 días en ser pagada después de haberse gestionado?	30 %	70 %	0%	100 %	0%	100 %
8. Tarda menos de tres días en gestionar su cuenta de cobro?	30 %	70 %	33 %	67 %	50 %	50 %
9. Tarda más de siete días en gestionar su cuenta de cobro?	40 %	60 %	56 %	44 %	25 %	75 %
10. Ha disfrutado de primas, cesantías o intereses de cesantías en el último año?	0%	100 %	0%	100 %	0%	100 %
11. Ha disfrutado de primas, cesantías o intereses de cesantías en los últimos tres años?	0%	100 %	0%	100 %	25 %	75 %
12. La renovación de su orden de servicio ha durado un mes o menos?	50 %	50 %	44 %	56 %	25 %	75 %
13. La renovación de su orden de servicio ha durado más de un mes?	40 %	60 %	78 %	22 %	25 %	75 %
14. Ha tenido que trabajar aun sin tener orden de servicio vigente, tan solo para tratar de conservar el empleo?	20 %	80 %	100 %	0%	75 %	25 %
15. Conoce las políticas y leyes de estado relacionadas con la tercerización laboral?	20 %	80 %	56 %	44 %	50 %	50 %
16. Debido al ausentismo laboral ocasionado por la no renovación de órdenes de prestación de servicio a personal clave en la entidad, se han perdido demandas, reclamaciones, acciones de tutela, han dejado de contestarse derechos de petición o en general ha dejado de atenderse cualquier trámite ya que el personal que debía hacerse cargo de los mismos no tiene contrato vigente?	20 %	80 %	78 %	22 %	75 %	25 %
17. Dentro de la remuneración por su trabajo ha calculado las pérdidas por dejar de percibir beneficios sociales de ley como primas, vacaciones, cesantías e intereses a cesantías, pago inequitativo de aportes parafiscales, retención en la fuente, ICA, etc.?	90 %	10 %	78 %	22 %	75 %	25 %
18. Cree que la entidad funcionaria mejor si sus trabajadores estuvieran nombrados directamente, es decir que tuvieran vínculo laboral directo con la entidad?	100 %	0%	89 %	11 %	100 %	0%

PREGUNTA	IDU		INVIAS		ICCU	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
19. Hay Trabajadores en la planta (con contrato de carrera administrativa y/o vínculo laboral directo con la entidad) que hacen la misma labor que usted?.	100 %	0%	100 %	0%	75 %	25 %
20. Ha tenido problemas en atención medica porque el tiempo entre contrato y contrato hace que deje de pagar aportes en salud?	20 %	80 %	33 %	67 %	25 %	75 %
21. Su jefe tiene en cuenta que usted como contratista no está sujeto a horario?	10 %	90 %	33 %	67 %	25 %	75 %
22. Planea pensionarse como independiente?	10 %	90 %	44 %	56 %	0%	100 %
23. Le han pedido que haga cosas que no son estrictamente laborales para mantener el contrato?	30 %	70 %	44 %	56 %	50 %	50 %
24. Lo tienen en cuenta en igualdad de condiciones frente a los funcionarios de planta para eventos deportivos, culturales o recreativos?	10 %	90 %	0%	100 %	75 %	25 %

Fuente: Elaboración propia con base en respuesta de encuestas a trabajadores con OPS.

El análisis de lo respondido por cada uno de los institutos a nivel de información oficial se contrasto frente a lo manifestado por los trabajadores en calidad de prestación de servicios, toda vez que son ellos quienes permiten una verdadera evaluación del aspecto no solo legal en cuanto al cumplimiento de la legislación nacional vigente, sino a nivel de validez de las políticas de responsabilidad social.

El contraste de lo manifestado oficialmente por los institutos vs lo manifestado por sus trabajadores obedece a la metodología para elaboración de estudios de caso en responsabilidad según la cual “Conseguir el apoyo de la organización es determinante para garantizar el desarrollo fluido y exitoso del estudio de caso en RS. El apoyo consiste en conseguir el respaldo institucional necesario para tener acceso a: i) información documental – que es elaborada por la organización y que no es pública. ii) Escenarios en los cuales se implementan las experiencias en RS; y iii) Stakeholders internos involucrados en las líneas de acción de interés” (Pérez. 2016).

#### IV. ANALISIS DE RESULTADOS

Sobre la relevancia que tiene la evaluación del cumplimiento en cuanto a políticas de responsabilidad social en temas laborales para los institutos objeto del

caso de estudio, debe tenerse como indicador el presupuesto que maneja cada uno de ellos. En el caso del distrito, cuyo mayor gestor de obras de infraestructura vial es el Instituto de Desarrollo Urbano IDU, se destinó para el año 2017 cuatro y medio (4,5) billones de pesos a ser utilizados en Troncales de transmilenio y recuperación de malla vial entre otros. (SDH. 2017). En el caso del Instituto Nacional de Vías, el presupuesto para el año 2017 es de dos (2) billones de pesos. (CCI. 2017). Para el Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca ICCU, según el acuerdo 016 del 30 de Diciembre de 2016, se destino para la vigencia 2017 un presupuesto de Ciento ochenta y nueve mil millones de pesos. (ICCU. 2016).

Como puede observarse, los recursos manejados por las entidades descritas son cuantiosos y ante tan escenario la respuesta obtenida por parte de las mismas en torno a la primera pregunta efectuada sobre la función social que cumplen, las respuestas se limitaron a la descripción esencial de construcción de infraestructura así:

- INVIAS: “De conformidad con el decreto 2618 de 2013... En ese orden de ideas, habrá de entenderse que como función social esta entidad adelanta todos los planes y políticas de conectividad vial, marítima y fluvial, prestando el servicio público de infraestructura”.
- IDU: “... La función social que cumple el IDU en cuanto a su responsabilidad de transformar las realidades sociales y espaciales de un territorio a través de los proyectos de infraestructura y la implementación de la gestión social...”
- ICCU: “Teniendo en cuenta el decreto ordenanza número 00261 de 2008...Tendrá como misión ejecutar proyectos de infraestructura física y acciones de mantenimiento y mejoramiento, para que los habitantes de Cundinamarca se movilicen de manera adecuada, disfruten del espacio público, mejoren su calidad de vida y se alcance el desarrollo sostenible”.

Si bien la construcción de infraestructura genera desarrollo en una región o sector, estas acciones no pueden evaluar por si solas el grado de responsabilidad social que tienen las instituciones a través de las cuales se efectúan.

Frente a las preguntas dos, tres y cuatro que se relacionan con la implementación de políticas de responsabilidad social, así como las exigencias efectuadas a los contratistas de dichos institutos, Se encuentra que ninguna de las entidades exige a sus contratistas el cumplimiento de política alguna de responsabilidad social y así mismo con excepción del IDU tampoco se reconoce el cumplimiento de ISO 26000, al respecto las respuestas fueron:

- INVIAS: “...Si bien todas las orientaciones de la ISO 26000 no se han incorporado en el sistema de gestión de la entidad ni se ha adoptado una política exigible al contratista...”
- IDU: “Las principales acciones en materia de responsabilidad social en la gestión del IDU, responden a los principios del pacto global de la ONU y al lineamiento distrital sobre responsabilidad social, basado en la guía ISO 26001. Lo anterior se evidencia en la matriz de materialización de responsabilidad social 2015 y 2016... Actualmente el Instituto de Desarrollo Urbano se encuentra estudiando la viabilidad de incorporar en el componente social de los contratos que se suscriban con terceros para la ejecución de proyectos de infraestructura...”
- ICCU: “El instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca no tiene implementado un sistema de responsabilidad social bajo la norma ISO 26000, de igual manera no exige a sus contratistas la aplicación de dicho sistema de gestión”.

En torno a las preguntas cinco a nueve relacionadas con las cifras de trabajadores vinculados en calidad de órdenes de prestación de servicios en los últimos tres años, se tiene:

Tabla3: Relación personal contratado con OPS

ITEM / PROM AÑOS 2015, 2016 Y 2017	IDU	ICCU	INVIAS
Trabajadores con OPS	1223	37	630
Promedio meses Contratación	9	7	12
De los trabajadores existentes a cuantos se les renovó OPS	834	23	415
Personal contratado de planta (contrato laboral sin OPS)	No informa	0	107

Fuente: Elaboración propia con base en información respondida en derechos de petición.

Con excepción del ICCU, puede verse que las cifras de contratación de personal por OPS son altas, esto significa que pese a que la contratación por órdenes de servicio está concebida para suplir labores o actividades que no pueden desarrollarse con personal propio de una entidad o que sencillamente no pueden ser adelantadas por el personal que labora en las mismas debido a la complejidad de estas, lo que se observa es que en gran medida tanto el INVIAS como el IDU operan administrativamente en la mayoría de sus funciones con personal bajo OPS que claramente ejecuta labores propias de la entidad y no extrañas o esporádicas. Esta afirmación se soporta con la respuesta a la pregunta de la encuesta “19. Hay Trabajadores en la planta (con contrato de carrera administrativa y/o vínculo laboral directo con la entidad) que hacen la misma labor que usted?”, a lo cual el 92% de los trabajadores con OPS respondió que sí.

Así mismo puede observarse que en promedio cada una de las tres entidades renovó las órdenes de servicio al 65% de los trabajadores contratados por esta modalidad, teniéndose un promedio de contratación de 9 meses al año en el que son contratados. Las anteriores cifras se interpretan con base en las encuestas realizadas a los trabajadores cuando se les pregunto “14. Ha tenido que trabajar aun sin tener orden de servicio vigente, tan solo para tratar de conservar el empleo?”, ante esta inquietud el 65% del personal respondió que Si, es decir que siguen desarrollando labores bien sea en la sede de la entidad o desde sus casas con el objetivo que les sea renovada su OPS.

De esta manera se observa a gran parte del personal en las plantas administrativas de estos institutos día tras día a través de los años, sin tener a su salida la posibilidad de una liquidación, primas, cesantías ni otros derechos laborales mínimos. Esta condición se refleja de manera contundente en las preguntas 4, 5, 10 y 11 en donde se preguntó a los trabajadores sobre si han disfrutado de vacaciones pagadas, primas y cesantías en el último año y los últimos tres años, encontrándose que ninguno de los trabajadores (100%) ha disfrutado de vacaciones pagadas en los últimos tres años, y tan solo un 8% de los mismos ha disfrutado de algún beneficio de ley en los últimos tres años (primas, cesantías). Esta condición no solo resulta injusta en términos laborales sino que atenta directamente contra el artículo 24 de la carta universal de derechos humanos de la ONU.

Si a los meses en que trabajan pero no se les paga por no tener renovada su orden de servicio (para el 52% de los trabajadores se tarda más de un mes dicha renovación), se le suman factores como pagos parafiscales inequitativos que deben efectuar como requisito para aprobación de sus cuentas de cobro, tiempo que real que tarda en hacerse efectivo el pago de dichas cuentas de cobro (para el 90% de los trabajadores tarda más de un mes), así como retenciones en la fuente, ICA, Perdidas por no recibir pago vacacional, de cesantías, primas, horas extra que debe trabajar sin pago alguno en cada semana (el 74% de los encuestados manifiesta tener que trabajar más de 48 horas a la semana, y un 77% manifiestan que los jefes directos desconocen que ellos no deben cumplir con horario alguno), etc. Se obtiene un escenario financiero sombrío para estos trabajadores, el cual se muestra contrariamente para el estado como políticas de ahorro y optimización de las finanzas públicas; Es decir que si bien el estado ahorra cada año miles de millones en estos pagos, el ahorro obtenido se soporta sobre prácticas que distan de ser socialmente responsables.

Sobre lo manifestado por el BID, en donde cita una serie de barreras que impiden la adecuada implementación de políticas de responsabilidad social enfocadas a temas laborales, destacando el clientelismo y orientación burocrática en la gestión de recursos humanos, se preguntó a los contratistas sobre la injerencia política en la obtención de sus cargos, sobre lo cual el 49% de estos manifestó que las OPS se obtienen a partir de favores políticos y un 32% de estos trabajadores aceptó haber conseguido el cargo por influencia política. Este parámetro resulta relevante ya que si bien el estado públicamente informa sobre procesos de contratación por concursos de méritos, y otros mecanismos de participación pública, lo cierto es que las cuotas políticas para provisión de cargos en las diferentes entidades públicas siguen siendo (*vox populi*) uno de los ejercicios habituales de la actividad política toda vez que generan votos y pagan favores por fuera de lo democráticamente correcto.

Finalmente frente a la pregunta número 11 “Sobre los procesos que lleva a cabo el instituto (Acciones de tutela, seguimiento a contratos, seguimiento de procesos de multa...etc.), que porcentaje de procesos se dilatan, se vencen términos o sencillamente no se pueden llevar a términos de cierre adecuados por cuenta del factor de

relevo y cambio de personal contratista por órdenes de prestación de servicios anualmente.?, la respuesta de las entidades fue:

- INVIAS: “...En la base de procesos judiciales SIPRO no se refleja el movimiento cuantitativo de los apoderados de los diferentes procesos judiciales. Solo se indica quienes han sido apoderados en cada uno de ellos, por cuanto no se puede suministrar dicha información”
- IDU: “... En ningún momento se ve afectado el normal desarrollo de los procesos iniciados, debido a que cada proceso tiene su propio expediente físico...”
- ICCU: “En materia de defensa judicial, en el ICCU, no se llevan procesos relacionados con la contratación de órdenes de prestación de servicios para contratistas”

Resulta preocupante en el caso del INVIAS que no se tenga conocimiento estadístico a nivel interno de las repercusiones legales que involucran los procesos no surtidos en los términos de ley, así mismo en el caso del IDU, la entidad responde de manera ambigua a la inquietud toda vez que no relaciona la misma con las repercusiones del ausentismo laboral. El ICCU frente a la pregunta sencillamente no respondió lo solicitado. Al respecto el 58% de los trabajadores encuestados en las diferentes entidades reconoce que se han perdido demandas, reclamaciones, acciones de tutela, han dejado de contestarse derechos de petición o en general ha dejado de atenderse cualquier trámite ya que el personal que debía hacerse cargo de los mismos no tiene contrato vigente. Lo anterior adquiere una dimensión que escapa a los factores netamente internos de cada una de estas entidades ya que por su naturaleza pública, están financiadas con los impuestos que paga cada ciudadano y por tanto los errores cometidos cuestan a todos.

## V. CONCLUSIONES

- Debido a que las guías nacionales e internacionales sobre responsabilidad social no son factores obligantes institucionalmente, el cumplimiento de las mismas es escaso y en la mayoría de los casos se transfigura tan solo en intenciones y procesos sesgados que en general no buscan beneficios sociales sino simple publicidad.

- La generación de políticas y procesos de responsabilidad social abanderados por empresas públicas y privadas no puede constituirse en el cumplimiento de tan solo algunos parámetros escogidos preferencialmente, sino que debe involucrar a todas las partes interesadas a nivel interno y externo, priorizando a los trabajadores que edifican dichas empresas y aplicando para ellos prácticas laborales justas.
- La fuerte tendencia del estado por tratar de fortalecer la contratación a nivel de prestación de servicios, genera que esta última con el transcurrir de los años y contrario a lo estipulado en el código sustantivo del trabajo pase de ser la excepción a ser la regla de contratación de trabajadores del estado.
- Los vacíos y brechas en la legislación Colombiana, permiten que el esquema de contratación por OPS cambie su sentido de aplicación, dejando de ser una opción para la ejecución de trabajos y labores esporádicos y ajenos a cada institución, para pasar a ser una forma legal de abuso que van en contravención no solo de las legislación nacional sino de pactos tan importantes como los derechos humanos establecidos por la ONU desde hace casi 70 años.

## VI. REFERENCIAS

1. Instituto Colombiano de Normas Técnicas, (2008). Guía Técnica Colombiana de Responsabilidad Social GTC 180. Bogotá: Icontec.
2. Asamblea General de Las Naciones Unidas, (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. París: ONU.
3. Norma Internacional ISO 26000, Guía de Responsabilidad Social, (2010). Secretaria Central International Standard Organization. Primera Edición. Ginebra. Suiza.
4. Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Fondo Multilateral de Inversiones (2011). La responsabilidad Social de la Empresa en América Latina. Washington D.C. Antonio Vives Editores.
5. Naranjo Paula, (2014). De la Responsabilidad Social Estatal a la Responsabilidad Social Empresarial: Gobernanza Neoliberal y Condicionamiento de derechos. Universidad de Antioquia, Revista Diálogos de Derecho Y Política, Numero 15, Septiembre – Diciembre 2014. Medellín.
6. Bello Olga Patricia, (2013). Que Tanto se Aplica la Responsabilidad Social Empresarial en las Entidades Públicas en Colombia. Universidad Militar Nueva granada. Bogotá.
7. Morgestein Wilson, (2012). El Tema De La Responsabilidad Social De La Empresa Colombiana. Universidad Católica de Colombia. Bogotá.
8. Arroyo Juan, (2012). Promover al Promotor: El estado ante la responsabilidad social empresarial. Universidad Católica Del Perú. Lima.
9. Vergara María Paula, (2009). Ser O Aparentar LA Responsabilidad Social En Colombia. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá.
10. Valbuena Natalia, (Marzo, 2017). Contratistas Por Prestación de Servicios son los Nuevos Esclavos. Revista Digital Opinión & Salud. Bogotá. [www.opinionysalud.com](http://www.opinionysalud.com).
11. Rubio Claudia, (Marzo 21, 2017). Pactos Colectivos Solo En Empresas Sin Sindicato. Entrevista a la ministra de trabajo. Diario Portafolio. Bogotá.
12. Palma Edwin, (Abril, 2016). Otro Regalo de Mintrabajo a la Andi. Diario Independiente Las 2 Orillas. Bogotá. [www.las2orillas.co](http://www.las2orillas.co).
13. Secretaria Distrital de Hacienda, SDH, (2017). Proyecto de Presupuesto 2017. Recuperado de: [http://www.shd.gov.co/shd/sites/default/files/documentos/Presentaci%C3%B3n%20en%20Concejo\\_Proyecto%20de%20Presupuesto%202017\\_Nov%2010.pdf](http://www.shd.gov.co/shd/sites/default/files/documentos/Presentaci%C3%B3n%20en%20Concejo_Proyecto%20de%20Presupuesto%202017_Nov%2010.pdf)
14. Cámara Colombiana de la Infraestructura, (Febrero 2017). Boletín Económico Febrero 2017. Presupuesto 2017. Recuperado de: [file:///C:/Users/Usuario%20Autorizado/Downloads/Bolet%C3%ADn%20febrero%202017%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Usuario%20Autorizado/Downloads/Bolet%C3%ADn%20febrero%202017%20(2).pdf)
15. Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca ICCU, (2016). Acuerdo 016 del 30 de Diciembre de 2016. Presupuesto de ingresos y gastos del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca. Recuperado de: <http://www.iccu.gov.co/wps/wcm/connect/a4252981-014d-4b6d-a543-99ab472e5c17/RESOLUCION+016+DEL+30-12-2016-+ADOPTA+PRESUPUESTO++ICCU+2017.pdf?MOD=AJPERES>
16. Oscar Iván Pérez, (2016). Metodología Para la Elaboración de Estudios de Caso en Responsabilidad Social. Universidad Externado de Colombia, María Claudia Romero, Editora. Bogotá.