
Información Importante

La Universidad Santo Tomás, informa que el(los) autor(es) ha(n) autorizado a usuarios internos y externos de la institución a consultar el contenido de este documento a través del catálogo en línea, página web y Repositorio Institucional del CRAI-USTA, así como en las redes sociales y demás sitios web de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

Se permite la consulta a los usuarios interesados en el contenido de este documento, para todos los usos que tengan **finalidad académica**, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de grado y a su autor, nunca para usos comerciales.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, la Universidad Santo Tomás informa que “los derechos morales sobre documento son propiedad de los autores, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.”

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación, CRAI-USTA

Universidad Santo Tomás, Bucaramanga

Legalidad laboral en las fábricas de calzado mipymes en la ciudad de Bucaramanga

Lina María Gómez Rodríguez, María Johanna Rojas Molano

Trabajo de grado para optar el título de Contadores Públicos

Director

Helber Miguel Jaimes Sandoval

Esp. Revisoría Fiscal y Auditoría Externa

Universidad Santo Tomás, Bucaramanga

División de ciencias económicas, administrativas y contables

Facultad de Contaduría Pública

2019

La riqueza de todo hombre no se encuentra en la cantidad del dinero que posee, sino en la calidad de su conocimiento, educación y el servicio que pueda brindar a los demás.

Dios sea siempre la luz del camino y del destino, alcanzando los frutos de todo lo que se ha sembrado con sacrificio, lágrimas y con el hecho de la abstención de muchas cosas para alcanzar una meta y convertir un sueño en realidad.

Sea nuestro camino bendecido eternamente... Amen.

Se dedica este proyecto a DIOS, por darnos sabiduría, permitirnos crecer en esta Universidad, por mantener firmes nuestros propósitos, llenas de dedicación, compromiso y empeño en realizar una buena investigación que contribuya a la sociedad y a los empresarios.

A nuestras familias, que han estado en todo momento, por tenernos paciencia, darnos su amor, apoyo y palabras de aliento cuando se necesitan.

Al docente Helber Miguel Jaimes Sandoval, director de investigación y tutor del proyecto, agradecemos su apoyo indispensable e incondicional, que permitió culminar satisfactoriamente el proyecto, gracias a su guía profesional y orientación analítica.

Agradecemos a los docentes de la facultad de Contaduría, por ayudarnos a formar profesionalmente, y tener un apoyo en resolución de dudas en los momentos requeridos.

	Contenido	Pág.
1.Planteamiento	del	Problema
		13
1.1	Formulación del Problema	15
2.	Justificación	15
3.	Objetivos	18
3.1	Objetivo General.	18
3.2	Objetivos Específicos.	18
4.	Marco Referencial	19
4.1	Antecedentes	19
4.2	Marco Histórico	20
4.2.1	Inicios del Sistema de seguridad social en España e Inglaterra.	20
4.2.2.	Protección del trabajador – Francia.	21
4.2.2.1	Reglamento de Colbert.	21
4.2.3.	Protección social en Alemania.	22
4.2.4	Nacimiento de la Seguridad Social en Norteamérica.	23
4.3	Marco Teórico	24
4.3.1	Teorías Administrativas.	25
4.3.1.2	Teoría de Fayol.	28
4.3.1.3	Teoría de Maslow.	30
4.4	Marco Conceptual	33

4.5	Panorama Industrias Manufactureras en Colombia	38
4.6	Fabricas Calzado en la actualidad	39
4.7.1	En Colombia.	41
4.7.1.1	Industrias Manufactureras.	43
4.7.1.2	Crecimiento de las Fábricas de Calzado en la ciudad de Bucaramanga.	44
5.	Caracterización de afiliaciones e Identificación del personal de las Fábricas	46
5.1	Caracterización de las afiliaciones	46
5.2	Proceso para la elaboración del Calzado	48
5.3	Personal Requerido en una Fábrica de Calzado	50
6.	Forma de contratación al Personal y legalidad laboral	52
6.1	Descripción de modelos encontrados de contratación para el personal de las empresas	55
7.	Normatividad en el reconocimiento y medición de una nómina	57
8.	Población y Muestra	60
8.1	Población Seleccionada	60
8.2	Muestra	64
9.	Instrumento de medición para el análisis del sistema de seguridad en salud	66
9.1	Elaboración de la Encuesta	66
9.2	Aplicación, Análisis y Resultados de la Encuesta	67
9.2.1	Observaciones del empresario.	80
10.	Impacto en el cumplimiento de la legalidad laboral en las empresas de calzado	83

10.1	Identificación de la empresa objeto de estudio.	83
10.2	Determinación de la proyección de la nómina en una empresa	84
10.2.1	Presentación información de la nómina de la empresa objeto de estudio.	85
10.2.2	Elaboración de la nómina acorde a la normativa.	89
10.3	Beneficios de la implementación	97
	Bibliografía	102

Lista de Tablas

	pág.
Tabla 1 Información en General de las industrias Manufactureras.....	38
Tabla 2 Información en industrias Manufactureras Sector Calzado.....	43
Tabla 3 Proceso para la elaboración del calzado.....	49
Tabla 4 Trabajadores requeridos para una producción de 6000 pares de zapatos al mes.....	51
Tabla 5 Clasificación de la población según actividad económica.....	61
Tabla 6 Partes requeridas para sacar la muestra.....	64
Tabla 7 Formula nivel de confianza de la muestra.....	65
Tabla 8 Encuesta para empresarios pymes fabricantes del sector calzado.....	67
Tabla 9 Liquidación Nómina primera quincena del mes de abril- fábrica de calzado.....	85
Tabla 10 Liquidación Nómina segunda quincena del mes de abril- fábrica de calzado.....	87
Tabla 11 Valor nominal mes de abril Fábrica de Calzado.....	88
Tabla 12 Elaboración liquidación nómina mensual según normatividad colombiana.....	90
Tabla 13 Porcentajes para la elaboración de seguridad social.....	91
Tabla 14 Elaboración de Planilla de Seguridad social mes de Abril.....	92
Tabla 15 Tabla de amortización prestaciones sociales mes de Abril.....	93
Tabla 16 Causación de la nómina.....	94

Lista de Figuras

	pág.
Figura 1 Descripción de los Principios de la administración científica.....	26
Figura 2 Principios administrativos y agrupación según Dávila.....	29
Figura 3 Relación de la Teoría de Maslow con la Teoría de Herzberg.....	32
Figura 4. Clasificación de Las Mipymes.....	37
Figura 5. Principales fabricantes de calzado en 2011.....	39
Figura 6. Producción del calzado en el año 2017.....	40
Figura 7. Países con mayor consumo en calzado en el año 2017.....	41
Figura 8. Creación Fábricas de Calzado en la ciudad de Bucaramanga	44
Figura 9. Empresas inscritas en la cámara de comercio de Bucaramanga.....	45
Figura 10. Evidencia del muestreo.	61
Figura 11. Clasificación de la población según actividad económica.....	62
Figura 12. Forma de constitución de las empresas fabricantes del calzado.....	62
Figura 13. Estudio de activos en fábricas de calzado.....	63
Figura 14. Fórmula aplicada para hallar la muestra.....	65
Figura 15. Tiempo de la empresa en el mercado.....	68
Figura 16. Rango promedio de trabajadores en las empresas de la industria.....	69
Figura 17. Actividades económicas en las empresas de la industria.....	70
Figura 18. Rango de activos de las compañías.....	71
Figura 19. Tipo de contratos.....	72
Figura 20. Tipo de empresas (Naturales o jurídicas)	73

Figura 21. Afiliaciones al SGSS.....	73
Figura 22. El personal se encuentra completamente afiliado a seguridad social.....	75
Figura 23. Periodo de producción.....	76
Figura 24. Rango de trabajadores en las empresas de la industria en los periodos de mayor producción.....	76
Figura 25. Rango de Fábricas que contratan a empresas satélites.....	77
Figura 26. Servicios brindados por empresas satélites en el sector de la industria del calzado...77	
Figura 27. Pregunta del conocimiento sobre riesgos sancionatorios por parte de las diferentes entidades reguladoras	78
Figura 28. Pregunta a los empresarios si desean obtener mayor información sobre el tratamiento y manejo de las afiliaciones y pagos de seguridad social	79
Figura 29. Personal discapacitado en las fábricas de calzado.....	79

Resumen

La Historia de la industria del calzado en Colombia se ha destacado por su calidad favoreciendo la economía y la sociedad nacional, logrando competir en mercados internacionales. Sin embargo, se encuentran riesgos internos y externos que afectan la supervivencia de estas fábricas como la competencia desleal, el contrabando, las cargas impositivas y los altos costos de producción, que ocasionan que los fabricantes busquen soluciones inadecuadas para mejorar las utilidades en un mercado en el cual se debe producir con calidad y precios competitivos. Una de estas prácticas inadecuadas es la contratación de mano de obra por debajo del valor mínimo legal que conlleva a condiciones inequitativas e injustas para el trabajador. Desconocer estos derechos laborales mediante figuras fuera de la ley puede acarrear al empresario sanciones onerosas en detrimento al patrimonio de la empresa o sus socios. Este proyecto busca identificar el impacto en el cumplimiento de la legalidad laboral en las fábricas de calzado mipymes en la ciudad de Bucaramanga que permita conocer las condiciones de contratación en los trabajadores y las posibles sanciones aplicables de acuerdo con la norma colombiana.

Palabras Clave: Personal, Seguridad Social, Normatividad, Crecimiento empresarial, Bienestar

Abstract

The History of the footwear industry in Colombia has stood out for its quality, favoring the economy and the national society, managing to compete in international markets. However, there are internal and external risks that affect the survival of these factories such as unfair competition, smuggling, tax burdens and high production costs, which cause manufacturers to seek inadequate solutions to improve profits in a market in which must be produced with quality and competitive prices. One of these inappropriate practices is the hiring of labor below the legal minimum value that leads to unequal conditions and unfair to the worker. Disregarding these labor rights through figures outside the law may result in burdensome employer sanctions detrimental to the assets of the company or its partners. This project seeks to identify the impact on compliance of the labor legality in the MY SMES footwear factories in the city of Bucaramanga, which allows to know the conditions of hiring in the workers and the possible sanctions that apply according to the Colombian norm.

Keywords: Personal, Social Security, normativity, Business growth, wellness.

1. Planteamiento del Problema

En todos los países el calzado ha evolucionado y se ha adaptado a las necesidades del consumidor; el gremio del sector refleja la moda actual en las diferentes ferias que muestran el diseño e innovación enfocado a clientes específicos de acuerdo con las condiciones y requerimientos establecidos. En Colombia el sector ha ido posicionándose, favoreciendo a la economía y a la sociedad, destacado internacionalmente por su calidad y estilos. Lo anterior, acompañado de innovación constante de los productos e impulsado por el aprovechamiento del manejo del comercio electrónico (generalmente en redes sociales) para poder promocionar sus artículos, genera competitividad basada en la visualización de mercados internacionales con el fin de garantizar una mayor cobertura y por ende unos mayores ingresos para el empresario.

En el diario Santandereano Vanguardia Liberal, (Díaz, 2018) hace mención que la ciudad de Bucaramanga ha sido una de las mayores productoras de calzado hecho a mano de reconocida calidad, lo que hace al departamento de Santander uno de los grandes generadores de empresas del gremio; así mismo en este artículo hace referencia que la Asociación de Industrias de Calzado y Similares – ASOINDUCALS confirma que en la ciudad y en su área metropolitana, existen cerca de 200 fábricas de calzado que se encuentran en capacidad de entrar a mercados internacionales (Párr. 7).

Existen grandes problemas que afectan al sector calzado como el contrabando, la contratación informal de inmigrantes en su gran mayoría venezolanos y la entrada al mercado de productos sustitutos de menor calidad provenientes de países como China y países pequeños de Asia, que denotan precios muy bajos y desfavorecen el mercado nacional. Dado que la demanda de los

consumidores obliga a economizar en gasto, las empresas se ven obligadas a reducir la calidad de los materiales y mano de obra, en constante búsqueda de disminución de costos de fabricación, para lograr un precio competitivo en el mercado.

La fabricación de calzado en otro país, para su posterior importación y venta, como el citado ejemplo de China, representa una estrategia comercial que impacta negativamente en la contratación de mano de obra nacional y quienes contratan personal local, lo realizan a bajo salario o fuera de la ley laboral actual, ocasionando desigualdad, informalidad y riesgos para empleados y empresarios.

Factores importantes que ocasionan cierre en fábricas de calzado son: "alto endeudamiento, reducción de ventas, malos manejos administrativos, alta competencia y falta de personal competente en sus procesos". (Cárdenas & Jaimes, 2016, pág. 19).

Los elementos de la investigación son los explicativos, exploratorios y de observación ya que por medio de las entrevistas y la historia del calzado, así como las teorías, ayudan a analizar y explicar la manera en que se mueve el sector y su forma de contratación; conocer a profundidad el sector en cuanto a cultura, costumbres y situaciones temporales permite identificar herramientas de persuasión para motivar a los empresarios a implementar un cambio acorde a la ley, que les sea útil y beneficioso para el trabajador y para el empleador.

El tipo de proyecto es aplicado, porque se desarrollará la investigación directamente en la empresa, considerando los tipos de contratación, las conductas actuales de los procesos laborales empresariales, la identificación de posibles mejoras para evitar sanciones y posibles demandas de parte del empleado, buscando siempre, proteger la igualdad de condiciones de una persona en cuanto a los trabajos realizados en estas fábricas.

1.1 Formulación del Problema

El proyecto se desarrollará con base en la siguiente pregunta ¿Cómo impacta una inadecuada aplicación de la normatividad laboral a las Fábricas de Calzado mipymes, en la ciudad de Bucaramanga? Es de vital importancia darle al empleado un salario justo con sus debidas prestaciones para lograr una mejor calidad de vida y así obtener mejores resultados en los trabajadores; es necesario que el empleador reconozca que es un deber implementar un proceso que permita cumplir en su totalidad la normatividad laboral legal vigente.

2. Justificación

El gremio del sector del calzado es conocido por mantener una contratación de mano de obra informal; en consecuencia, es notorio en los trabajadores del gremio una baja calidad de vida familiar y personal.

(Rodríguez & Calderon Díaz, 2015) Definen la informalidad o economías subterráneas como “un conjunto de unidades dedicadas a la producción de bienes o la prestación de servicios”, actividades que se desarrollan evadiendo la ley, y concebida desde las empresas implica la vulneración de los derechos de los trabajadores al no contar con un trabajo digno acorde a la ley. En lo concerniente con la contraprestación económica al trabajador, se puede expresar la informalidad como la omisión de las leyes, normas y códigos que ha reglamentado el gobierno colombiano para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores (párr. 1).

La Organización Internacional del trabajo - OIT manifiesta que “la informalidad tiene efectos sobre la equidad, capacidad del Estado para el recaudo de recursos, niveles de productividad y por

lo tanto, repercusiones en el crecimiento de las economías”. Adicional, el concepto que emite el ministerio de trabajo sobre la informalidad define que son personas “ocupadas sin afiliación a pensiones” de acuerdo con el Estudio de informalidad del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo citado en (PNUD, 2015, pág. 09)

(Mosquera , 2017) Mosquera en su artículo expone la importancia del derecho al trabajo digno, por lo cual hace referencia a las normas y leyes existentes para la protección del trabajo en Colombia. Entre las más importantes se encuentra en la (Constitucion política de Colombia, 1991) que define el derecho al trabajo como un valor, principio y derecho fundamental que es parte del estado social de derecho colombiano. Los artículos 1-25-26-53 de la Constitución Colombiana respaldan el trabajo digno de toda persona ejercido libremente y que a su vez es una obligación social para que las personas puedan suplir sus necesidades, desarrollando su trabajo en condiciones dignas y justas. (Párr. 5)

Así mismo la ley (Ley 1753, 2015) respalda los derechos del trabajador, específicamente en los artículos 74-75-53-58, enfocados en lineamientos sobre las responsabilidades emitidas por Organización Internacional del trabajo-OIT para ser implementados en el sector público y privado; con esta ley se aseguran los tratados internacionales de trabajo y a su vez se establece la irrenunciabilidad del derecho a tener seguridad social. En él (Decreto 2362, 2015) se define el trabajo digno como una actividad remunerada que realiza una persona en condiciones libres, seguras, dignas y equitativas. (Mosquera , 2017) (párr.7).

Se debe tener en cuenta que las obligaciones legales en materia prestacional del empleador hacia los empleados otorgan deducciones tributarias y al igual brindan seguridad de cumplimiento de las normas laborales; En la actualidad, la mayoría de las empresas de calzado no realizan pagos a la seguridad social de sus empleados, ya que lo consideran costoso o irrelevante el ingreso al

sistema de seguridad social. El principal argumento del empresario recae sobre la inestabilidad y corta permanencia del empleado en la compañía, sometiendo al empleado a sueldos variables, contratación inestable por temporadas cortas a lo largo del año e incluso al devengo de sueldo inferior al salario mínimo legal mensual vigente, así laboren la jornada diaria completa. Esto conlleva a generar riesgos operativos y financieros al patrono toda vez que la responsabilidad contractual recae sobre el contratante, sin incluir las posibles sanciones y el atraso en la entrega de los pedidos.

No se puede olvidar que la ley respalda al trabajador, por lo cual todo empleador está en la obligación de realizar un proceso de contratación que no vulnere los derechos de los trabajadores; el (Código sustantivo del trabajo. , 1951) nace como protección a las personas de nacionalidad colombiana o extranjera que se encuentre laborando en el territorio nacional.

Entre las líneas de investigación de la Facultad de Contaduría Pública de la Universidad Santo Tomás el proyecto se enfocará en la línea del *ejercicio profesional*, con lo cual busca identificar condiciones justas para los trabajadores de fábricas de calzado con base en el análisis de información obtenida de los mismos empresarios y mediante el seguimiento de una de las empresas seleccionadas para el cambio del proceso de contratación del personal.

De esta manera se genera conciencia a los empleadores en la aplicación de los deberes laborales con la sociedad generando empleo legalmente constituido y brindando a la sociedad mejores garantías de contratación y estabilidad laboral, así como de hacer parte de un sistema de seguridad social que trabaje con el objetivo de alcanzar mejores oportunidades e incentivos a los trabajadores, quitando de la mente el hecho de generar dinero sin tener en cuenta las condiciones a los trabajadores.

Por medio de este proyecto se identifica el cumplimiento de la legalidad laboral en las fábricas de calzado mipymes en la ciudad de Bucaramanga y a su vez se generan estrategias para mejorar las condiciones de contratación de los trabajadores, mediante una adecuada asesoría en el proceso de vinculación de los empleados, y de esta forma asegurar al empresario, evitando sanciones por no aplicar la normatividad laboral colombiana.

3. Objetivos

3.1 Objetivo General.

Identificar el cumplimiento de la legalidad laboral y el impacto que genera al sistema de seguridad social en el personal del sector industrial del calzado de las empresas mipymes en el municipio de Bucaramanga (Santander).

3.2 Objetivos Específicos.

Caracterizar las condiciones de afiliación del personal contratado en el sector calzado en Bucaramanga.

Desarrollar un instrumento de medición de la situación actual de los trabajadores de las fábricas de calzado en seguridad social y afiliaciones para confrontar la norma laboral y los hallazgos encontrados.

Determinar el impacto que genera la legalidad en la contratación adecuada en cuanto a la implementación piloto en una empresa de las fábricas del sector calzado.

4. Marco Referencial

4.1 Antecedentes

La Historia de la industria del calzado demuestra rentabilidad y crecimiento para el sector y para el país. Sin embargo, los riesgos existentes en el inadecuado manejo de algunos procedimientos también han dejado inestable su rentabilidad, puesto que, al tomar decisiones para ahorrar en rubros laborales, pueden estar incurriendo en sanciones, por evasión de las responsabilidades con los empleados. Existen documentos que brindan información sobre el sector calzado y una asesoría sobre las preferencias de los clientes como cita (Cáliz & Miranda, 2011) en su trabajo de revisión sobre el comportamiento del sector del calzado colombiano en los últimos 10 años, dan un breve resumen sobre la historia y tendencias del calzado, al igual contextualiza en el tiempo y los cambios que se han presentado durante estos años.

Uno de los mayores factores que ha atrasado el desarrollo de Colombia es la evasión de impuestos, debido a la informalidad en las empresas, en el cual el sector calzado aporta en el aumento de este índice, puesto que la evasión en el pago de seguridad social es muy alta; por lo anterior es importante iniciar un análisis de la informalidad del sector calzado en la ciudad de Bucaramanga para procurar dar alternativas de legalización estas acciones. (Serrada & Fierro , 2013) en su proyecto *Sector Calzado en Colombia caso de estudio y consideración de modelos de negocio de calzado* cita a ACICAM quien indica que en las fábricas de calzado más del 50% del personal es contratado de manera informal, alertando a las entidades reguladoras sobre los inconvenientes de la informalidad en un sector(calzado) de la economía tan importante, aún más por su característica principal de ser famiempresas lo que conlleva a tener una nómina informal, por ende, desigualdad entre los trabajadores.

Se destacan un estudio de informalidad laboral en general en Colombia, en el cual (Flórez & Quintero, 2015) en su proyecto de grado da énfasis en la historia y las obligaciones que tiene el empleador con las responsabilidades laborales, así como los tipos de contrato a escoger según el tipo de trabajador; esto es de gran ayuda para los empleadores ya que en muchas ocasiones se incumple por el desconocimiento de la ley, pues existen diversas formas de obtener beneficios tributarios sin evadir la ley y a su vez contribuir en una mejor calidad de vida de los trabajadores, mejorando la imagen corporativa e incrementando el desarrollo del país.

4.2 Marco Histórico

La seguridad social aplicada en Colombia es un modelo traído de países como Alemania, Francia, Inglaterra y España que poco a poco han dado vida y forma a lo que hoy día es la seguridad social en nuestro país que procura un desarrollo social enfocado en la calidad de vida de la población.

Anteriormente la Seguridad Social era denominada “prevención social”, ya que fue creada para “disponer lo conveniente para atender a contingencias o necesidades previsibles de la sociedad” por ejemplo la alimentación y protección en la salud. Antes que se creara el sistema de la seguridad social, solo aquellas personas que contaban con recursos económicos y patrimoniales eran quienes podían acceder en forma plena a servicios médicos, contrario a los trabajadores de menores recursos para los cuales el acceso a salud era muy restringido. (Cortés, 2007, pág. 3)

4.2.1 Inicios del Sistema de seguridad social en España e Inglaterra.

En España, durante el mandato de Carlomagno, la historia registra una adecuada asistencia médica, ya que el rey velaba por todos los ciudadanos especialmente los más pobres tuvieran acceso a una buena atención médica. En principio se atendía a la gente en las parroquias y con el

paso del tiempo (inicios del siglo XVI) “sustituyen la caridad de particulares por asistencia pública” e inicia la construcción de hospitales, garantizando la salud de toda la población, al igual se impulsa la profesión médica en atención al ser humano.

En 1601 Inglaterra crea la primera ley donde se aplica un impuesto “tasa obligatoria para dar asistencia a los más pobres”, con la cual ampara a los desempleados (era una época de terratenientes y el empleo se enfocaba en la agricultura o el cuidado de tierras y por lo cual el desempleo era alto) igualmente se ampara a los incapaces de desempeñar alguna labor para acceder a estos beneficios en Salud. (Cortés, 2007, pág. 4)

4.2.2. Protección del trabajador – Francia.

4.2.2.1 Reglamento de Colbert. En 1563 el Rey Carlos IX estableció a través del reglamento de Colbert (escrito por el ministro de comercio - Jean-Baptiste Colbert), “la protección al trabajador y su núcleo familiar”; consiste en deducir una parte de su salario para cubrir posibles gastos hospitalarios para la persona y su familia. Fue necesaria la creación del sistema ya que en esta época las epidemias eran comunes y este servicio para toda la población era de vital importancia. En este reglamento el empleador no aportaba ningún dinero para la solvencia de esta necesidad; en este tiempo hubo un incremento en necesidad de mano de obra y para aquellas personas que se encontraban laborando, se lograban incentivar con los beneficios de una protección integral a salud por este sistema. En el 1709 se empieza a deducir de manera obligatoria al trabajador una parte para la salud y otra para los accidentes de trabajo con el fin de proteger al trabajador por las consecuencias de las labores desempeñadas. (Cortés, 2007, págs. 5-7)

4.2.2.2 Proyecto de pensiones. En 1973, con la pensión se extendió una mayor cobertura al trabajador, garantizando a todo aquel trabajador que hubiese laborado al menos veinticinco años,

que su capacidad laboral se viera afectada por la edad y no contara con suficientes recursos, recibiera un beneficio económico para una adecuada calidad de vida en su vejez; esto con el fin de tener una mejor calidad de vida y lograr un bienestar hacia la persona. (Cortés, 2007, págs. 6-7).

Con el avance del sistema a salud, pensión y coberturas de riesgos laborales, Francia aplica el modelo de “protección del trabajador”, quien da un avance a los países del mundo en implementar un sistema de seguridad social estructurado. (Cortés, 2007, pág. 7).

4.2.3. Protección social en Alemania.

Alemania utilizó el modelo Colbert que funcionaba en Francia y lo adaptó a su país perfeccionando este sistema, de tal forma que no solo buscó los aportes económicos por parte del trabajador, sino también incluyó al empleador como aportante al sistema de salud y protección del empleado; con el fin de realizar un aporte más equitativo el cual fue llamado “Cajas de Socorro Mutuos” donde se recaudaba los aportes en conjunto permitiendo una mayor integración y responsabilidad entre las dos partes. (Cortés, 2007, págs. 7-8).

De dicho modelo se extendió la estructura de seguridad social entre Europa y América Latina, favoreciendo de una manera más integral, otorgando beneficios con el fin de satisfacer las necesidades del trabajador y su núcleo familiar.

El modelo de protección social en Alemania fue llamado Bismarck, de esta manera el avance alcanzado en Francia se sumó el aporte del Canciller Alemán Bismarck, quien consolidó “tres tipos de seguros: El seguro de enfermedades en 1883, el seguro de accidentes en 1884 y el seguro de invalidez y vejez en 1889” (Cortés, 2007, págs. 8-9).

Para que los trabajadores pertenecieran al sistema de seguridad social debía existir un contrato que estableciera los requisitos y otorgara derechos, beneficios y obligaciones de pertenecer en la empresa y en los aportes Bismarck garantizara la protección de los trabajadores y su familia, de

los cuales contaba con cinco características: La primera característica es la *obligatoriedad como mecanismo jurídico*, que obligaba al empleador la protección de toda la mano de obra contratada durante la vigencia del contrato laboral, al igual el Estado debía velar y apoyar a la población más vulnerable; La segunda característica es la *Separación de los Riesgos*, que ofrecía que los aportes recaudados entre las dos partes (empleador y trabajador) contara con divisiones como Salud, Riesgos profesionales, invalidez y pensión con el fin de lograr una mayor y adecuada cobertura; La tercera característica es la *no selección de los riesgos* entendiéndose con esto que no se puede ser selectivo y para realizar aportes se debe afiliarse a todo el sistema de seguridad social; La cuarta característica es la *Aportación Bipartita* de acuerdo a la ley se establecieron diferentes porcentajes para el sistema de seguridad social; y la quinta y última característica es la *subvención del Estado*, en donde surge el compromiso para la administración de los recursos de manera óptima para todos sus ciudadanos, brindando una adecuada atención de forma integral inclusive a quienes no aportan al sistema de seguridad social. (Cortés, 2007, págs. 8-14)

Con esto, el modelo de la protección social se estableció en toda Europa implementando sus propias características de acuerdo con el desarrollo económico y situación de los países.

4.2.4 Nacimiento de la Seguridad Social en Norteamérica.

En países como Estados Unidos y Canadá, hacia 1935 fue promulgada la “Social Security Act o Acta de Seguridad Social” encargada de “cubrir las contingencias de salud, pensión y riesgos profesionales” además establece Servicio Sociales que mejoran la calidad de vida, garantizando así las condiciones mínimas de subsistencia para el trabajador cesante y su núcleo familiar, tales como “bono alimenticio y subsidio para vivienda”; cubriendo de manera efectiva todas las contingencias de la Salud, edad y falta de recursos para bienestar personal. Como se cita en (Cortés, 2007, págs. 14-16).

4.2.5 Seguridad social en América.

Países como Brasil, México, Argentina y Chile implementaron un modelo de seguridad social con base al creado en España, y de acuerdo con su desarrollo social. Esto motivó a Colombia para que se implementara un sistema trascendente de Chile que brindaría condiciones dignas a los trabajadores que se afianzó por medio de la (Ley 100, 1993), y de la cual se tiene vigencia. (Cortés, 2007, págs. 15-16)

Se asegura que el propio Libertador Simón Bolívar fue el primero en hablar del tema de la Seguridad Social al decir de Angostura en febrero de 1819. “El sistema de gobierno más perfecto es el que comparte cantidad de bienestar, de seguridad social y de estabilidad política”. (Cortés, 2007, pág. 19).

En Colombia la seguridad social inicia con la protección por parte del país mediante las constituciones políticas de 1886 y de 1991 hasta llegar a la (Ley 100, 1993) que asegura la cobertura de servicio a los trabajadores cotizantes y sus familias. (Cortés, 2007, pág. 19).

La ley 100 de 1993 es el cimiento que estructura la seguridad social en el país, con el fin de brindar un servicio integral a todos los ciudadanos, garantizando la calidad de vida y protegiendo los derechos fundamentales de la población; es importante mencionar el nacimiento de la ley 797 de 2003 la cual modifica y mejora el sistema de pensiones creado en la ley 100 de (1993), los temas más importantes: modificación del régimen de transición, requisitos para pensionarse y el monto de la pensión de vejez establecidos por un rango de semanas cotizadas y año.

4.3 Marco Teórico

La búsqueda constante del bienestar al trabajador fue mejorando las condiciones a través de programas sociales hasta establecer la seguridad social en Colombia. Los diferentes procesos

administrativos demuestran que el recurso humano juega un papel muy importante en toda organización. Mediante diversas teorías se brinda protección, motivación y socialización para lograr una mayor efectividad-productividad en las diferentes actividades laborales desarrolladas acorde a los perfiles de cada trabajador. Con esto se logra establecer una adecuada protección y permite tener una mejor calidad de vida con base a leyes establecidas del país.

Estas teorías son aplicables a la investigación ya que los métodos consultados son aplicados en las fábricas de calzado y pueden ser mejorados en el desarrollo de diferentes actividades; se utilizan para desempeñar tareas, capacitación al personal y el bienestar de cada uno, logrando obtener una mejor eficiencia en el personal y un adecuado desempeño de los trabajadores en general.

4.3.1 Teorías Administrativas.

4.3.1.1 Teoría de Taylor. *Frederick Winslow Taylor llamado el padre y pionero de la administración científica por su modelo histórico de procesos que inicio a finales del siglo XIX en Estados Unidos, esta teoría es llamada “taylorismo y racionalización del trabajo” con base en una organización cerrada, permite mejorar la efectividad del trabajador maximizando su productividad. (Dávila, 1985, págs. 72-74),*

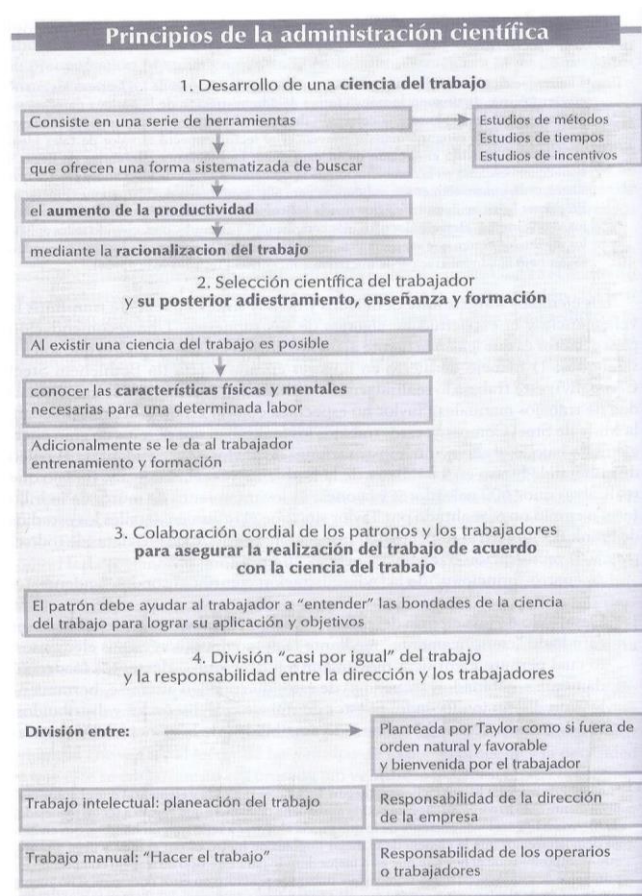


Figura 1. Descripción de los principios de la administración científica

Adaptado de "Teorías Organizacionales y administración", por (Dávila, 1985, pág. 82)

Así como se muestra en la Figura con los principios analiza y desarrolla procesos de acuerdo con el rol del trabajador, otorga responsabilidad a cada integrante, mide tiempos y mide la calidad en que se desarrollan estas actividades, encaminadas en la obtención de una mayor rentabilidad y personal comprometido.

Esta teoría va dirigida al obrero, analizando cada detalle para maximizar productividad, obtener sus máximas cualidades basados en principios, generar estrategias hacia el personal, obtener de ellos su máximo rendimiento y eliminar el tiempo ocioso del trabajador, para asegurar una estabilidad en el mercado y un personal estable. (Dávila, 1985, págs. 72-74).

Esta misma teoría realiza una organización racional del trabajo en tiempos, revisando las diferentes tareas para el respectivo pago, además da incentivos salariales, un buen ambiente laboral, división y subdivisión de tareas, argumenta que las personas deberían realizar una única función predominante dentro de una cadena de producción, y con ello se realizan diseños de cargos, funciones a los empleados y capacitación a los trabajadores para que sean más competentes. (Dávila, 1985, págs. 72-80).

La Teoría de Taylor en Colombia se implementó en el año 1912 aplicándose en el desarrollo industrial de las empresas colombianas, tuvo prosperidad, buena rentabilidad y su lema estuvo basado en encontrar la máxima prosperidad del empleador y a su vez de los empleados. (Dávila, 1985, págs. 72-75).

El sector calzado presenta la modalidad de trabajo por destajo o por obra-labor, estableciendo instrucciones precisas para producir unidades elementales de un producto, en este caso de un modelo de calzado; con este método se logra enlazar en forma de cadena unos procesos que ayuda a la producción de las unidades a elaborar según solicitud del cliente. En esto intervienen varias funciones que se realizan de forma manual con diferente personal especializado y en tiempos específicos, que permite obtener un producto terminado.

Depende de cada puesto de trabajo que se logre el cumplimiento de órdenes de pedido, esto genera que el trabajador tenga responsabilidad de terminar su trabajo en un tiempo prudente, es fundamental que estas empresas cuenten con un adecuado personal. Gracias al método desarrollado por Taylor se tiene un personal calificado que permite obtener una buena producción; por lo cual se hará un detallado de cómo se presenta la nómina y los tiempos que las personas poseen para realizar dichas actividades.

4.3.1.2 Teoría de Fayol. *Henry Fayol es pionero de la doctrina administrativa. Realizó una teoría de ordenamiento mediante la división del trabajo con seis áreas funcionales: el área administrativa es la encargada de organizar las funciones, el área de seguridad salvaguarda los bienes, el área contable es quien suministra la situación económica; el área técnica elabora los productos o servicios; el área comercial los negocia y por último el área financiera quienes son los encargados de inyectar el capital. (Dávila, 1985, págs. 19-23).*

Adapta una “doctrina administrativa” en donde departamentos o áreas operativas de la empresa se encargan de cumplir funciones específicas establecidas por el área administrativa logrando el objetivo central de la compañía. Se enfatiza en una administración que debe tener las mejores cualidades de liderazgo y coordinación de los roles que cada trabajador debe desempeñar resguardando siempre los intereses de la compañía. Fayol ve la coordinación como un deber reflejado en indicadores que muestren el buen manejo administrativo. (Dávila, 1985, pp.19-23).

Esta teoría fue diseñada con el fin de encontrar armonía y estabilidad en las empresas buscando que todo el personal se encuentre comprometido y lograr la eliminación de obstáculos que impidan crecer a la compañía.

La teoría de Fayol se enfoca sobre las cualidades y conocimientos deseables de la persona responsable de la empresa y de sus ayudantes administrativos. Estos deben tener salud, vigor físico, inteligencia, vigor intelectual; además de cualidades morales como voluntad reflexiva, firme y perseverantes actividades de energía, audacia, interés general, cultura general; capacidad administrativa, nociones generales sobre todas las funciones esenciales y la más amplia competencia posible en la profesión para desarrollar a cabalidad las funciones dentro de la empresa. (Dávila, 1985, pág. 30).

Todos los procesos deben tener control y coordinación para lograr una retroalimentación a todos los programas. Para Fayol debe tener indicadores específicos la iniciativa de estar siempre presente y la subordinación de los intereses particulares al interés general. Se debe establecer control en todas las operaciones de la empresa y se debe estar enterado de todos los acontecimientos para tomar las mejores decisiones en el momento oportuno (Dávila, 1985, pág. 34).

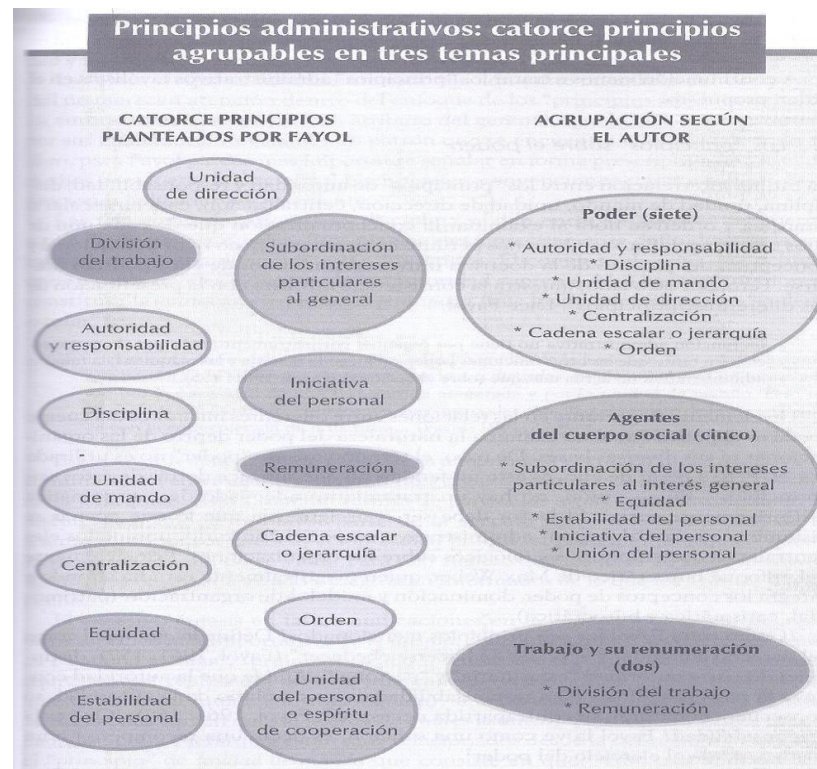


Figura 2. Principios administrativos y agrupación según Dávila.

Adaptado de “Teorías Organizacionales y administración”, por (Dávila, 1985, pág. 37).

La centralización es una cuestión de medida y la autoridad es una unidad de Mando de centralización que permite incluirse en el principio del orden. Esta teoría otorga una mayor atención a la remuneración del trabajo ya que estos métodos de retribución contribuyeron a crear ventajas y eficiencia del personal. (Dávila, 1985, págs. 34-41).

Como lo indica la gráfica, los aspectos más importantes de esta teoría son los principios basados en la aplicabilidad de las empresas, sistematizando el proceso gerencial a través de 14 principios de administración.

El primer grupo es el poder, personas de la parte administrativa que poseen conocimiento, que han estudiado o se encuentran capacitadas de los aspectos generales y legales de una organización; este personal es el responsable del desarrollo y ejecución de proyectos o procedimientos que mejoran la productividad y manejan la parte normativa. El cuerpo social agrupa cinco principios que describen las cualidades que debe poseer el personal para poder cumplir con los pedidos solicitados por la parte administrativa y así mismo cumplir con los clientes; además se revisa el trabajo en equipo y la forma en que se realizan las funciones y el tipo de personal que se tiene contratado en la organización; Por último, se encuentra el trabajo y su remuneración, en esta parte se revisan las funciones que realiza el trabajador, que mide la división de trabajos y cumplimientos de tareas para poder establecer un salario acorde a sus labores. (Dávila, 1985, págs. 37-43).

En la aplicación de estas teorías al proyecto investigativo, se pretende enunciar la clase de personal apto para realizar las actividades, acorde al tiempo estipulado según la administración. De igual forma, una relación de posibles capacitaciones básicas debido a la importancia de mantener el personal asegurado.

4.3.1.3 Teoría de Maslow. *Esta teoría va enfocada a las necesidades del ser humano que son de gran influencia en el comportamiento del individuo con relación a las condiciones laborales ya que puede afectar de forma positiva o negativa su bienestar.*

Abraham Maslow, es un importante psicólogo social Norte americano, que contribuyó con la teoría de la acción y motivación de los individuos en la sociedad, a la que llamó pirámide de

Maslow, en la cual establece que se deben cubrir las necesidades elementales para llegar a cubrir las necesidades más elevadas. (Chiavenato, 2011, pág. 43).

Con esta teoría, se puede establecer como una necesidad el fortalecimiento de la responsabilidad que debe tener cada organización hacia sus empleados, otorgando condiciones adecuadas y justas, en salario y en pago de seguridad social establecida por ley, ya que estos son parte fundamental y obligatoria para el funcionamiento de la misma organización. (Chiavenato, 2011, págs. 43-44).

La teoría de Maslow vela por la protección, la satisfacción y el mejoramiento de la calidad laboral de los empleados, reflejado como consecuencia de un contrato laboral acogido a las normas legales que rige el país, en protección social del empleado como responsabilidad del empleador. Entendiendo esto, se comprende que una empresa de calzado debe cumplir con los aportes a seguridad social, con el fin de suplir la primera necesidad Fisiológica. En ella se enfatiza que todo individuo busca constantemente cubrir sus necesidades innatas, descritas como alimentación, vivienda, vestuario y salud. (Chiavenato, 2011, págs. 44-45).

4.3.1.4 Teoría de Herzberg. *Esta teoría es llamada dos factores, la cual explica como el trabajador - individuo satisface sus necesidades, supliendo la necesidad de evitar el dolor y por otra parte crea la necesidad de formarse, crecer intelectual y emocionalmente. Herzberg formuló la teoría de los dos factores para explicar el comportamiento del individuo en el trabajo ya que revisa la influencia en la orientación de las personas según su satisfacción e insatisfacción.* (Chiavenato, 2011, pág. 45).

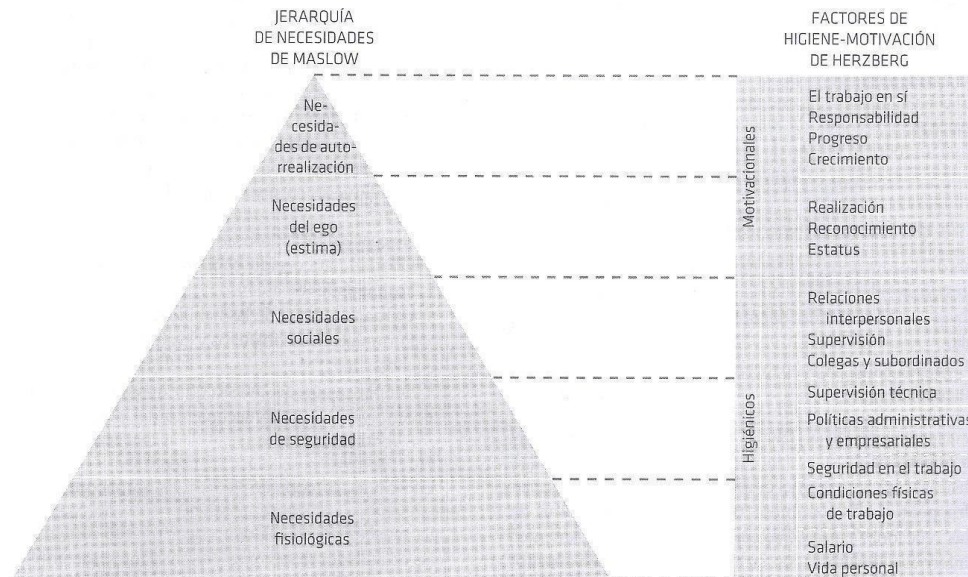


Figura 3. Relación de la Teoría de Maslow con la Teoría de Hezberg.

Adaptado de “Administración de Recursos humanos.”, por (Chiavenato, 2011, pág. 46).

El trabajador es un elemento clave de toda organización, aunque este tiene diferentes necesidades y objetivos personales que influyen en su vida laboral, entre ellos la motivación dentro el entorno del trabajo diario, a su vez existen factores que influyen para alcanzarlas. La satisfacción es principalmente el resultado de factores de motivación, estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo, pero tiene poco efecto sobre la insatisfacción, mientras que la insatisfacción es el resultado de los factores de higiene, ya que si estos factores faltan o son inadecuados causan insatisfacción. (Chiavenato, 2011, págs. 43-45).

Los dos factores de Herzberg son el Factor Higiénico y el Factor Motivacional: los dos factores satisfacen las necesidades y el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores cuando estos se encuentran desempeñando sus diferentes roles o funciones de trabajo realizados en una jornada o día laboral. (Chiavenato, 2011, págs. 45-46).

El factor Higiénico se enfoca en ofrecer a los trabajadores condiciones de trabajo de forma óptima. No solo busca que el sitio donde desarrolla su actividad laboral diaria tenga las

adecuaciones necesarias de protección y comodidad, y con los recursos básicos para realizar su obra labor, sino que también se enfoca en proteger al empleado de forma justa a través de leyes estipuladas en el país para la clase obrera; esto significa el cumplimiento de salarios acorde a las actividades o funciones canceladas a tiempo, afiliaciones a cajas de compensación, salud y pensión, en los que la empresa demuestra a la sociedad en general su compromiso social acatando las políticas organizacionales y legales. (Chiavenato, 2011, pág. 45).

El factor Motivacional, según Herzberg, considera todo lo relacionado con dar opciones de crecimiento intelectual y laboral de sus trabajadores; esto respalda la idea de que el personal debe estar en continuo aprendizaje, capacitaciones en convivencia laboral, ascensos y reconocimientos laborales de los empleados. (Chiavenato, 2011, págs. 45-46).

La mayoría de personal en las empresas de calzado es mano de obra no calificada lo cual facilita al empresario proponer condiciones para saltar las normas para eliminar obligaciones laborales y así economizar costos y tener los productos en unos adecuados precios para los clientes y acorde a la competencia.

4.4 Marco Conceptual

Dentro de la investigación se encuentran algunos conceptos importantes que se mencionan a continuación:

En la página del Ministerio de Salud y Protección Social define mediante la ley 789 de 2002 el Sistema de Protección Social Integral como “un conjunto de políticas públicas orientadas a disminuir la vulnerabilidad y a mejorar la calidad de vida de los colombianos especialmente de los más desprotegidos”. (Ley 789, 2002). Y (Funcion publica.gov, 2002)

Por otra parte, LEGIS, define el Sistema de seguridad Integral, como una agrupación de instituciones que cumplen los programas del Estado para el bienestar del trabajador, con una

cobertura amplia, creado para trabajadores y servidores públicos, con asistencia pública en salud cubriendo la política de empleo, sanidad pública y política de vivienda e interés social. (Cartilla de seguridad social y pensiones, 2018, pág. 19).

El sistema de seguridad social se encuentra dividido en tres (3) campos de acción para el trabajador; la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales - (UGPP, 2018) En la sección de Guías del sistema de seguridad social da una pequeña introducción a cada una de ellas: la primera, es el sistema general en salud, las define como entidades que tiene el deber de velar por el servicio de los ciudadanos – acceso de la población a una adecuada atención, legislado en la (Ley 100, 1993), artículo 152; la segunda rama es el sistema general en pensiones que son Entidades que tiene el deber de amparar, garantizar y velar por la prestación de servicios relacionados a la vejez, invalidez o muerte del contribuyente; y por último el sistema general de riesgos laborales que son entidades que velan por el bienestar de los trabajadores encargados de prevenir y atender las enfermedades o accidentes que pueden ocurrir al realizar las labores cotidianas.

El empleador al contratar a una o varias personas, tiene la obligación de pagar seguridad social que corresponde a salud, pensión, riesgos profesionales y prestaciones parafiscales; estas obligaciones hacen parte de la contribución del empleador a aportes sobre la nómina, y deben liquidarse en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA, que es la forma de liquidar y pagar los aportes de Seguridad social y parafiscales, con esta planilla permite que las entidades y personas realicen sus pagos de forma ágil y resumida. (Chavarro & Cortés, 2016)

Los recursos de seguridad social en salud son administrados por La ADRES -Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud; antes FOSYGA-Fondo de Solidaridad y garantía del sistema de seguridad en salud de Colombia. El FOSYGA, creado en

1993 con la ley 100 artículo 218 y el decreto 1283 de 1996; estaba adscrita al ministerio de salud y protección social por encargo fiduciario. (El seguro social.net, 2017).

Desde el primero de agosto de 2017 el nuevo consorcio que administra estos recursos es llamado ADRES; el sistema garantiza un servicio de salud para todo ciudadano por medio del aporte mensual que se realiza para la inversión a salud (Minsalud.gov, Política colombiana de envejecimiento humano y de estrés, 2017). (Minsalud.gov, Desde el 1 de agosto ADRES asumió actividades del Fosyga. Boletín de Prensa No 105, 2017)

La Organización internacional del trabajo - OIT, fue creada en el año 1919 por una comisión de trabajo conformada en el tratado de paz de Versalles que contribuyó a finalizar la Primera Guerra Mundial; la comisión busca justicia, humanidad en cuanto a las condiciones de trabajo de los empleados, seguridad económica, buenas políticas entre otras. Logra reglamentar horas de trabajo y jornada máxima, salario digno, prevención de accidentes o enfermedades, igualdad de condiciones, protección de niños, jóvenes y mujeres, libertad sindical, enseñanza técnica, profesional y otros. (Organizacion internacional del trabajo, 2018). Y (oit.cinterfor.org, 2019)

La Ley laboral en Colombia está respaldada por la constitución política y tiene un código sustantivo de trabajo, creada para dar equilibrio a los derechos y deberes entre trabajadores y empleadores. La entidad encargada de vigilar el compromiso de las empresas con sus trabajadores en cuanto al sistema de protección social es llamada Unidad de gestión pensional y parafiscales - UGPP: creada en el 2010, de orden nacional, adscrita al ministerio de hacienda y crédito público, que garantiza los derechos pensionales y la forma de liquidación adecuada en las contribuciones parafiscales, contribuyendo al bienestar social y una justa liquidación pensional. La (UGPP, Guías del sistema de protección social., 2018)

(Ucha, 2014) Define las industrias manufactureras como compañías dedicadas a la “transformación de diferentes materias primas en bienes y productos” (párr. 1).

Las fábricas de calzado como industria que debe velar por que exista un adecuado tratamiento en la contratación del personal, por lo cual es necesario un acuerdo entre las dos partes del vínculo que van a ejercer, llamado contrato de trabajo definido como “un acuerdo por virtud del cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra, cumpliendo órdenes e instrucciones y recibiendo por su labor una remuneración”. (Cartilla Labora, 2018, pág. 31).

El sector del calzado cuenta agremiaciones en las cuales se destacan en Santander dos de gran aceptación: ACICAM, definida como la Asociación Colombiana de Industriales del Calzado, El Cuero y Sus Manufacturas; esta entidad es una agremiación de nivel nacional, sin ánimo de lucro que asocia a la mayoría de las fábricas de calzado, contribuyendo al crecimiento y bienestar de estas, permitiendo la "integración de la cadena productiva". (ACICAM.org, 2018) Asimismo, ASOINDUCALS – Asociación de Industrias del calzado y similares, asociación de zapateros que brinda diversas actividades para el mejoramiento y oportunidades de crecimiento para todos los empresarios del sector, ofrece capacitación, seminarios, diplomados y conferencias, al igual que convenios, ferias internacionales entre otras. (ASOINDUCALS.ORG, 2018)

Compite 360 es un programa que compila información financiera de las Cámaras de Comercio del país adscritas a este sistema, encaminada a brindar información sobre las empresas colombianas constituidas legalmente en cada sector empresarial, en la búsqueda de empresas más competitivas por medio de la orientación del empresario con cifras actualizadas por cada gremio productivo. Este sistema suministra información tomada de las empresas que se encuentran al día con la documentación legal requerida. (Compite360, 2019)

Compite se encuentra dividido en 3 secciones: ADN, Benchmarking y reporte empresarial. Se extrajo información de ADN métrica y benchmarking sobre las industrias manufactureras en general y las fábricas de calzado. En esta página, encontramos características determinantes del sector que permite generalizar la situación interna en cada empresa al igual se extrae la población.

El concepto “Mi pymes”, es la abreviatura que identifica a microempresas, pequeñas empresas y medianas empresas, también son conocidas como pymes; reconocidas mediante la ley 590 de 2000 reformada con la ley 905 de 2004 quien ajusta el valor de los activos. (Bancolombia, 2018).

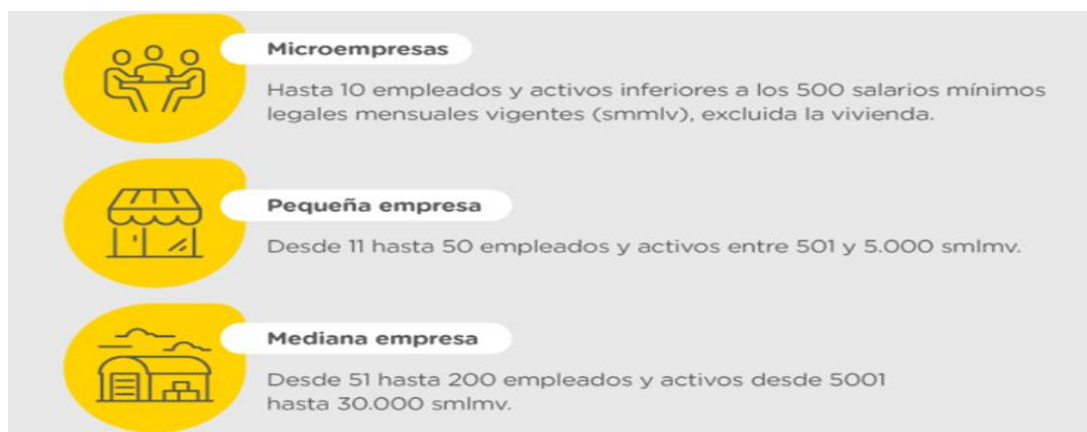


Figura 4. Clasificación de Las Mipymes.

Adaptado de “Conoce todo sobre las pymes en Colombia”, (Bancolombia, 2018).

Actualmente la clasificación de las empresas se determina revisando la cantidad de empleados y el valor de activos que poseen (predomina el valor de activos de la compañía). Por ejemplo, si la empresa tiene activos superiores a 600 SMLMV (\$496.869.600 para 2019) y cuenta con 10 trabajadores, se convertirá en pequeña empresa y dejará de ser microempresa. (Bancolombia, 2018).

El 5 de junio de 2019 mediante él (Decreto 957, 2019) se establece nuevos criterios para clasificación de empresas se revisará únicamente los ingresos por actividades ordinarias anuales en la empresa establecidos en tres macro sectores (sector manufactura, servicios y comercios) si

las empresas no clasifican en estos sectores deben clasificarse en el sector de manufactura. Este decreto Entra en vigencia a partir de diciembre del año 2019 y beneficia a las mipymes pues se espera mejorar programas según su sector y establece que las personas jurídicas deberán certificar el tamaño de su empresa registrando los ingresos por sus actividades a 31 de diciembre de este año. (Giraldo, 2019)

Un factor importante para analizar sobre las mipymes es la actual fuerte carga impositiva aplicada en las últimas reformas y la eliminación gradual de beneficios tributarios; además de estos factores, se encuentran los altos costos para obtener un crédito bancario y la competencia desleal como el contrabando (Villegas, Zapata, & Rodríguez, 2007).

(Revista dinero, 2017) En su publicación digital presenta el artículo “Los retos que enfrentan las mipymes en Colombia” donde expresa que según cifras del DANE las mipymes emplean el 80% de trabajadores activos en Colombia; al igual son responsables del 35% de PIB en el país (párr.2), lo cual significa que las empresas no generan grandes utilidades, pero si generan la mayor proporción de empleo en el país; evidenciando la necesidad de mejorar los procesos de contratación de personal, la calidad de vida de los empleados y las condiciones laborales en general.

4.5 Panorama Industrias Manufactureras en Colombia

Tabla 1. *Información en General de las industrias Manufactureras*

	Valor	Variación 2017-2018	Número de empresas	
Utilidad	\$2.597.357,00	-146,79%	9326	bajó con relación al año 2017
Ventas	\$51.521.865,00	-155,72%	9326	bajó con relación al año 2017
Patrimonio	\$27.892.192,00	-137,37%	9326	bajó con relación al año 2017
Pasivo	\$28.616.369,00	-137,29%	9326	bajó con relación al año 2017
Activo	\$56.508.562,00	-137,33%	9326	bajó con relación al año 2017

Nota: Información expresada en cifras por millones de pesos.

Adaptada de Página Compite 360. Sección Benchmarking – Por sectores económicos, información de industrias manufactureras. (Compite, Benchmarking sectorial., 2019).

Según información extraída de Compite 360, en Colombia las industrias manufactureras en el año 2018 tuvieron un bajo rendimiento en comparación con el año 2017. La tabla 3 compila información de un estudio realizado a 9.326 empresas de la industria manufacturera en Colombia (Compuesta por: elaboración de productos alimenticios, bebidas, productos de tabaco, confección de prendas de vestir, fabricación de diferentes productos y maquinaria, entre otros). Este tipo de empresas se ha apalancado un 100% con relación al patrimonio, lo que puede indicar que la situación económica ha sido difícil implicando que los costos se han elevado, al igual que los impuestos o se ha inyectado inversión de maquinaria en las empresas, entre otros. Se evidencia una variación negativa de -146.79% en la utilidad en relación con el año 2017 debido al decremento en las ventas. (Compite, Benchmarking sectorial., 2019).

Con esta información que globaliza las industrias manufactureras podemos analizar que el año 2018 no fue tan rentable en comparación con el año 2017, es decir que en las fábricas de calzado por ser parte de la industria manufacturera también tuvo decrecimiento en sus ventas y en su utilidad.

4.6 Fabricas Calzado en la actualidad



Figura 5. Principales fabricantes de calzado en 2011.

Adaptado de “La industria de calzado en grandes números”, (Tu interfaz.mx, 2012).

El líder en la producción del calzado a nivel mundial en el año 2012 fue el continente asiático con un 87%; Oceanía produjo el 1%, América del Norte el 2%, Europa y África producen el 3% y Sudamérica produjo el 5%. En la figura 4 hay una lista de los 10 mejores países en producción, siendo China el primero que encabezó la lista, produciendo 12.887 millones de pares al año y terminando con Italia, con una producción de 200 millones de pares por año.

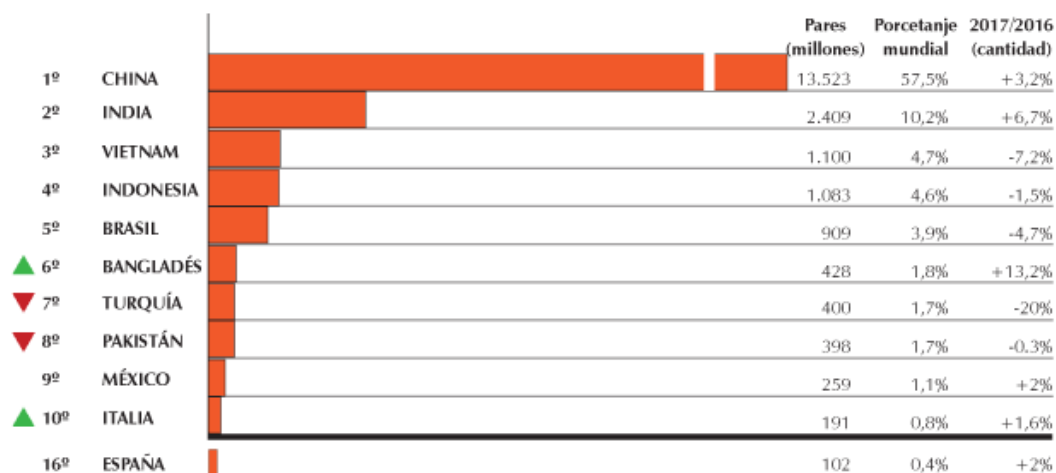


Figura 6. Producción del calzado en el año 2017.

Adaptado de “Anuario del sector mundial del Calzado: año 2017”, (Revista del calzado.com, 2018).

En el 2017 el líder en la producción del calzado a nivel mundial continuó siendo el continente asiático abarcando el 87%, uno de los países que contribuye este logro asiático es la producción de China quien ha aumentado alrededor de 13.523 millones de zapatos por año.

A 2011 Vietnam produjo 804 millones de pares de zapatos por año y en 2017 aumentó su producción a 1.100 pares de zapatos; igual sucedió con Indonesia, quien a 2011 produjo 700 millones de pares por año y a 2017 produjo 1083 millones de pares; gracias a este aumento significativo de producción en los dos países están en el tercer y cuarto lugar, quedando Brasil en el quinto puesto ya que el aumento de producción no fue significativo como los dos países mencionados.

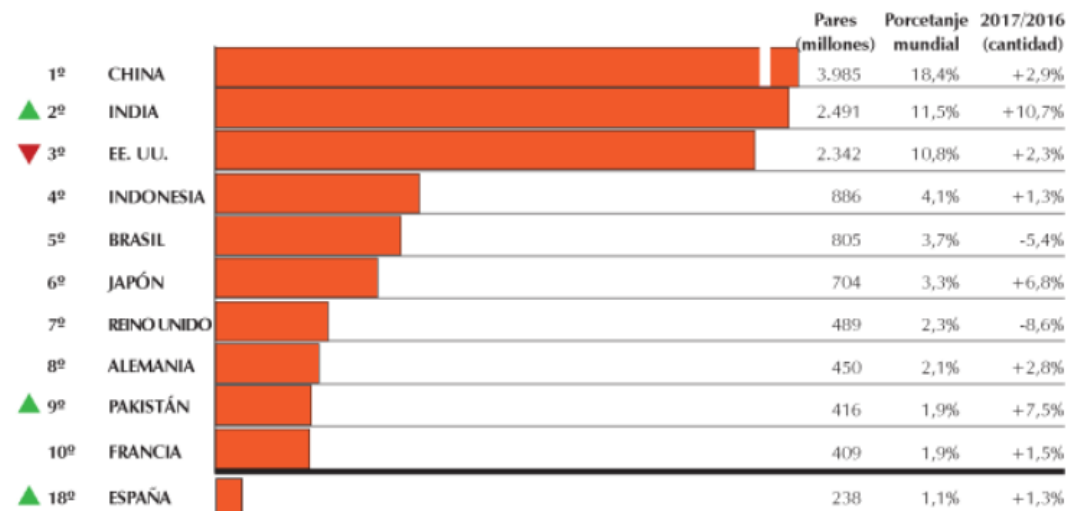


Figura 7. Países con mayor consumo en calzado en el año 2017.

Adaptado de “Anuario del sector mundial del Calzado: año 2017”, (Revista del calzado.com, 2018).

Ahora bien, China es el mayor productor y consumidor de calzado en el mundo, ya que es productor de 13.523 millones de pares por año y consumidor de 3.985 millones de pares por año, esto significa que es el mayor exportador del mundo; lo sigue India, que consume casi la totalidad de su producción, cifrada su producción en 2.409 millones de pares y su consumo en 2.491 millones de pares; En tercer lugar Estados Unidos es consumidor de un 10.8% es decir consume 2.342 millones de pares de zapatos al año, mas no es productor de calzado, lo que indica que es el país es de gran atracción para los países productores de calzado; Indonesia, Brasil y Japón consumen aproximadamente 800 pares de zapatos por año; Reino Unido, Alemania, Pakistán y Francia consume un promedio de 400 pares de zapatos por año.

4.7.1 En Colombia.

De acuerdo con (Portafolio.co, 2018) Colombia cuenta con 16 tratados de comercio actuales, lo que permite que el país tenga opciones para que los empresarios puedan crecer a nivel internacional.

Los principales destinos de las ventas externas de calzado en pares son Ecuador, Estados Unidos y Costa Rica, donde éstas alcanzaron variaciones de -1%, -29% y -37% respectivamente. Por su parte las exportaciones de partes de calzado sumaron 6.5 millones de dólares, presentando una caída de -29%, (párr. 7). Como resultado de la disminución de las ventas a Venezuela, Ecuador y Estados Unidos. (ACICAM.org, ¿Cómo va el sector? Enero a diciembre de 2018., 2018).

También manifiesta que el sector de calzado obtuvo ganancias por exportaciones por 35.7 millones de dólares. En cuanto a producción, ventas y empleo la industria ha presentado disminución lo que explica variables como "altos niveles de inventarios, descenso de licitaciones, caída de pedidos de clientes nacionales, cierre de puntos de ventas, menores exportaciones y a la disminución de la demanda." (ACICAM.org, ¿Cómo va el sector? Enero a diciembre de 2018., 2018). (párr. 1).

Esto determina la situación actual del calzado y su rendimiento en el último año transcurrido, visualizando los países con mayor exportación y las disminuciones que se han presentado en el año 2018, se puede concluir que las industrias manufactureras se vieron afectadas a nivel general obteniendo menos ganancias que en periodos anteriores, haciendo que los sectores no tengan mayor crecimiento y obligando a crear nuevas estrategias para continuar creciendo y no desaparecer del mercado.

4.7.1.1 Industrias Manufactureras.

Tabla 2. Información en industrias Manufactureras Sector Calzado

	Valor	Variación 2017-2018	Numero empresas	
Utilidad	\$19.449,00	-9,28%	440	bajo en relación al año 2017
Ventas	\$609.976,00	-85,40%	440	bajo en relación al año 2017
Patrimonio	\$227.739,00	-119,75%	440	bajo en relación al año 2017
Pasivo	\$396.331,00	-69,76%	440	bajo en relación al año 2017
Activo	\$624.070,00	-88,00%	440	bajo en relación al año 2017

Nota: Información expresada en cifras por millones de pesos.

Recopilado de (Compite, Benchmarking sectorial., 2019) Sección Benchmarking – Por sectores económicos, (Curtido y recurtido de cueros; fabricación de calzado; fabricación de artículos de viaje, maletas, bolsos de mano y artículos similares, y fabricación de artículos de talabartería y guarnicionería, adobo y teñido de pieles).

En esta tabla se evidencia información de un estudio con una muestra de 440 empresas, realizado por Compite 360 tomando un conjunto de actividades afines al sector (Curtido y recurtido de cueros; fabricación de calzado; fabricación de artículos de viaje, maletas, bolsos de mano y artículos similares, y fabricación de artículos de talabartería y guarnicionería, adobo y teñido de pieles). Con ello se puede analizar que la situación financiera de estas empresas y su economía en general se encuentra decreciendo con relación al año anterior; ejemplo de ello es el promedio de utilidad el cual fue -9.28% menor que en el año 2017. A su vez, se evidencia que los activos que tienen este tipo de empresas corresponden a la clasificación de pequeñas empresas y microempresas. Esta grafica nos ayuda a identificar el sector y su promedio de activos, pasivos, patrimonios, ventas anuales, al igual que un promedio de utilidades que se puede obtener de este tipo de sectores.

4.7.1.2 Crecimiento de las Fábricas de Calzado en la ciudad de Bucaramanga.

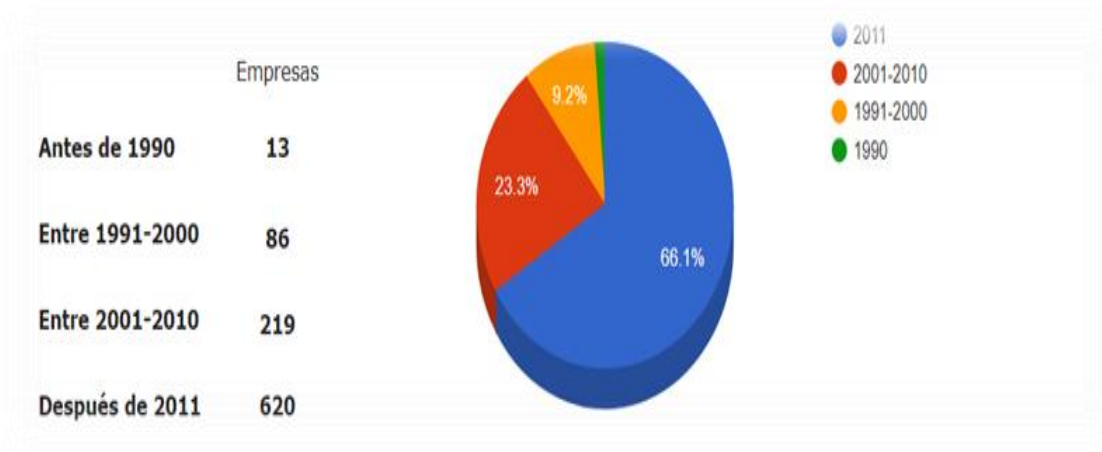


Figura 8. Creación Fábricas de Calzado en la ciudad de Bucaramanga.

Recopilado de Compite 360. Sección ADN métrica– Por sectores económicos en la sección de edad empresarial, según actividad económica 1521, 1522 correspondientes a fábricas de calzado. (Compite, ADN métrico, 2019)

En la ciudad de Bucaramanga antes del año 1990 sólo existían 13 empresas, entre los años 2001 a 2010 se crearon 219 y a 3 de abril de 2019 existen 938 fábricas de Calzado legalmente constituidas según datos obtenidos por la Cámara de Comercio de Bucaramanga. Como se puede analizar en la gráfica, el sector ha sido de gran acogida e importancia en el mercado en general ya que la creación de las empresas avanza y, aunque en el año inmediatamente anterior su rentabilidad no fue tan elevada, el sector sigue siendo rentable y sostenible.

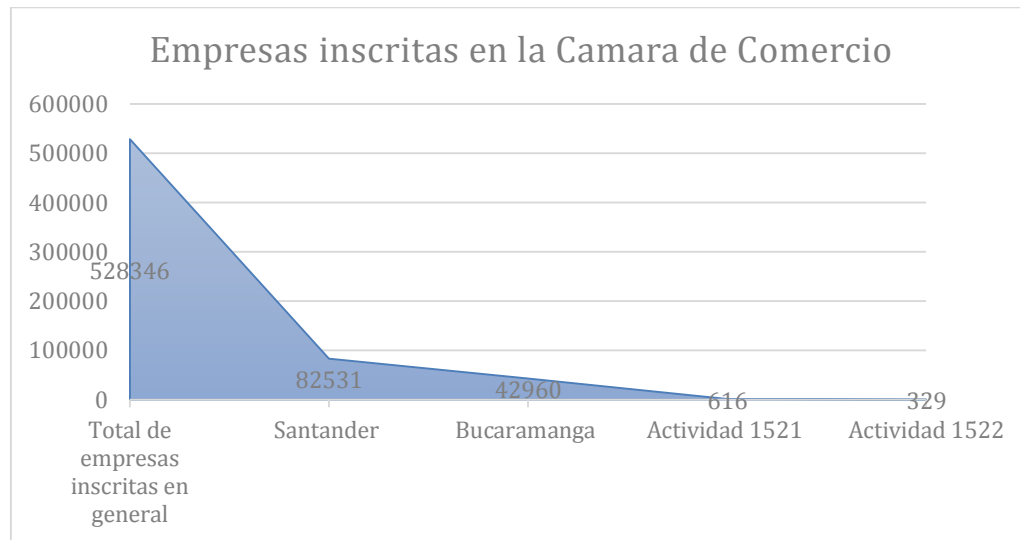


Figura 9. Empresas inscritas en la Cámara de comercio.

Adaptado Por sectores económicos en la sección de edad empresarial, según actividad económica 1521, 1522 correspondientes a fábricas de calzado. - Sección ADN métrica. (Compite, ADN métrico, 2019)

El total de empresas inscritas en la Cámara de Comercio de Bucaramanga a 2 de abril de 2.019 son 528.346 en toda Colombia. En Santander se encuentran 82.531 de ellas y específicamente en la ciudad de Bucaramanga 42.960; y para finalizar, de acuerdo con las actividades se encuentran inscritas con la actividad 1521 (616 empresas) con la actividad 1522 (329 empresas), esto quiere decir que las fábricas de calzado son un 18% del total de empresas inscritas en la Cámara de Comercio de Bucaramanga lo que significa que son relativamente importantes y que ayudan a la economía del departamento aportando tributos y generando empleo.

Este dato sirve en el proyecto obtener la población según las dos actividades consultadas.

5. Caracterización de afiliaciones e Identificación del personal de las Fábricas

5.1 Caracterización de las afiliaciones

La seguridad social es un conjunto de “instituciones, normas y procedimientos” que se unen para garantizar al ciudadano una cobertura ante diferentes situaciones, que brinda mejor calidad de vida de sus habitantes. El País tiene un sistema humanista, contemplado en la constitución política de 1991. El artículo 48 de la ley 100 del año 1993, define el sistema de seguridad social integral como un conjunto de entidades públicas y privadas con normas y procedimientos a cargo del Estado, buscando siempre el bienestar del trabajador y su calidad de vida personal y familiar, contribuyendo al desarrollo cultural y bienestar económico, ampliando el servicio para toda la población, siendo así un derecho subjetivo e irrenunciable. (Cartilla de seguridad social y pensiones, 2018, págs. 19-21)

La seguridad social a nivel mundial se ha implementado para mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, esta se va estructurando en los países desarrollados y los que se encuentran en vía de desarrollo, con el fin que el pueblo obtenga una adecuada atención en salud y necesidades básicas del ser humano cumpliendo un derecho fundamental a todo el pueblo. (Cortés, 2007, pág. XVII).

Es un deber del Estado y la sociedad contribuir a un bienestar social, siendo un derecho irrenunciable, de forma equitativa y justa (empleador y trabajador) para quienes pueden laborar y aportar al sistema, como para quienes no laboran y no aportan al sistema de seguridad social.

La superintendencia financiera "Es un organismo de carácter técnico adscrito al ministerio de hacienda, con personería jurídica, autonomía, administrativa y financiera" vigila a las instituciones que integran este sistema, que permanezcan con "solidez económica y liquidez" para cubrir con sus compromisos y necesidades, regulando el cumplimiento de las normas y las actividades dentro

de las sociedades administrativas de fondos. La superintendencia de salud como "cabeza del sistema de inspección vigilancia y control general de la seguridad social y salud", protege los derechos de los usuarios en especial los derechos de aseguramiento y acceso al servicio y atención en salud. (Cartilla de seguridad social y pensiones, 2018, pág. 24).

En consecuencia el empleador tiene obligaciones con sus trabajadores, iniciando, siempre que ingrese un trabajador se debe realizar el examen de admisión para confirmar que sea apto para ingresar a laborar, después se debe afiliar al salud, pensiones, riesgos labores y cajas de compensación, se debe cumplir con todos los requisitos de afiliación y aptitud, para que este trabajador pueda iniciar con sus labores; adicional el empleador debe pagar mensualmente la seguridad social por medio de la planilla asistida, informar los accidentes de trabajo el mismo día que ocurra, verificar que atiendan adecuadamente a sus empleados y a su vez llevar un control sobre las horas extras que los mismos realicen, pagar auxilio de transporte, conceder descanso y licencias, sin olvidar que anualmente el empleador debe realizar exámenes periódicos y descartar cualquier enfermedad laboral que pueda ocurrir durante su estancia en la compañía, consignar cesantías e intereses a las cesantías, pagar prima, expedir certificados, conceder vacaciones, aceptar las incapacidades, dar dotación y demás obligaciones hacia el trabajador. (Cartilla Labora, 2018, págs. 73-74).

Los aportes parafiscales están conformados por el SENA con el 2%, el ICBF con el 3%, la caja de compensación con el 4%; estos aportes están a cargo del empleador y se calculan por la base salarial. (Cartilla Labora, 2018, págs. 86-82).

La seguridad social está conformada por salud, pensión, fondo de solidaridad pensional y riesgos laborales; la salud con el 12.5% correspondiente al empleadores el 8.5% y el trabajado con el 4%, la pensión se paga el 16% correspondiente al empleadores el 12% y el trabajado con

el 4%, el fondo de solidaridad pensional lo pagan los trabajadores que devenguen más de 4 salarios mínimos legales vigentes, y los riesgos laborales se estipulan dependiendo del riesgo que se encuentra expuesto el trabajador, la categoría 1 es de 0.522%, la categoría 2 con 1.044%, la categoría 3 con 2.436%, la categoría 4 con 4.350% y la categoría 5 que es la de mayor riesgo corresponde al 6.960% (Gerencie.com, Aportes a seguridad social, 2019).








La base para la prima de servicios se calcula con todos los pagos salariales que reciba el trabajador más el auxilio de transporte: si el salario es variable se promedia lo devengado en el semestre. La base para las cesantías se toma del último salario mensual devengado y si su salario ha tenido variación en los últimos 3 meses se toma el promedio de lo devengado del último año o de todo el tiempo trabajado en la empresa si su servicio llegase a ser menor del año; y la base para calcular las vacaciones se obtiene del salario que devengue sin incluir horas extras ni auxilio de transporte, si el salario es variable se liquidara con un promedio devengado en el año anterior a las vacaciones. (Cartilla Labora, 2018, págs. 143-164).

5.2 Proceso para la elaboración del Calzado

Las fábricas de calzado en Colombia se caracterizan por elaboración del calzado de forma manual, por lo que se requiere personal para diferentes tareas, las horas de labores normalmente van desde las 7 de la mañana hasta las 7 de la noche de lunes a viernes con tiempos de descanso de 15 minutos en la mañana y tarde y una hora de almuerzo, generalmente los sábados la jornada laboral va hasta las 4 de la tarde.

A continuación, se enuncian los cargos necesarios para la elaboración de un producto, hay que tener en cuenta que dependiendo del tipo de empresa y del producto se requerirán más, o menos cargos para terminar un producto.

Tabla 3. *Proceso para la elaboración del calzado*

<i>Cargo</i>	<i>Descripción.</i>
<p data-bbox="391 359 456 390"><i>Corte</i></p> 	<p data-bbox="597 296 1385 352">Se recibe la orden de corte según sea el estilo y referencia hecha por el cliente.</p> <p data-bbox="597 359 1385 415">Normalmente en una producción de 3000 mil pares de calzado en un mes se tienen dos cortadores.</p> <p data-bbox="597 422 1385 506">Los cortadores son los que confirman las cantidades de materiales que se requiere ya que tiene los valores y medidas aproximadas para los gastos y consumo de cada pieza a cortar.</p> <p data-bbox="597 512 1385 569">El cortador realiza el molde de las piezas en hoja de aluminio grueso, a su vez el cortador debe afilar las cuchillas con las que corta cada pieza.</p> <p data-bbox="597 575 1385 632">El cortador hace inventario de los materiales existentes y realiza aseo a su pesto al finalizar cada jornada laboral.</p>
<p data-bbox="358 642 488 674"><i>Troquelado</i></p> 	<p data-bbox="597 674 1385 793">En este puesto de trabajo va a la par con el de corte, ya que mientras el cortador hace su función, el troquelado está haciendo el corte y grabado de las suelas, tapas y tacones, así como de las plantillas según sea la programación de producción.</p> <p data-bbox="597 827 1385 915">Esta acción se hace a través de una máquina pesada estática llamada troqueladora en la que funciona a motor y el operario debe hacer fuerza para bajar cada plancha de troquel.</p>
<p data-bbox="375 1094 472 1125"><i>Armado</i></p> 	<p data-bbox="597 915 1385 1037">Después de zona de corte ingresa a zona de armado aquí la tarea ya cortada se entrega a las personas que de forma manual, utilizando hiladillo y pegante arman cada pieza según modelo y referencia para posteriormente pasar a costura.</p> <p data-bbox="597 1043 1385 1131">El personal de armado está en capacidad de realizar antes de empezar armar los armadores son plantillas sobre las cuales empiezan a pegar cada pieza de corte hasta darle la forma del estilo requerido.</p>
<p data-bbox="375 1157 472 1188"><i>Costura</i></p> 	<p data-bbox="597 1157 1385 1220">Después de pasar las piezas por armado se ingresan a costura donde se deja listo para pasar a soladura.</p>
<p data-bbox="310 1251 537 1314"><i>Forrador de planta y plantilla</i></p> 	<p data-bbox="597 1251 1385 1402">El forrador recibe las plantas y plantillas ya troqueladas, para realizar su respectivo forrado, en este proceso se necesita pegante y una maquina pulidora en la que se raspa las plantas de pvc para poderlas forrar, una vez terminado este proceso se entrega a bodega para ser posteriormente entregadas a los soladores quienes quien termina la elaboración del zapato.</p>
<p data-bbox="375 1419 472 1451"><i>Solador</i></p> 	<p data-bbox="597 1451 1385 1608">En esta sección los soladores reciben las plantas, las plantillas y los cortes de armado ya pasados en costura, aquí se utiliza de pegante y pasan el calzado por una maquina llanada sellante o horno en el que el calzado se ve expuesto a temperatura alta por 10 segundo y el zapato queda listo y totalmente pegado, para ser entregado a zona de emplantillado.</p>
<p data-bbox="342 1608 505 1640"><i>Emplantillador</i></p> 	<p data-bbox="597 1640 1385 1766">Se recibe el calzado totalmente terminado, en esta sección el calzado es limpiado, y se hace el pegue de recuñas de las cuales son estampados por el personal de emplantillado, posteriormente es empacada en caja y sellada la caja con descripción el producto, estilo, color y talla.</p>

Nota: Descripción de los procesos y cargos requeridos para la producción del calzado.

Elaboración propia adaptada de una fábrica de Calzado del sector de Bucaramanga, 2019

5.3 Personal Requerido en una Fábrica de Calzado

El personal requerido en una fábrica de calzado es relativo ya que depende de la producción que tenga la fábrica en un tiempo determinado. La mayor parte del personal recibe contraprestación por obra o labor contratada. Se cuenta con poco personal bajo contratación por directa y contratado fijo y la duración está determinada de acuerdo con la época de producción; si no hay producción se contrata solo el personal mínimo y el resto no es contrata a la medida de las necesidades de producción.

La contratación del personal en las empresas manufactureras de calzado no están sujetas a manejar contratos a término indefinido o fijo, la misma cultura de este oficio maneja tiempos de producción acordes a la demanda y presión que ejerce el mercado en la comercialización de los productos; esto hace que las empresas contraten el personal de forma temporal devengando únicamente por obra-labor ya que el pago corresponde a la cantidad de pares que estos logren realizar en una jornada de trabajo y en la capacidad operativa de la empresa.

Se debe tener en cuenta que el sector calzado en la parte de contratación se distingue por ser informal puesto que se formaliza por contratos en cooperativas, se paga por destajo u obra o labor, se realiza un contrato por prestación de servicio y la elección de contratos de producción de maquila con empresas satélites para realizar tareas que son parte de producción y así no tener que pagar personal directo. En algunas ocasiones, al personal contratado directamente por la empresa no se le paga seguridad social, limitando su trabajo, creando incertidumbre frente a riesgos laborales y desmejorando la calidad de vida del empleado.

Algunas de las empresas no logran funcionar operativamente los 12 meses del año teniendo en cuenta que la época productiva se realiza en seis, ocho y nueve meses del año. Esto soporta la inestabilidad en la contratación directa a un año, pues la contratación de personal es realizada

según el requerimiento de producción. En cuanto al nivel de escolaridad, el sector maneja mano de obra especializada no profesional, su nivel educativo no supera el bachillerato y pertenecen a estratos sociales 1 y 2 en los que son expuestos al desconocimiento total de leyes que amparan su actividad laboral.

Los rangos salariales no son los mismos por tal razón muchos no alcanzan a devengar un salario mínimo legal vigente, mientras que algunos alcanzan a superarlo en 100% a esto las empresas optan por modelos de contratos poco comunes al convencional ya que se asemejan a una contratación por destajo y en el que contractualmente se enfatiza el alquiler del lugar y maquinaria de equipo de la empresa hacia los empleados para que estos pueden ejercer su labor, En otros casos algunas empresas no realizan contratos.

Tabla 4. *Trabajadores requeridos para una producción de 6000 pares de zapatos al mes*

<i>Trabajadores requeridos</i>	<i>Cargo</i>	<i>Salario por trabajador</i>
2	Cortadores	\$800 por par
1	Troqueladores misma función de bodeguero	\$950.000 mensual
1	Armadores	\$2.000 por par
1	Costureros	\$800 por par
1	Forradores	Tienen valores distintos manejan una tabla de \$600 o \$800 por par
4	Soladores	Diferentes precios: \$1.500 \$2.300 \$2.800 y \$3.200
1	Emplantilladores	\$300 por par
1	Secretaria	Mínimo más auxilio
1	Gerente	Dueño de la empresa no tiene sueldo fijo

Nota: Descripción de la cantidad de trabajadores requeridos para una producción de 6000 pares de zapatos al mes.

Los trabajadores del sector calzado tienden a tener una cultura de aceptabilidad en las formas de pagos y contratación de sus empleadores, ya que estas personas son de estratos bajos, tienen nivel mínimo de estudio, por ello desconocen la ley laboral; al igual, su necesidad económica, el

no haber otra oferta de empleo, permite que estos trabajadores acepten estas condiciones que les perjudica su bienestar y el de su grupo familiar ya que en algunos puestos así se labore todos los días con horarios fijos, no alcanza a obtener un salario mínimo, mientras que, algunos puestos como los soladores, si obtienen buena ganancia.

6. Forma de contratación al Personal y legalidad laboral

El contrato de trabajo es un acuerdo bilateral entre dos partes (empleador y trabajador), donde una de las partes se compromete en prestar un servicio personal subordinado a otra "sea persona natural o jurídica"; adicional adquiere derechos, obligación y una remuneración del servicio prestado. Las clases de contratos más utilizadas son: Contrato verbal, que es el acuerdo estipulado oralmente, la remuneración, pagos de nómina, y demás, este contrato tiene el mismo valor que un contrato escrito y se debe caracterizar como un contrato a término indefinido; el contrato escrito es un acuerdo donde se deja pactado las funciones y condiciones para los trabajadores como la remuneración de salario, lugar de trabajo, fecha de pacto y demás información de las partes, adicional la firma de ambos empleador y trabajador. (Cartilla Labora, 2018, págs. 31-33).

Las clases de contratos, según su duración, pueden ser, a término fijo, por obra o labor según el tiempo que se vea estipulado en el contrato, y a término indefinido; se encuentran otro tipo de contrato como el ocasional, accidental o transitorio que son inferiores a un mes y cuando sean actividades a realizar diferentes a las actividades normales de la empresa; diferente el caso de los contratos por obra o labor ya que estos tipos de contratos se miden es por la actividad a realizar, estipulada claramente en el momento de firmar contrato donde se estipula detalladamente el tiempo y la obra o labor realizada., en esta clase de contratos no puede existir contratos que se celebren

rutinariamente, ejemplo, el de una auxiliar contable administrativa. (Cartilla Labora, 2018, pág. 33).

El contrato a término fijo tiene la particularidad de ser inferior a un año, ser de un año, o su tiempo máximo es de duración 3 años, para terminar su relación laboral entre partes, los contratos mayores a un año son renovables indefinidamente, los menores se prorrogan 3 veces en periodos iguales al inicial, luego de este periodo se cambia automáticamente a contrato a término fijo a un año; el contrato a término indefinido se entiende cuando las partes no determinan su duración y como ya se había mencionado se puede dejar estipulado el contrato de forma escrita o verbal, dejara de tener vigencia al momento en que las causas de contratarlo se desaparezcan. (Cartilla Labora, 2018, pág. 34).

El periodo de prueba se debe dejar por escrito en todo contrato de trabajo que sea celebrado, solamente es válida para el primer contrato celebrado: en los contratos a término fijo inferior a un año es la quinta parte sin superar los dos meses y los contratos a término indefinido son hasta dos meses de duración. (Cartilla Labora, 2018, pág. 34).

Las Indemnizaciones por despido del trabajador sin justa causa, depende del tipo de contrato: en contratos a término fijo el valor de la indemnización corresponderá al valor de los salarios correspondientes al tiempo que falte por cumplir en el contrato sin que sea menor de 15 días; en el contrato por obra o labor es el tiempo por cumplir el plazo estipulado sin que sea menor de 15 días; en el contrato a término indefinido se dividen de dos formas: si el trabajador devenga más de diez (10) mínimos legales vigentes, la indemnización es 20 días de pago por un año de servicios y 15 adicionales por cada año y proporcionales a la fracción de año, cuando su salario es inferior a 10 salarios mínimos su indemnización será de 30 días más 20 días adicionales por cada año proporcionales a la fracción de año. Cartilla Laboral de (Cartilla Labora, 2018, pág. 178).

Los contratos mencionados anteriormente son directos, ahora se evidencia contratos que las empresas del sector calzado utilizan para contratar al personal de manera indirecta: se encuentran las cooperativas y los contratos por prestación de servicios, adicional a veces se obtiene contratos con empresas satélites y esto hace que no exista tantas obligaciones al personal.

Los contratos por prestación de servicios son contratos donde la persona se compromete a prestar un servicio y no están sometidos a tener una completa subordinación, es decir las personas que trabajan mediante contrato de prestación de servicios son autónomos e independientes, cumpliendo unas condiciones y lineamientos puestos por el empleador; la contraprestación recibida se denomina honorarios y las personas están comprometidas en realiza el pago de seguridad social del mes vencido por su cuenta, según el valor acumulado de sus ingresos. Los honorarios estipulados en el contrato no incluyen prestaciones sociales y las personas no están sometidas a cumplir un horario. (Gerencie.com, Contrato por prestación de servicios, 2019).

Otra forma de vincular a los operarios es por medio de Cooperativas, sin embargo, se debe tener en cuenta que las cooperativas son organizaciones pertenecientes al sector solidario, que buscan generar empresa realizando una actividad material, por prestación de servicios, profesional o intelectual precisando la actividad económica a ejecutar. "El trabajo asociado cooperativo se rige por sus propios estatutos" y no por la legislación laboral. Las cooperativas tienen prohibido realizar intermediación laboral con otras empresas para que su personal labore en otros lugares o empresas y si por casos excepcionales laboran deben pagar acorde al código sustantivo del trabajo y no por sus estatutos. Estas pueden contratar con terceros solo cuando realizan actividades específicas durante su proceso prestación de servicios, producción o ejecución de obras. (Cartilla Labora, 2018, págs. 61-68).

El ministerio de trabajo a través de las direcciones territoriales, impondrán multas hasta de cinco mil salarios mínimos legales mensuales vigentes, a las instituciones públicas y/o empresas privadas que no cumplan con las disposiciones descritas. Serán objeto de disolución y liquidación las precooperativas y cooperativas que incurran en falta al incumplir lo establecido en la ley (Cartilla Labora, 2018, pág. 62).

Las personas que laboran en estas entidades no tienen vínculo laboral con las cooperativas sino que se asocian y contribuyen económicamente a la cooperativa, lo que reciben son compensaciones acordadas, y, esta compensación no puede ser menor al salario mínimo, salvo que esta actividad se realice en jornadas menores que la máxima legal; hay dos tipos de compensaciones la ordinaria que es la que se fija mensualmente y la compensación extra ordinaria que son pagos adicionales en retribución a su trabajo. Este tipo de trabajadores no tienen derecho a ningún tipo de prestaciones, ya que no son vistos como trabajadores sino asociados, sin embargo, el pago de planilla si es pagada por la cooperativa y es la suma de las compensaciones obtenidas en el mes. (Cartilla Labora, 2018, págs. 64-65).

6.1 Descripción de modelos encontrados de contratación para el personal de las empresas

Durante el proceso de investigación realizada a las empresas, se evidencio en una de las visitas empresariales, tres modelos de contratos al personal, los cuales son aceptados por los mismos trabajadores, (Personas con un nivel de estudio bajo y necesidad de laborar sin importar ser contratados de manera informal); Los contratos van desde: alquiler de la maquinaria, útiles y herramientas de trabajo, arrendamiento (ficticio) de lugar y un contrato para terminación de labores o de sus funciones.

Estos modelos actualmente son utilizados en este tipo de empresas manufactureras en las que la empresa alquila sus instalaciones y su maquinaria al empleado, haciéndolo ver como un

contratista y no como un empleado donde este debe asumir su responsabilidad en los equipos y así mismo debe asumir el pago de seguridad social.

Estos tipos de contrato los realiza el empresario para evadir responsabilidades y tener un "soporte" con el fin de asegurar que el trabajador tendrá un alto compromiso en sus tareas y en dar buen uso a la maquinaria e insumos suministrados para el desempeño de sus labores; El primer tipo de contrato que se encuentra es el contrato comercial de suministro de bienes, en este tipo de contrato el empleador o contratante se compromete en suministrar los recursos de materias primas e insumos para la elaboración de los artículos a producir (calzado según referencia) estilos que serían elaborados por el contratista, dicha transacción contractual se encuentra respaldada por el Artículo 968 del Código de Comercio, allí se desprende unas cláusulas donde da la legalización del común entre las dos partes, se tiene en cuenta el objeto del contrato, el valor a cancelar, los plazos de entrega, la naturaleza y lugar donde realiza sus funciones laborales. El otro tipo de contrato que se evidenció es el contrato de arrendamiento de equipos, muy semejante al Contrato Comercial de Suministro de Bienes, la excepción es que aquí no interviene la materia prima si no que involucra la maquinaria, herramientas y equipos para la realización de la producción o tareas a ejecutar, todos suministrados por la empresa quien figura como contratante y el contratista actúa como usuario de los equipos y maquinaria y por último encontramos el contrato de transacción de disolución y liquidación de contrato laboral a término Fijo enfocado al momento del retiro de un trabajador y la entrega del puesto de trabajo junto con la herramientas utilizadas para realizar sus funciones.

7. Normatividad en el reconocimiento y medición de una nómina

La seguridad social integral en Colombia se encuentra amparada bajo el marco de La ley 100 de 1993 siendo una unidad normativa que estructura a un conjunto de instituciones para garantizar la atención de sus necesidades básicas para acceder a prestaciones dignas con calidad y oportunidad, garantizando derechos irrenunciables. (Derecho de la Seguridad Social, 2007, pág. 58). Instituciones como las EPS – IPS que cubren la salud, los fondos de pensiones AFP que se encargan de administrar el dinero de las pensiones de la población trabajadora, ARL son instituciones que protección a los riesgos laborales, al igual los parafiscales juegan un papel muy importante, pues estos contribuyen al subsidio familiar, las CCF, ICBF y SENA.

La implementación de este modelo en Colombia es de gran importancia, Sin embargo, la corrupción dentro de las instituciones y la evasión de impuestos por parte del empresario hace que no se implemente de manera adecuada, siendo ineficiente e inequitativo, ya que no cubre en su totalidad a la población. (Cortés, 2007, págs. 60-61).

El Ministerio del Trabajo fue creado en 1938 mediante Ley bajo el nombre Ministerio del Trabajo, Higiene y Previsión Social. Posteriormente, pasó a denominarse Ministerio de la Protección Social. En el año 2011, el Congreso de la República, mediante la Ley 1444 de 2011, reorganiza el Ministerio de la Protección Social, dando paso nuevamente a un Ministerio del Trabajo, estableciendo que esta entidad será responsable del fomento y de las estrategias para la creación permanente de empleo estable y con las garantías prestacionales, salariales y de jornada laboral aceptada y suscrita en la Organización Internacional del Trabajo. (Organización internacional del trabajo, 2018)

En la página de la (UGPP, Guías del sistema de protección social., 2018) se encuentra material donde se puede revisar la norma actual sobre seguridad social, en parafiscales se encuentra la ley 21 de 1982 donde se establece un auxilio del 4% por parte de los empleadores a las cajas de compensación que contribuyen a mejorar la calidad de vida de los trabajadores con recreación en diferentes sedes para compartir con familiares o realizar actividades de la misma empresa, adicional otorgan subsidios, servicios de turismo, cursos, programas de formación, capacitaciones en diferentes áreas, suministro de medicamentos, atención médica especializada como pediatría entre otros.; la ley 119 de 1994, artículo 30 numeral 4 literal b, en este artículo se determina un aporte del 2% para el Servicio nacional de aprendizaje – SENA que busca el desarrollo social y técnico de la población que desee capacitarse en una formación integral que ayuda al bienestar general y al crecimiento del país; la ley 89 de 1988, artículo 1, establece el 3% para el Instituto colombiano de bienestar familiar (ICBF) que trabaja por una prosperidad social velando por el bienestar de los niños y familias Colombianos.

Las prestaciones sociales deben ser asumidas por el empleador y se encuentran normalizadas: La prima de servicio, contemplado en el artículo 306 del código sustantivo del trabajo, Ley 50 del 90, corresponde a un año de servicios pagados en dos cuotas en junio hasta el 30 de junio como límite de pago y en diciembre hasta el día 20, cancelando el "promedio mensual de lo devengado y en proporción al tiempo de servicio"; el calzado y vestido de labor se encuentra normalizado en el artículo 230 Del código sustantivo del trabajo habla sobre el suministro de calzado y vestido de labor siempre que el empleado haya cumplido 3 meses de servicio del empleador (aplica para empleadores que tengas más de un trabajador permanente) este suministro se llama dotación y debe ser entregada a más tardar "30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre" para trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Los artículos 186 y 189 hablan sobre las vacaciones disfrutadas y remuneradas en dinero (solo hasta la mitad de ellas); todo trabajador que haya trabajado durante un año tiene derecho a descansar por 15 días hábiles; el artículo 249 del código habla sobre la liquidación de cesantías correspondientes a un mes por cada año de servicio o proporcionalmente por fracción; los intereses de cesantías son el 12% o por fracción contempladas en la ley 52 de 1975; el auxilio de transporte se debe pagar a todo empleado que gane menos de dos salarios mínimos, ley 15 del 59; el subsidio familiar es amparado por la ley 21 del 82 y la ley 789 de 2002, estas cajas de compensación son creadas para dar beneficios a los trabajadores; el artículo 238 habla sobre los descansos durante la lactancia en tiempo de trabajo por 30 minutos para amamantar a su hijo y otorgar permisos médicos, entre otros. (Cartilla Labora, 2018, págs. 155-164).

La unidad administrativa especial de gestión pensional y contribuciones parafiscales de la protección social- en adelante UGPP-, es la entidad competente para adelantar acciones de determinación y cobro de las contribuciones parafiscales de la protección social, respecto de los omisos e inexactos, sin que se requieran actuaciones persuasivas previas por parte de las administradoras. (Chavarro & Cortés, 2016).

Con La ley 1819 de (2016), artículo 65 las empresas (sociedades, personas jurídicas y asimiladas) declarantes de renta, que sus trabajadores devenguen menos de diez salarios mínimos mensuales legales vigentes, no pagaran los aportes correspondientes al ICBF y al SENA, adicional, estos empleadores no pagan el 8.5% de salud correspondiente al empleador.

La resolución 2310 de 2005 establece el contenido de la planilla integrada, en el año 2008 mediante la resolución 1747 se adopta la planilla integrada de aportes; en el año 2013 se dictan instrucciones para el recaudo de aportes a salud mediante la planilla y el decreto 1990 de diciembre de 2016 en su art 3.2.2.1 se unifica las fechas para la autoliquidación de pagos de aportes

parafiscales y seguridad social; una de las actualizaciones al sistema general de seguridad social en salud fue la ley 1122 de 2007. (UGPP, Guías del sistema de protección social., 2018).

Desde el 2003 el gobierno ha adaptado normas para controlar la evasión de impuestos, la ley 828 del 10 de Julio aplicó normas para el control de aportantes al sistema, el decreto 126 de 2010 ejerce inspección, vigilancia y control disciplinario y penal a las personas que evaden el pago del sistema de seguridad social, en este mismo año la ley 1393 ayuda a controlar la evasión y la elusión de aportes a la salud, y el decreto 1965 asegura el flujo de los recursos del sistema general en seguridad social. (UGPP, Guías del sistema de protección social., 2018).

8. Población y Muestra

8.1 Población Seleccionada

Con base en la plataforma compite 360 se tomó como población las 938 empresas de las actividades económicas mencionadas anteriormente (1521 Fabricación de calzado de cuero y piel con cualquier tipo de suela y la 1522 Fabricación de calzado de otros tipos de calzado excepto calzado de cuero y piel).

Las 938 empresas seleccionadas como población objeto de estudio, son empresas de la ciudad de Bucaramanga con documentos vigentes en la cámara de comercio de Bucaramanga.

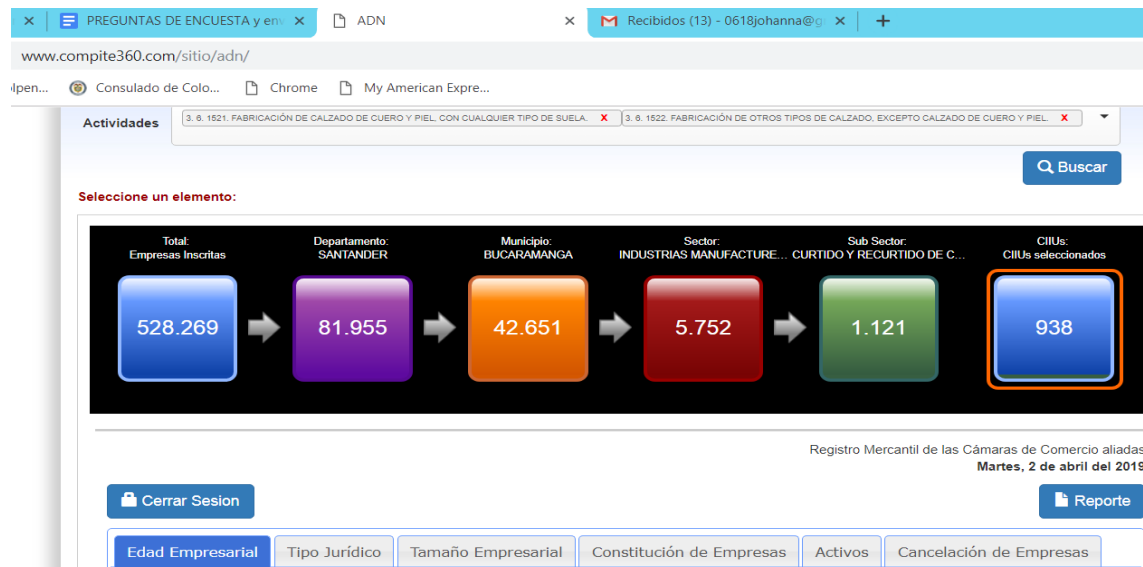


Figura 10 Evidencia muestreo

Recopilado de Compite 360. Sección ADN métrica– Por sectores económicos en la sección de edad empresarial, según actividad económica 1521, 1522 correspondientes a fábricas de calzado. (Compite, ADN métrico, 2019).

Tabla 5. Clasificación de la población según actividad económica

	Actividad 1521	Actividad 1522
Pequeña empresa	23	8
Microempresa	593	321
Totales	616	329

Nota: Detalle de la clasificación de empresas.

Compite (2019). Sección ADN métrica– Por sectores económicos, según actividad económica 1521, 1522 correspondientes a fábricas de calzado. (Compite, ADN métrico, 2019).

Cabe aclarar que algunas de las 938 empresas involucran las dos actividades económicas citadas dentro de su objeto social. En la tabla se puede observar que 616 empresas de la población seleccionada corresponden a la actividad 1521 (Fabricación de calzado de cuero y piel con

cualquier tipo de suela) y 329 empresas corresponden a la actividad 1522 (Fabricación de calzado de otros tipos de calzado excepto calzado de cuero y piel).

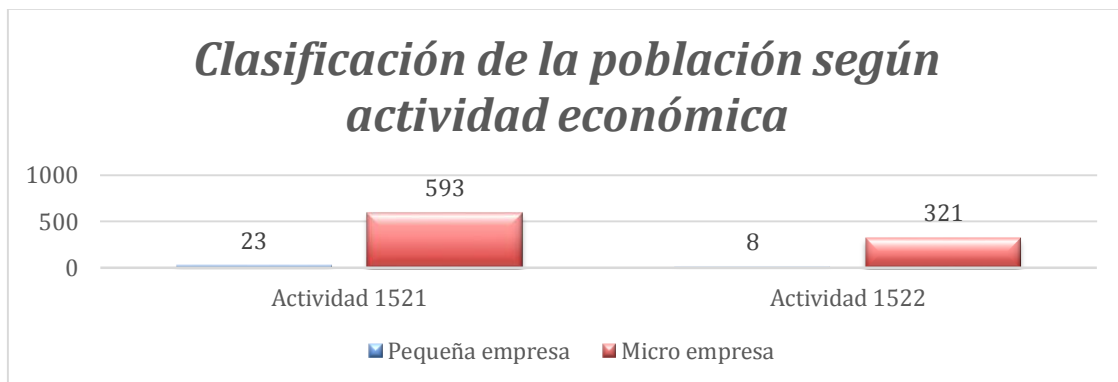


Figura 11. Clasificación de la población según actividad económica.

Elaboración propia adaptada de Compite 360. Sección ADN métrica– Por sectores económicos, según actividad económica 1521, 1522 correspondientes a fábricas de calzado. (Compite, ADN métrico, 2019).

De igual forma se identificó que la población seleccionada cuenta con 31 pequeñas empresas y con 914 son microempresas, caracterizándose por ser Mi pymes. En la tabla 5 se evidencia que el sector está en un adecuado promedio de características para pertenecer a este rango.

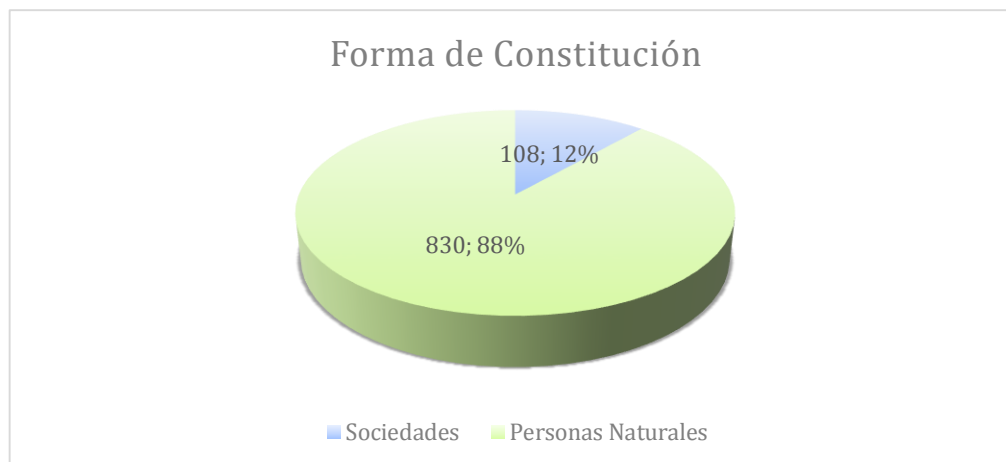


Figura 12. Forma de constitución de las empresas fabricantes de calzado.

Elaboración propia adaptada de Compite 360. Sección ADN métrica– Por sectores económicos, en la sección constitución de empresas según actividad económica 1521, 1522 correspondientes a fábricas de calzado. (Compite, ADN métrico, 2019).

De las 938 empresas que seleccionamos de población hay 108 sociedades, y, 830 conformadas como personas naturales, La forma de constitución como personas naturales superó a las sociedades ya que 830 empresas corresponden a un 88% por ciento de población; con esto, se puede concluir que la mayoría de las fábricas de calzado, por ser de personas naturales, son más propensas a incumplir la normatividad actual en especial la normatividad laboral, un ejemplo es el evidenciar un numero amplio de contratos fuera de los parámetros de la ley laboral, al igual este tipo de empresas no están obligadas a llevar contabilidad, por lo cual su vigilancia e inspección es mínima.

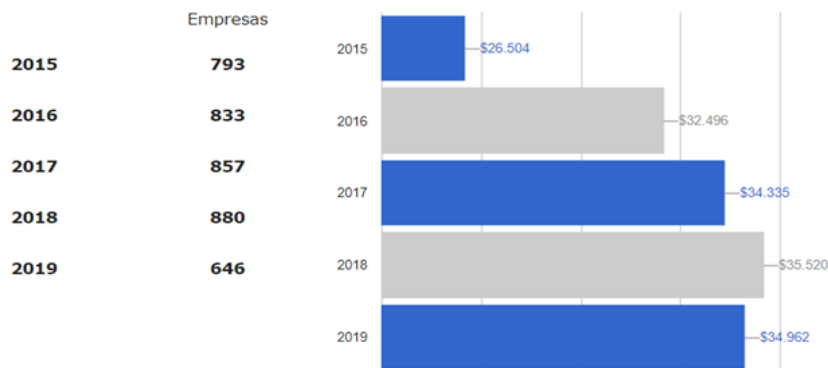


Figura 13 Estudio activos en fábricas de calzado

Recopilado de Compite 360. Sección ADN métrica– Esta información está expresada en millones de pesos. Por sectores económicos en la sección de activos, según actividad económica 1521, 1522 correspondientes a fábricas de calzado. (Compite, ADN métrico, 2019).

La información financiera refleja la cantidad de activos según el número de empresas a las cuales les realizaron el estudio; como se evidencia en la gráfica, en lo corrido del año 2019 las empresas tienen menos activos que en años anteriores, esto refleja la crisis del sector que ha venido presentándose desde el año 2018; la reducción en ventas es una de las principales causas y es ocasionada por factores como baja producción lo cual se obtienen menos ingresos ya que hay mucha competencia y contrabando que dan pérdidas para el sector.

En el diario la Economía, (Núñez, 2018) hace mención a la crisis que están viviendo los fabricantes de calzado gracias a las condiciones que ofrece el mismo gobierno, muchas empresas pueden llegar a terminar en quiebra. (párr. 3).

8.2 Muestra

Se realizó la muestra correspondiente a la población tomada como referencia de estudio 938 empresas (seleccionadas de la cámara de comercio) según actividad económica 1521 y 1522 correspondientes a fábricas de calzado, localizadas en la ciudad de Bucaramanga.

Tabla 6. *Partes requeridas para sacar la muestra*

N	938	Tamaño de la población o universo
$Z\alpha$	1,96	Nivel de Confianza Parámetro estadístico
e	10%	Error de estimación máximo aceptado
P	50%	Probabilidad de que ocurra el evento estudiado
q	50%	Probabilidad de que no ocurra el evento esperado
n	?	Tamaño de la muestra

Nota. Partes requeridas para sacar la muestra.

Elaboración propia, 2019.

La población hace referencia las 938 empresas que conforman las variables En la fórmula matemática la población se encuentra representada con la letra (N); la muestra es representada con la (n); la posibilidad de error o margen como diferencia entre los resultados se encuentra representado con la letra (e); el porcentaje de certeza de los resultado es representado por la (Z); con la fórmula que se obtenga del muestreo, será el número total de encuestas a realizar; la probabilidad que ocurra el evento estudiado es representado con la (P); y la probabilidad que no ocurra se representa con la (q); esta fórmula se aplica en base a la muestra finita.

$$n = \frac{N * Z\alpha^2 * P * q}{e^2 * (N - 1) + Z\alpha^2 * P * q}$$

$$n = \frac{938 * 1,96^2 * 0,5 * 0,5}{0,10^2 * (938 - 1) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{938 * 3,84 * 0,25}{0,01 * 937 + 3,84 * 0,25}$$

$$n = \frac{900,9}{9,37 + 0,96}$$

$$n = \frac{900,9}{10,33}$$

n= 87,2

Figura 14. Fórmula aplicada para hallar la muestra.

Elaboración propia, 2019

El resultado de la muestra es de **87 encuestas** a realizar, que se tomarán aleatoriamente de la población total, con base en directorios empresariales correspondiente a fábricas de calzado provistos por ACICAM y ASOINDUCALS.

Tabla 7. Fórmula nivel de confianza de la muestra

Nivel de Confianza	Z alfa
99,7%	3
99,0%	2,58
98,0%	2,33
96,0%	2,05
95,0%	1,96
90,0%	1,645
80,0%	1,28
50,0%	0,674

Nota. Nivel de confianza de la muestra.

El porcentaje de confiabilidad no supera el 95% de tal forma que el margen de error no supera el 1.96%, esto significa que, a mayor confianza, el número de la muestra será más elevado, lo que significa que representará un nivel de certeza amplio.

9. Instrumento de medición para el análisis del sistema de seguridad en salud

La encuesta está estructurada para empresarios del sector, identificando las empresas mipymes en Bucaramanga con el fin de obtener una adecuada referencia sobre la situación de los trabajadores y la cultura del empleador. Después de la encuesta se determinará el porcentaje de la informalidad del sector y se generarán estrategias como base la ley colombiana, revisando beneficios que puedan ayudar al empresario a bajar gastos de personal y permitir que todos tengan mejor calidad de vida. Con esta información resultante de la encuesta, los empresarios podrán analizar la viabilidad de garantizar una adecuada calidad de vida y una buena forma de crecimiento empresarial.

9.1 Elaboración de la Encuesta

Se estructuró un formulario para realizar la encuesta a los empresarios de las fábricas de calzado, iniciando con preguntas relacionadas a su creación, número de empleados, actividad económica, tipos de contrato, forma de afiliación, tipo de empresa, tiempo de producción más alto del año, entre otras. Se establecieron en total 14 preguntas, algunas de estas preguntas con múltiple respuesta y otras con única respuesta o con pregunta abierta.

Tabla 8. Encuesta para empresarios Fabricantes del calzado sector Bucaramanga

Encuesta para empresarios pymes del sector calzado

1. ¿Cuál es el rango de la empresa en tiempo de creación?
2. ¿Cuál es el rango promedio de trabajadores en su empresa?
3. Actividad Económica
4. En que rango se encuentran los activos de la empresa
5. Tipos de contrato de sus empleados. (Seleccione uno o varias opciones)
6. ¿Qué tipo de empresa es?
7. ¿Cómo manejan las afiliaciones al SGSS?
8. ¿Todo su personal se encuentra afiliado a seguridad social?
9. ¿Cuál es su periodo de mayor cantidad de producción en el año?
10. En el periodo de producción más alto ¿Cuál es el rango de trabajadores en total de su empresa?
11. ¿Trabaja con empresas satélites? ¿Qué servicios le brindan las empresas Satélites?
12. Conoce los riesgos sancionatorios por parte de los entes reguladores (Minitrabajo, UGPP) por no cumplir con la normatividad de ley laboral en Colombia?
13. ¿Le gustaría conocer las ventajas y desventajas que conlleva afiliar a sus empleados a una seguridad social pagos de salud y pensión?
14. ¿Cuántas personas tiene contratadas en condición de discapacidad?

Nota: Encuesta para empresarios pymes fabricantes del sector calzado.

Estas preguntas están estructuradas para identificar el funcionamiento de este tipo de empresas y el manejo del personal, con el fin de obtener estadísticas en contratación, forma de afiliaciones y cultura empresarial, para lograr identificar el porcentaje de formalidad laboral y realizar un diagnóstico que le permita al empresario tener un conocimiento adecuado sobre el tratamiento del personal y una apertura a la formalización total de su personal.

9.2 Aplicación, Análisis y Resultados de la Encuesta

Esta encuesta se aplicó a finales del mes de abril hasta el mes de Julio del año 2019, considerando 87 empresarios de las fábricas de calzado de la ciudad de Bucaramanga (muestra requerida para el desarrollo del trabajo), basado en la determinación final de la muestra de las 938 empresas tomadas como población.

La encuesta se realizó por medio de llamadas telefónicas, visita a empresas, correos electrónicos personalizados y asistencia a dos ferias: la feria del calzado de Piedecuesta del 28 de junio al 1 de Julio y la feria internacional del cuero calzado y la manufactura del expo cuero 2019 en la ciudad de Bucaramanga realizada por ASOINDUCALS del 16 al 19 de Julio. El 70% de las encuestas fueron atendidas por los mismos dueños que son los representantes legales de estas empresas y los demás fueron contestadas por personal administrativo autorizado.

La tabulación del instrumento de medición se realizó por medios informáticos que permitieron mayor agilidad y exactitud en la obtención y clasificación de los datos. Posteriormente, se realizó un análisis gráfico (gráficos de columnas, gráficos de círculos o gráficos de anillos) de los resultados para la obtención final de la interpretación de la información adquirida. Los resultados encontrados fueron los siguientes:

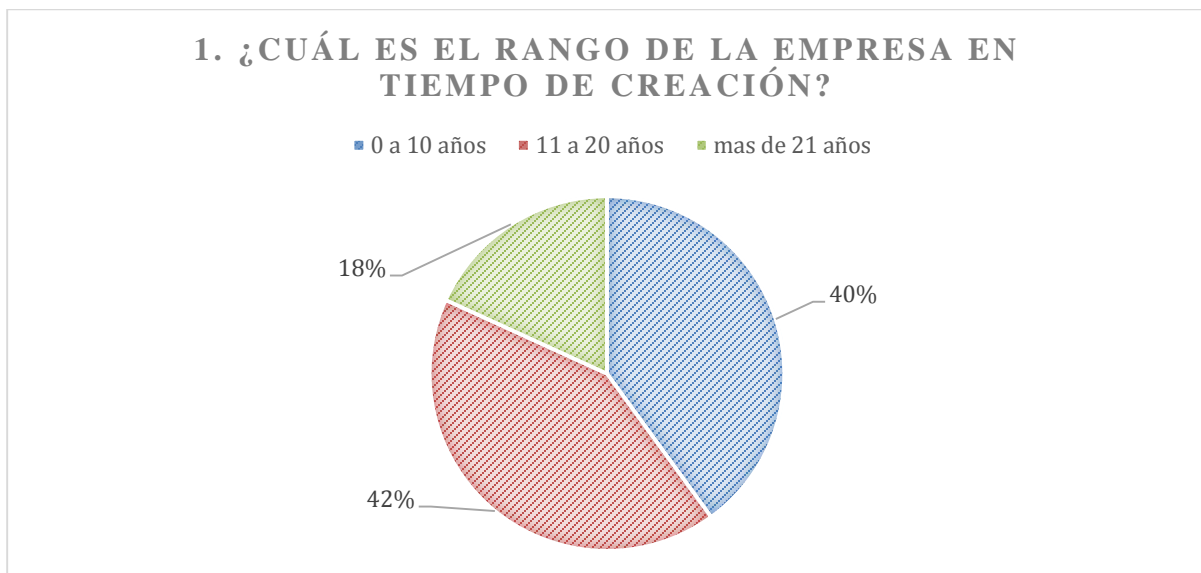


Figura 15. Tiempo de la empresa en el mercado.

Pregunta 1. Encuesta para empresarios mipymes fabricantes del sector calzado.

La primera pregunta de la encuesta, permitió revisar los años de creación de este tipo de empresas, el 18% son empresas que llevan en el mercado más de 21 años; el 40% de las empresas encuestadas han sido creadas hace 10 años o menos y el 42% de las empresas tienen menos de 21 años de creación; con esto se puede concluir que el 60% del total de las empresas tienen más de 10 años de vida, lo que establece un buen nivel de madurez y formación en la infraestructura creada, conocimiento de procesos, lo que permite manejar diferentes situaciones y/o temporadas difíciles gracias al conocimiento de su sector.

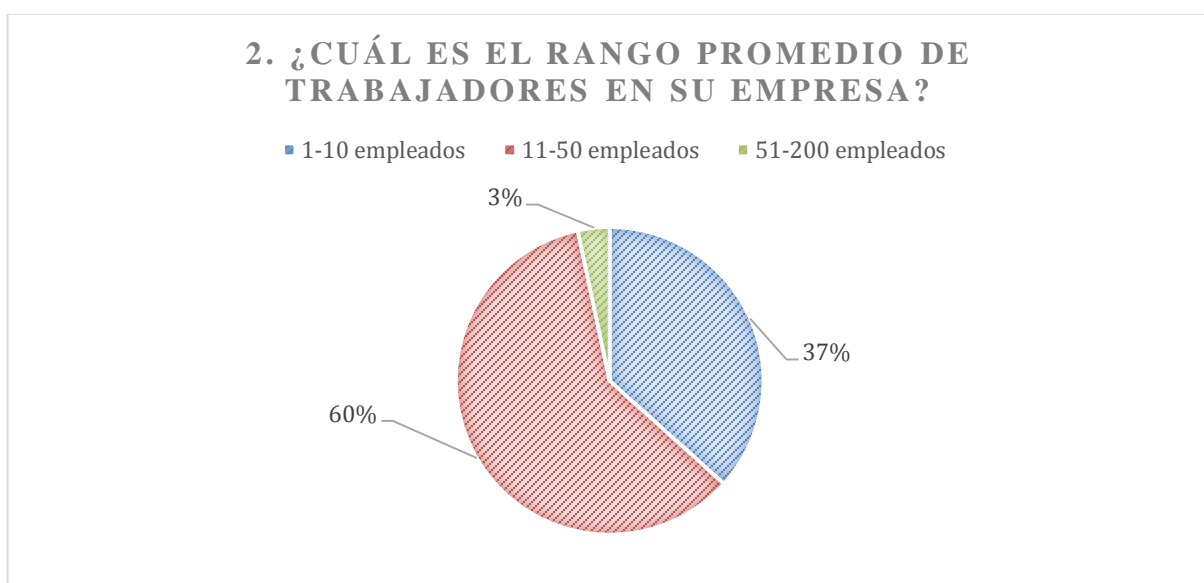


Figura 16. Rango promedio de trabajadores en las empresas de la industria.

Pregunta 2. Encuesta para empresarios mipymes fabricantes del sector calzado.

El 60% de las fábricas de calzado, trabajan con 10 o menos trabajadores; el 37% de las empresas cuentan con 11 a 50 trabajadores, y el 3% de los empresarios encuestados tienen personal de más de 51 trabajadores; solo el 3% de los encuestados se encontró que tiene la capacidad de tener a más de 51 trabajadores; lo que indica que el 97% de empresas encuestadas tienen una baja capacidad productiva; cabe mencionar que el 100% de estas empresas están catalogadas como

micro o pequeña empresas, obteniendo así ingresos bajos y rentabilidad baja, que obliga a tener un personal mínimo para alcanzar la producción requerida.

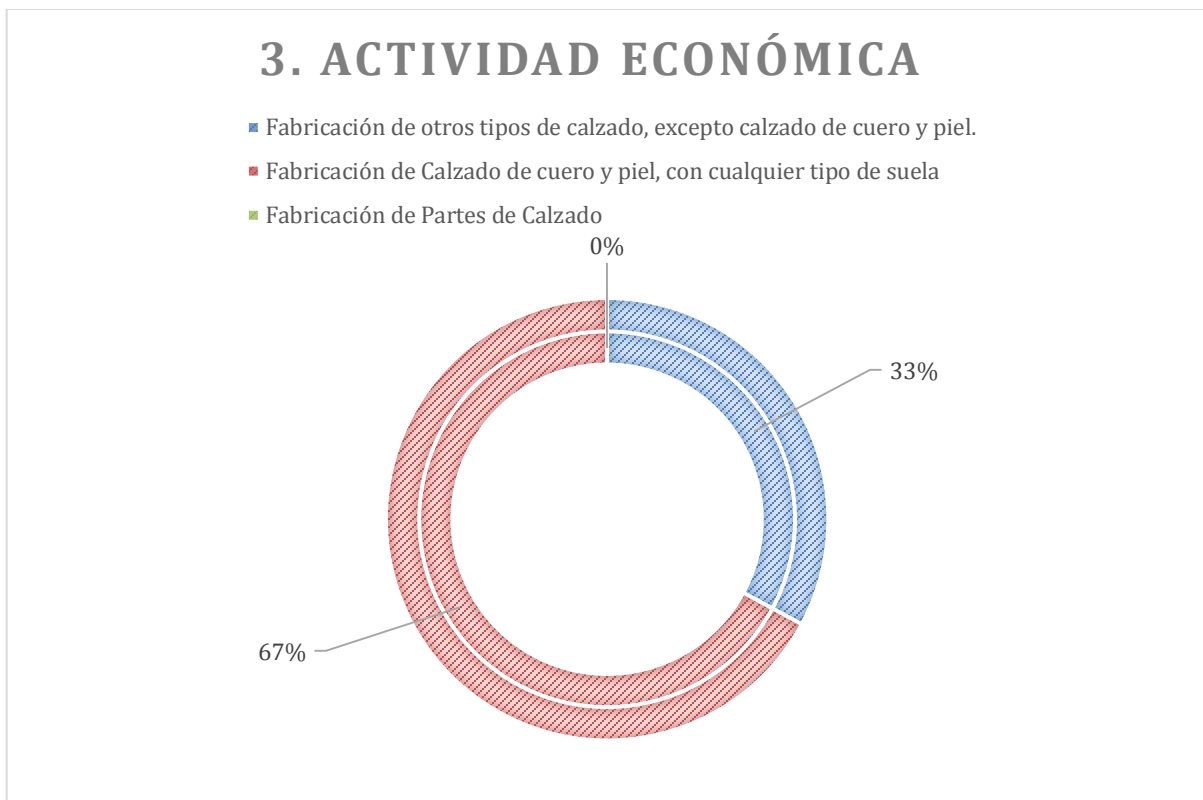


Figura 17. Actividades económicas en las empresas de la industria.

Pregunta 3. Encuesta para empresarios mipymes fabricantes del sector calzado.

De las 87 empresas encuestadas, se obtuvo que un 33% de empresas trabajan con la actividad económica de Fabricación de calzado de cuero y piel con cualquier tipo de suela y el 67% de la muestra seleccionada, trabajan con fabricación de calzado de otros tipos de calzado excepto calzado de cuero y piel, por último, se encuentra la opción de Fabricación de partes del calzado, indicando que ningún empresario seleccionó esta última opción de respuesta. Esto nos indica que las empresas seleccionadas son fábricas de calzado con producción de material de cuero y/o material sintético, se debe tener en cuenta que algunas empresas manejan ambas actividades económicas anteriormente mencionadas.

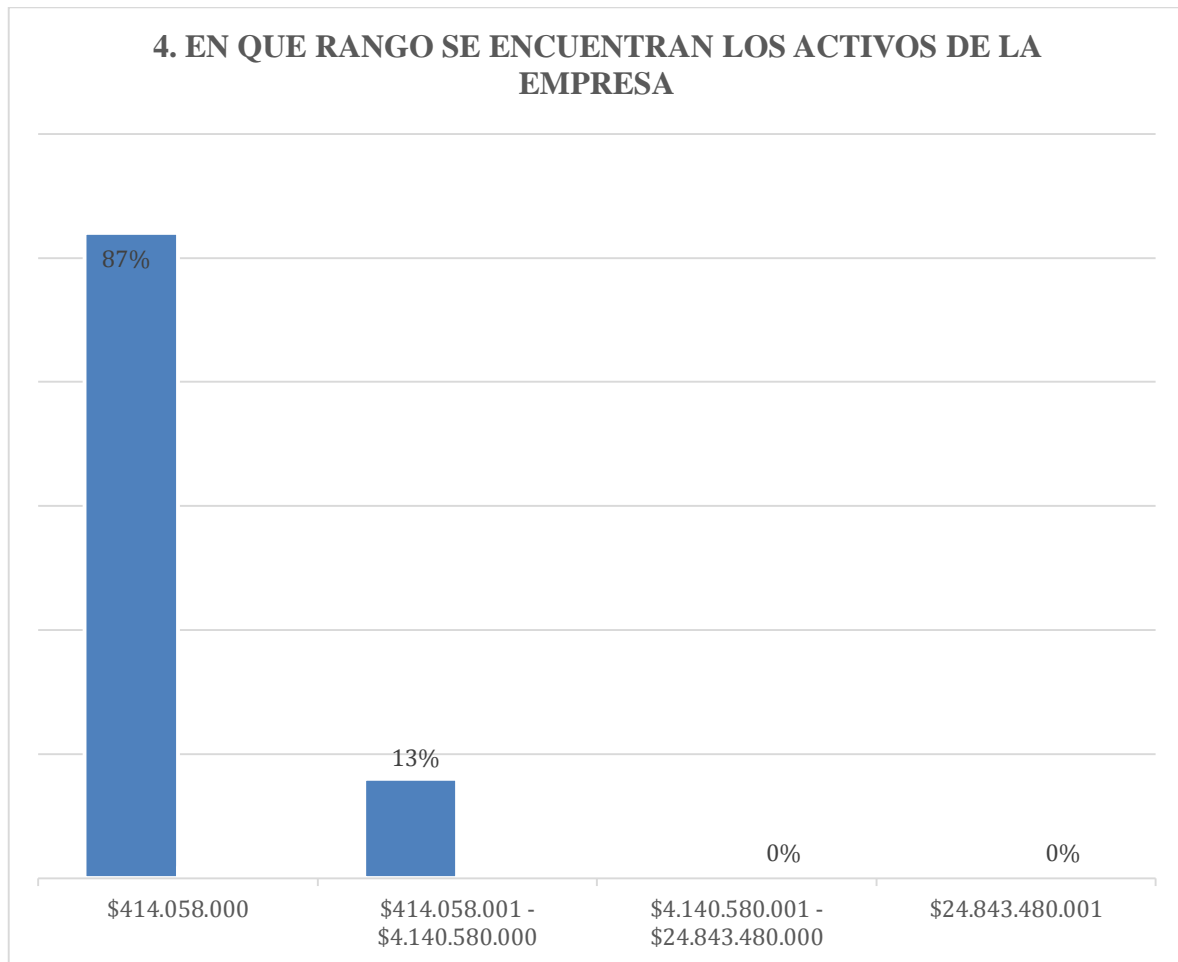


Figura 18. Rango de Activos de las compañías – Fabricantes de calzado.

Pregunta 4. Encuesta para empresarios mipymes fabricantes del sector calzado.

El 87% de las empresas encuestadas (76 empresas de las 87 encuestadas), tienen activos menores o iguales a \$414.058.000 y El 13% de las empresas (11 de ellas), seleccionaron el rango de activos de \$414.058.001 a \$4.140.580.000, los demás rangos establecidos no fueron seleccionados por ningún empresario; esto quiere decir, que la mayoría de las empresas según la clasificación del tamaño de empresa, se encuentran en la categoría de microempresas y pequeñas empresas. Algunos empresarios mencionaron que el monto de activos estaba demasiado alto para ellos, sin embargo, otras estuvieron de acuerdo en los rangos de respuesta establecidos.

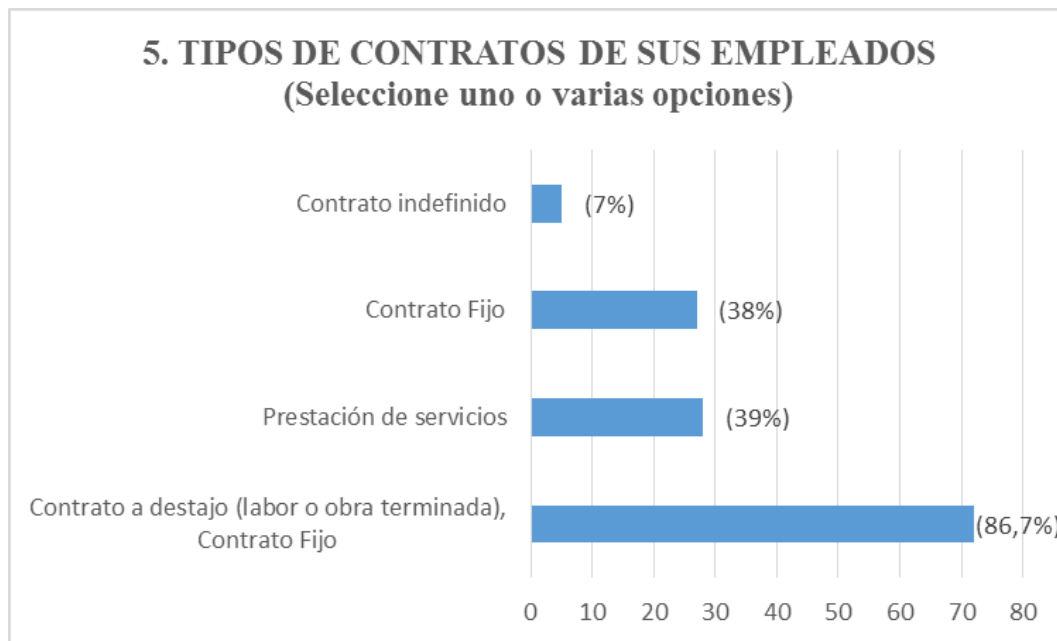


Figura 19. Tipo de contratos

Pregunta 5. Encuesta para empresarios mipymes fabricantes del sector calzado.

Se evidenció que la gran mayoría de contratos de estas empresas son de labor u obra terminada (contrato a destajo) con un 86% de empresas, indicando, que este sector maneja como primera instancia este tipo de contratos; algunos empresarios también manejan un 38% de contratos fijos, este tipo de contratos se realiza para los trabajadores de la parte administrativa; y un 7% maneja un tipo de contrato a término indefinido en este caso para los dueños y representantes de las empresas. Esta pregunta fue estructurada con opciones de múltiples respuestas, con el fin de conocer la forma de contratación del personal.

Dos de las empresas encuestadas mencionaron que no manejaban contratos, ya que ellos les pagaban a los trabajadores lo que ellos realizaran por día, y así no tenían ningún tipo de obligación con ellos; que se manejaba como una especie de prestación de servicio, pero sin vínculo contractual.

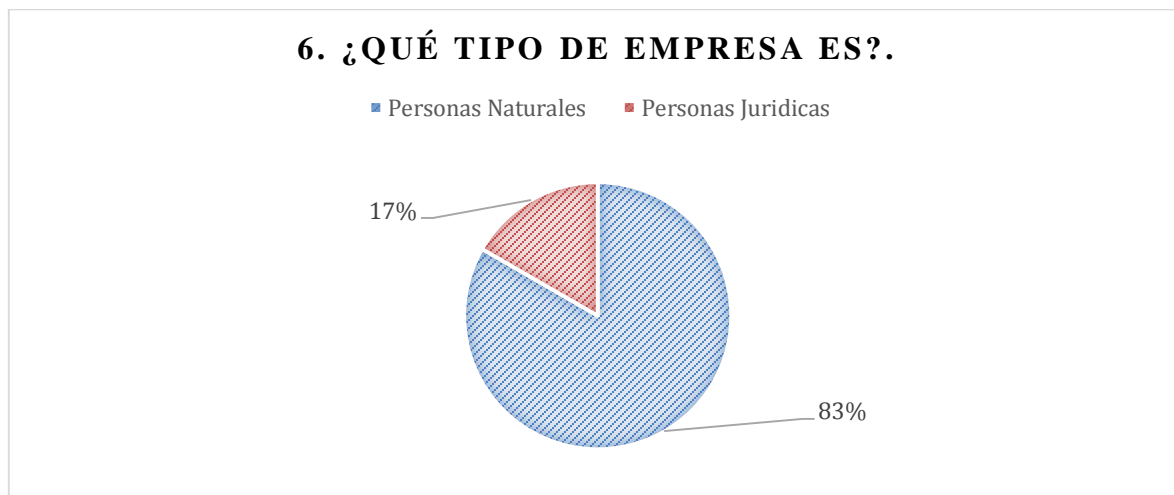


Figura 20. Tipo de empresas (Naturales o Jurídicas)

Pregunta 6. Encuesta para empresarios mi pymes fabricantes del sector calzado.

El 83% de fábricas de calzado encuestadas son de personas naturales y el 17% son de personas jurídicas, lo que indica que la mayoría de las empresas son de personas, por esto, estas empresas pueden ser negocios familiares, lo cual, puede contribuir en la cultura de informalidad que maneja el sector. Y este 17% de empresas, es de empresas creadas con más de 21 años en el sector, logrando que estas empresas pasen de personas naturales a personas jurídicas, obteniendo un mejor manejo de la compañía, tomando mejores decisiones asertivas, legalizando los procesos acordes con la norma laboral vigente.

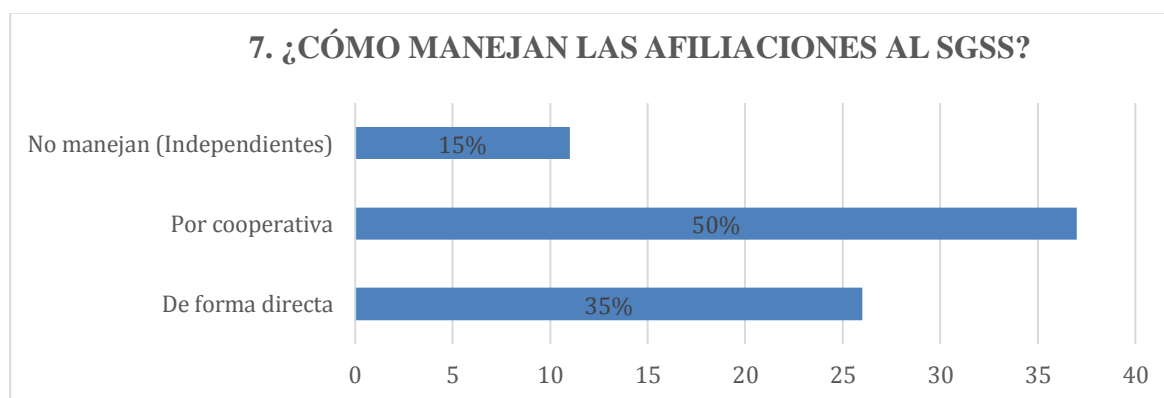


Figura 21. Afiliaciones al SGSS Pregunta 7.

Encuesta para empresarios mi pymes fabricantes del sector calzado.

Con esta pregunta se descubrió que se está llevando una inadecuada figura de contratación, junto al pago de seguridad social y las afiliaciones correspondientes; en primera instancia el 50% selecciono que se manejaban sus afiliaciones por cooperativa, el 35% realizan sus afiliaciones de forma directa y 15% no manejan este tipo de afiliación es decir se realiza de forma independiente.

La gráfica junto con la opinión de los empresarios indico que las cooperativas han sido históricamente la forma de afiliación y pago del sistema a seguridad social utilizada en el sector calzado; cabe resaltar que no es una figura apropiada, en la pregunta cinco los empresarios seleccionaron a un 86% de la muestra manejando personal con contrato a destajo y en esta pregunta se obtiene el 50% de empresarios se encuentran pagando aportes a seguridad y afiliaciones por cooperativa, indicador elevado que muestra un claro sistema entre cooperativa y empresa para afiliar a los empleados de la compañía en las cooperativas; estas tienen prohibido una intermediación laboral lo cual puede acarrear sanciones en ambas partes ya que esta forma de contratación indebida que puede beneficiar a ambas partes (dueño de fábrica y cooperativa), pero no al trabajador.

Se encontró que el 35% de empresarios escogieron el tipo de contratación de forma directa es decir que 30 empresas están pagando adecuadamente su forma de contratación y afiliaciones; El 15% de empresarios no manejan afiliaciones lo que indica que a la mayoría de su personal lo tiene contratado por prestación de servicios, sin embargo ellos también asociaron esta pregunta a que algunos trabajadores no se les paga seguridad social ni afilian a sus trabajadores, manifestando que sus trabajadores ya se encuentran afiliados a salud; al igual, las empresas que mencionaron que contaban con personas contratadas por prestación de servicios, deben revisar y documentar para dejar soporte mes a mes de los pagos correspondientes según la base, adicional si se encuentra al día y con las tarifas debidas en el pago.

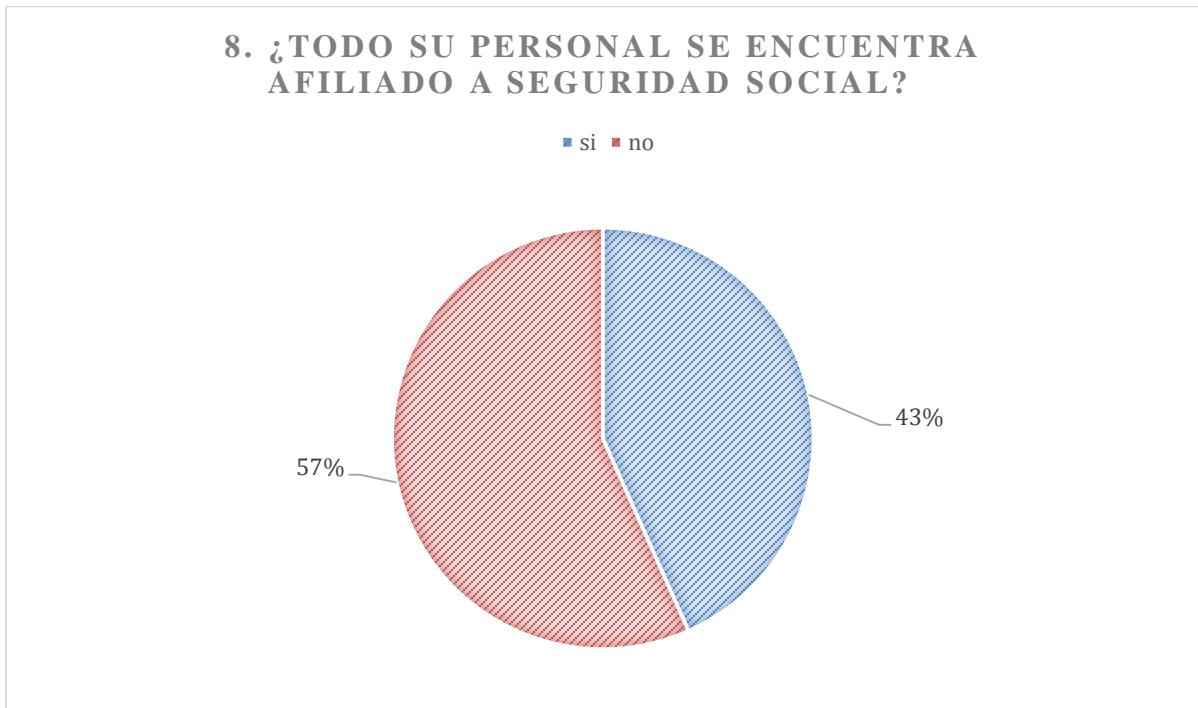


Figura 22. El personal se encuentra completamente afiliado a seguridad social

Pregunta 8. Encuesta para empresarios mipymes fabricantes del sector calzado.

De las 87 empresas encuestadas el 57% de las empresas han aceptado que no tienen a todo su personal afiliado, este resultado fue muy interesante, pues los empresarios aceptaron que están fallando en sus obligaciones y son conscientes que en algunos casos el 10% de su personal se encuentra desafiliado como la ley exige; esto debido a muchas razones, un ejemplo hay un trabajador de X compañía que se encuentran afiliados al sistema de seguridad social por régimen subsidiado, tomando un medicamento y si se llega a cambiar al régimen contributivo le puede afectar gravemente el no suministro de esta medicamento. Al igual como este trabajador, muchos trabajadores no aceptan que los afilie, argumentando que el tiempo contratado en una fábrica es por mucho 3 meses, lo que no beneficia al empleado para lograr afiliarlo.

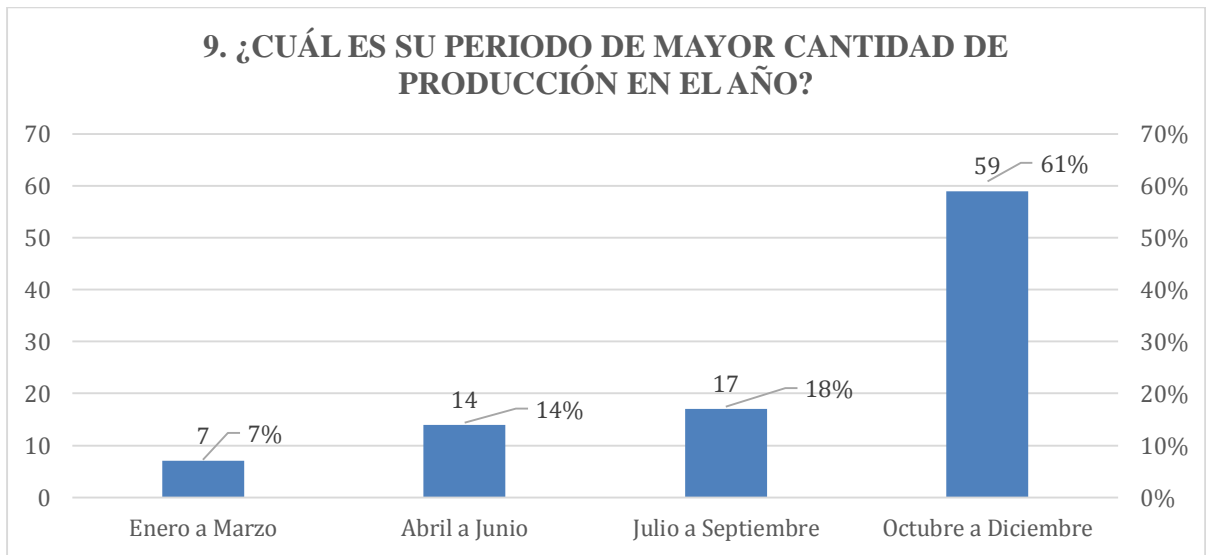


Figura 23. Periodo de producción.

Pregunta -9. Encuesta para empresarios mipymes fabricantes del sector calzado.

El periodo de mayor producción son los meses de octubre a diciembre, aunque la mayoría mencionó que es desde noviembre hasta mediados de diciembre. Adicional, las empresas que realizan calzado para mujeres tienen un periodo de producción elevado en los meses comprendido de abril a mayo.

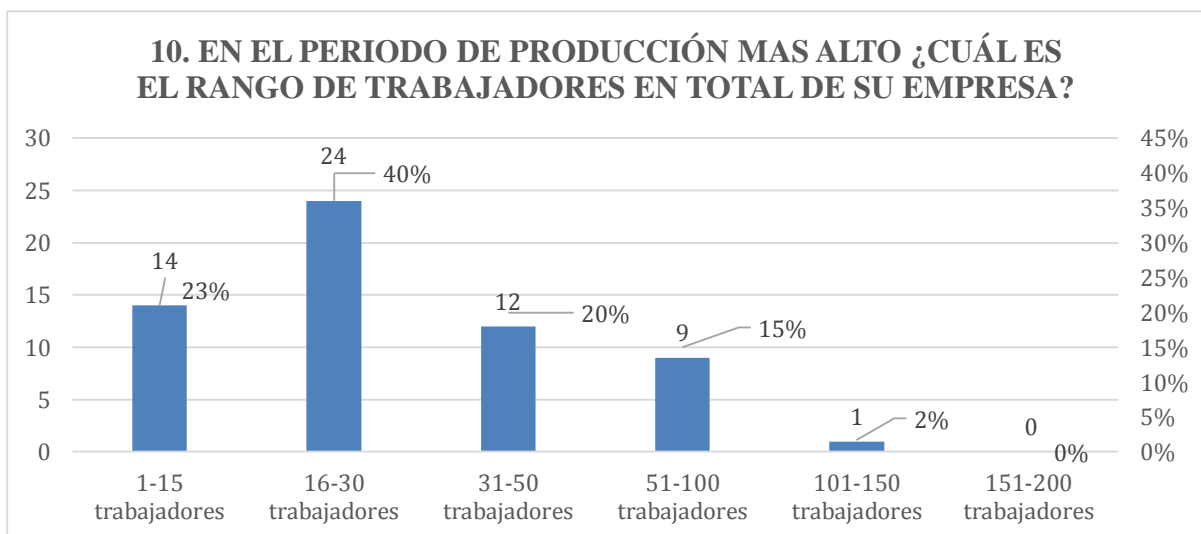


Figura 24. Rango de trabajadores en las empresas de la industria en los periodos de mayor producción.

Pregunta 10. Encuesta para empresarios mipymes fabricantes del sector calzado.

La mayoría de los empresarios aumenta su personal de 5 a 20 personas adicionales en los periodos de mayor producción, esta cifra depende de la cantidad solicitada por sus clientes y del tamaño de empresas, según la pregunta anterior, quiere decir que el segundo periodo del año las empresas ofrecen trabajo a un número mayor de personas, contribuyendo al bienestar social y personal.

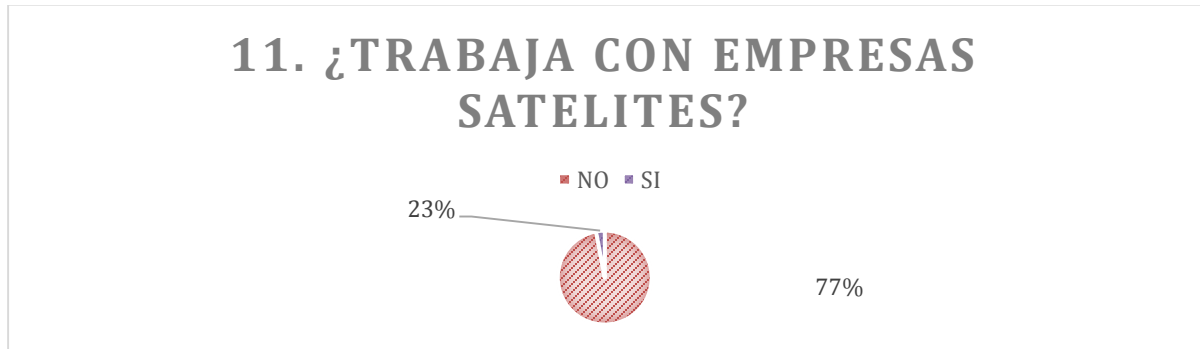


Figura 25. Rango de Fábricas que contratan a empresas satélites.

Pregunta 11. Encuesta para empresarios mipymes fabricantes del sector calzado.

El 77% de las empresas encuestadas no trabajan con empresas satélites, sin embargo 23% de ellas, es decir, 20 de las empresas encuestadas trabaja con este tipo de empresas, lo cual es algo significativo, ya que estas empresas están empezando a abarcar el mercado y podrían ser una opción de solucionar su personal informal, sin embargo, tendrían que solucionar temas de costo-beneficio.

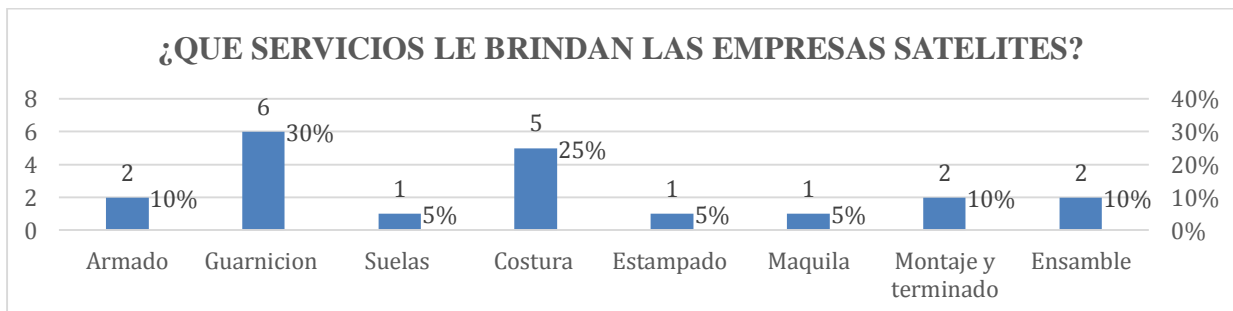


Figura 26. Servicios brindados por empresas satélites en el sector de la industria del calzado.

Pregunta 11. Encuesta para empresarios mipymes fabricantes del sector calzado.

Esta pregunta está incluida dentro del mismo punto anterior, para las empresas que contestaron afirmativamente (empresas que trabajan con empresas satélites), el 30% y 25% de empresas elige guarnición y costura para este tipo de contratos, solo el 5% de estos contratos se realizan para actividades como suelas, estampado, maquila; y el 10% de empresas trabajan con armado, montaje y ensamble.

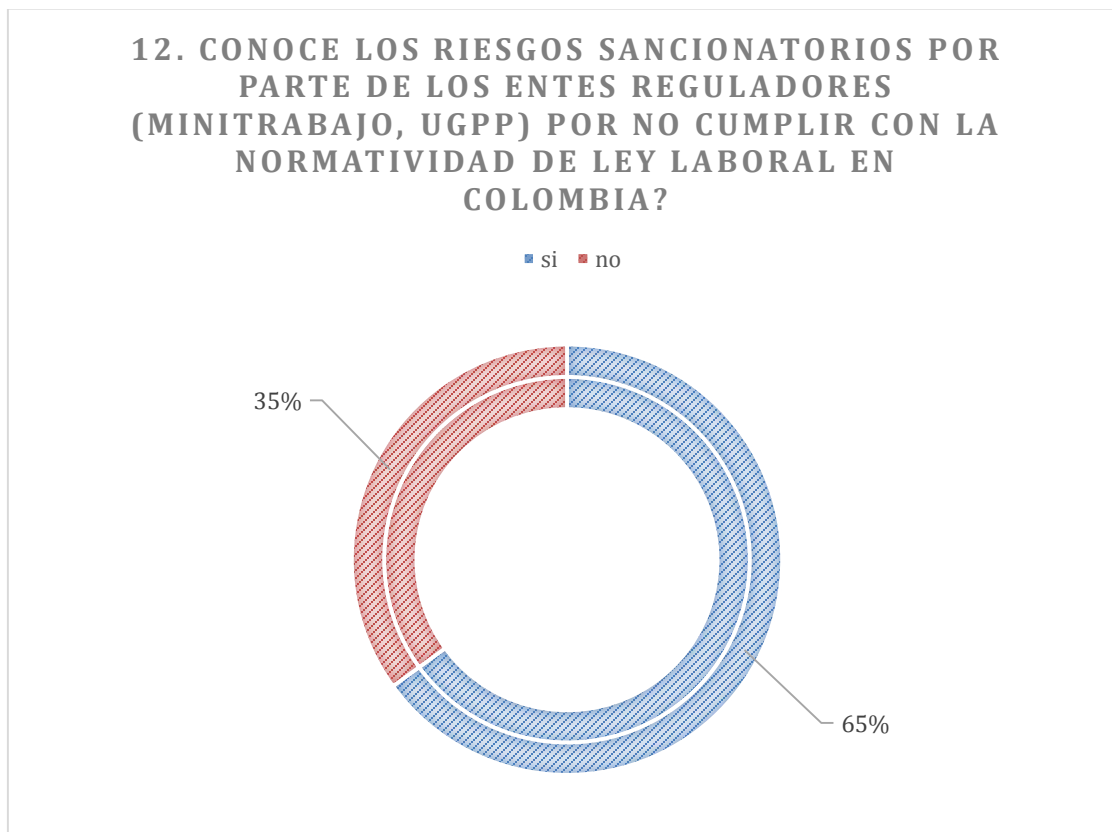


Figura 27. Pregunta del conocimiento sobre riesgos sancionatorios por parte de las diferentes entidades reguladoras

Pregunta 12. Encuesta para empresarios mipymes fabricantes del sector calzado.

El 61% de las empresas indico que si conocen la normatividad y el 35% de los empresarios indican no conocer los riesgos ni la normatividad del sector. Sin embargo, referente al sector y a las mismas respuestas de los empresarios, se ha concluido que no se aplica la normatividad aun conociendo los riesgos sancionatorios.

13. ¿LE GUSTARÍA CONOCER LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS QUE CONLLEVA AFILIAR A SUS EMPLEADOS A UNA SEGURIDAD SOCIAL PAGOS DE SALUD Y PENSIÓN?

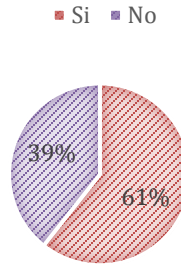


Figura 28. Pregunta a los empresarios si desean obtener mayor información sobre el tratamiento y manejo de las afiliaciones y pagos de seguridad social.

Pregunta 13. Encuesta para empresarios mipymes fabricantes del sector calzado.

El 61% de empleadores demostraron interés en conocer las ventajas y desventajas que lleva el afiliar adecuadamente a sus empleados; muchos empresarios admiten estar fallando, y desean obtener más información; otros, en cambio mencionan que conocen la normatividad y no desean conocer más sobre el tema. Con esta pregunta, se confirma que la mayoría de los empleadores se encuentran interesados en realizar un cambio y de obtener una estabilidad y seguridad en el sector.

14. ¿CUÁNTAS PERSONAS TIENE CONTRATADAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD?

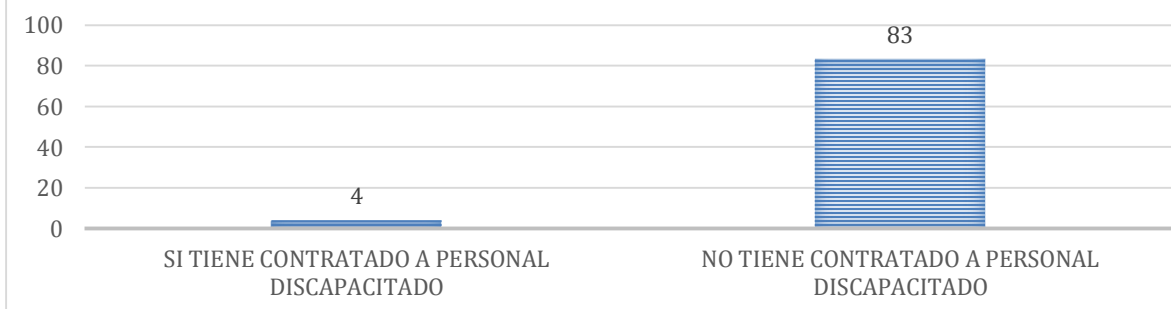


Figura 29. Personal discapacitado en las fábricas de calzado.

Pregunta 14. Encuesta para empresarios mipymes fabricantes del sector calzado.

Esta pregunta pretende definir la incorporación de personas en condiciones especiales (comúnmente llamadas discapacitadas) al interior de la empresa. Se evidencio un número reducido de empresas cuentan con este tipo de personal; para los empresarios no es importante contratarlos y no tienen en cuenta las capacidades que tienen, así como los beneficios que el Estado ofrece en materia tributaria. El 5% de empresas es decir 4 de ellas, manifestaron que si tenían personal discapacitado; una de estas empresas posee 3 trabajadores en su planta de 50 trabajadores, recibiendo por ello beneficios tributarios del Estado. Las otras 3 empresas restantes tienen contratado un trabajador en condiciones especiales de discapacidad pero desconocen los beneficios tributarios por contar con este tipo de personal.

9.2.1 Observaciones del empresario.

En marco de las encuestas desarrolladas de manera presencial, los empresarios consideraron realizar algunas apreciaciones que impactan el tema objeto de estudio.

Se evidencio el inconformismo del empresariado por la alta carga impositiva y los cambios con las reformas tributarias recientes que impiden proyectar a largo plazo el negocio, impactando compra de insumos, producción y por ende las utilidades.

Uno de los empresarios, el cual pertenece al sector hace más de 10 años, comento que la fabricación del calzado requiere altos costos, obteniendo con pocas utilidades; sumado a esto, de las utilidades se deben pagar impuestos. Estos factores internos de la organización no dejan a la empresa en una posición de desmejora, puesto que, al competir con el mercado informal, se debe afectar la estabilidad de la producción. En su caso, ha sobrellevado está circunstancia gracias a la fidelización con sus clientes fijos.

De igual forma se observó que les preocupa la entrada constante de calzado importado a precios de venta muy bajos, llegando a estar por debajo de los costos de fabricación del producto nacional.

Si bien no se compite con calidad, lo hacen con precio. No ven notorios los esfuerzos de los entes reguladores por controlar el contrabando o intervenir el mercado para evitar la especulación de precios. Todo ello genera situaciones económicas complejas como despidos, cierres y desmejora en la calidad del producto. Proponen en estos casos, el acompañamiento de las entidades gubernamentales que apoyen la implementación de la formalización laboral sin sanciones y la socialización de beneficios tributarios que pueden favorecer al gremio, pero que por desconocimiento no se aplican.

Por años se han venido usando estrategias de mercadeo como las ferias nacionales e internacionales, pero con el tiempo han ido disminuyendo en frecuencia y cantidad de visitantes, siendo hoy día una actividad que pueda dejar más costos de participación que utilidad. Esto representa el desincentivo de los compradores en la actualidad debido al bajo poder adquisitivo que en general afecta al país.

Así mismo mencionaron como países como Suiza posee controles en el momento de la creación de empresas nuevas en las cuales ingresan a un estudio para determinar si existe un riesgo alto de sobreoferta y competencia en la región en la cual se va a producir; este caso es la experiencia de un empresario de la región que después de 20 años y una quiebra, está tramitando este proceso en el país mencionado, permitiendo que el empresario una vez instalado pueda lograr una buena rentabilidad y satisfacer necesidades de la población; mencionaron que este es un ejemplo de regulación comercial en la cual el gobierno está interesado en que sus empresarios surjan y prosperen económicamente, contribuyendo al bienestar de toda su comunidad.

Por otra parte, cinco (5) de las empresas encuestadas llevan más de 21 años en el mercado, mencionaron que hace 20 años contaban con un personal de 120 a 200 trabajadores y que en la

actualidad su planta de personal se estima de 10 a 20 trabajadores, disminuyendo drásticamente su producción y su rentabilidad, hecho que vino con mayor fuerza en 2017.

El empresariado en general mencionó que la mayor producción se realiza en el segundo semestre del año, por lo cual la empresa en la primera mitad del año solo realiza las contrataciones limitadas a la demanda del mercado con el fin de reducir los costos de producción innecesarios en las épocas en las cuales no hay volúmenes altos de comercialización.

El desconocimiento de los beneficios tributarios otorgados en la contratación de personal en condiciones de capacidad especial, hacen que el empresario no lo tome como una estrategia para reducción de impuesto y, por el contrario, no lo consideran pertinente por la falta de capacitación y experiencia en el sector.

Por último, los empresarios manifestaron que el personal de las fábricas de calzado, son de estratos bajos y con poco nivel académico. Con esto se deduce que estas personas acceden a condiciones laborales fuera de la legislación y retribuciones económicas muy bajas. Esto se corrobora con lo comentado por los empresarios cuando mencionan que un 10% de los empleados no son afiliados al sistema de seguridad social en salud por solicitud expresa de ellos (trabajadores) con el argumento de no desvincularse del régimen subsidiado que brinda mejores beneficios que el régimen contributivo.

10. Impacto en el cumplimiento de la legalidad laboral en las empresas de calzado

Para el desarrollo del proyecto se aplicó el análisis en el cumplimiento de la legalidad laboral en una empresa del sector del calzado, la cual otorgo información para el desarrollo de este. Por protección de datos no se relaciona el nombre y ubicación real de la fábrica de calzado; sin embargo, se dará una descripción de la empresa con el fin de contextualizar el proceso realizado.

10.1 Identificación de la empresa objeto de estudio.

La empresa tomada como referencia para el estudio de caso, produce y comercializa calzado para dama; lleva en el mercado más de 19 años; sus documentos legales se encuentran al día y su Actividad Principal corresponde a al código CIIU 1521, “fabricación de calzado de cuero y piel, con cualquier tipo de suela”.

Esta empresa inició con un pequeño taller, ubicando en el barrio San Miguel de la Ciudad de Bucaramanga, fabricando inicialmente sandalia plana; después de tres años anexó a su colección sandalia alta o plataforma fina tipo coctel, clásica e informal. En esa época comercializaba a través de muestras y diseños y realizando correrías a diferentes ciudades y departamentos del país, lo que le permitió posicionar la marca en el mercado. Hoy día participa en eventos, ferias comerciales internacionales de calzado y moda organizadas cada año por ACICAM.

Cuenta con maquinaria e instalaciones propias; hace 7 años contaba con una planta de personal de 20 a 30 empleados, que se ha venido reduciendo debido a la baja en ventas por el incremento de nuevas empresas en el sector (competencia y sobreoferta) y la entrada de calzado proveniente del exterior especialmente calzado chino; en la actualidad la planta de personal se estima en 10 a 20 empleados aproximadamente.

En la observación se evidencia que cada año se inicia con la expectativa de elaboración de nuevos diseños, con los que ingresan en el mercado a través de sus ventas, dando apertura a su actividad laboral y productiva de la empresa ya que es fabricante y comercializadora de forma regional y nacional, su periodo de fabricación durante el año está entre 10 meses, trabajando temporada de madres, amor y amistad y épocas de fin de año en el cual cierra producción entre los días 10 al 15 de diciembre, ya a mediados de enero de año siguiente es netamente tiempo para diseños de nueva colección y adquisición de materiales.

Se selecciona esta empresa, pues manejan un personal informal; por lo cual será objeto de estudio acorde con los hallazgos analizados y una prueba piloto en la cual se evidencie el impacto de la legalidad.

10.2 Determinación de la proyección de la nómina en una empresa

Esta empresa de calzado efectúa pagos de acuerdo a la cantidad de pares que realicen en un orden de producción y tiempo determinado. No se establece un sueldo fijo mensual para los diferentes perfiles en los puestos de producción, cada operario se establece el pago que desea recibir, pues depende rendimiento manual, y la agilidad en las entregas de las tareas a producir correspondientes a: corte, costura, armado-ensamble, pegado, pegado en látex, uniones de capelladas, cosidas, ajustadas en hormas para darle forma al calzado. (Dependiendo de la muestra y diseño que se está elaborando, ya que se utiliza más las manos que la misma maquinaria).

Cuando la producción es alta los soladores y emplantilladores trabajan con ayudantes y el pago es realizado entre por los soladores y emplantilladores. Estos auxiliares de soldadores no cuentan con seguridad social, ni la empresa le exige al soldador que debe responder con esto.

Para liquidar la nómina hay que tener en cuenta unos valores establecidos para su pago mencionados a continuación:

Todos los trabajadores reciben un auxilio de transporte por valor de \$60.000 pesos mensuales; los armadores tienen una condicionalidad: si estos hacen 250 pares en la quincena, tienen derecho a este auxilio de transporte neto de \$60.000, de lo contrario, solo a los armadores se les liquidaría de auxilio por un valor de cien (\$100) pesos por par elaborado. (Con el fin de lograr la meta que es realizar al mes 500 pares como mínimo). Los Cortadores reciben un pago de \$800 por par cortado; Los Armadores se les paga un valor de \$2.000 por par elaborado (precio esporádicamente modificado según diseño del calzado), más la liquidación de auxilio; los costureros se les paga un valor de \$800 por par cocido; los precios del forrador son de aproximadamente de \$1.100 – \$800 – \$600 y \$300 este precio final corresponde al forro de la plantilla, planta y depende según diseño del calzado, los precios; el solador este trabajador tiene diferentes precios de pago, según par entregado, depende según tipo de planta del diseño del calzado los precios son \$3.500 – \$2.800- \$2.300 – \$2.200 y \$1.500 – según par entregado; el emplantillador tiene un precio de \$ 900, que corresponde a la limpieza del calzado y empaque.

10.2.1 Presentación información de la nómina de la empresa objeto de estudio.

Tabla 9. *Liquidación Nómina primera quincena del mes de abril- fábrica de calzado*

<i>armado 1</i>			<i>armado 2</i>			<i>armado 3</i>		
<i>cantidad</i>	<i>valor</i>	<i>total</i>	<i>cantidad</i>	<i>valor</i>	<i>total</i>	<i>cantidad</i>	<i>valor</i>	<i>total</i>
183	\$ 2.000	\$ 366.000	165	\$ 2.000	\$ 330.000	121	\$ 2.000	\$ 242.000
tp		\$ 18.300	tp		\$ 16.500	tp		\$ 12.100
total		\$ 384.300	total		\$ 346.500	total		\$ 254.100

<i>armado 4</i>			<i>armado 5</i>			<i>armado 6</i>		
<i>cantidad</i>	<i>valor</i>	<i>total</i>	<i>cantidad</i>	<i>valor</i>	<i>total</i>	<i>cantidad</i>	<i>valor</i>	<i>total</i>
114	\$ 2.000	\$ 228.000	104	\$ 2.000	\$ 208.000	133	\$ 2.000	\$ 266.000
tp		\$ 11.400	tp		\$ 10.400	tp		\$ 13.300
total		\$ 239.400	total		\$ 218.400	total		\$ 279.300

Continuación Tabla 9. *Liquidación Nómina primera quincena del mes de abril- fábrica de calzado*

<i>doblado-7</i>			<i>costura-8</i>			<i>emplantillado-9</i>		
<i>cantidad</i>	<i>valor</i>	<i>total</i>	<i>cantidad</i>	<i>valor</i>	<i>total</i>	<i>cantidad</i>	<i>valor</i>	<i>total</i>
70	\$ 2.000	\$ 140.000	899	\$ 800	\$ 719.200	792	\$ 900	\$ 712.800
839	\$ 200	\$ 167.800		\$		tp		\$ 22.500
tp		\$ 22.500	tp		\$ 22.500	tp		\$ 1.250
total		\$ 330.300	total		\$ 741.700	total		\$ 736.550
<i>emplantillado-10</i>			<i>corte-11</i>			<i>corte-12</i>		
<i>cantidad</i>	<i>valor</i>	<i>total</i>	<i>cantidad</i>	<i>valor</i>	<i>total</i>	<i>cantidad</i>	<i>valor</i>	<i>total</i>
604	\$ 900	\$ 543.600	478	\$ 800	\$ 382.400	458	\$ 800	\$ 366.400
tp		\$ 17.500		\$		458	\$ 50	\$ 22.900
tp		\$ 1.250	tp		\$ 22.500	tp		\$ 22.500
total		\$ 562.350	total		\$ 404.900	total		\$ 411.800
<i>solador-13</i>			<i>solador-14</i>			<i>solador-15</i>		
<i>Cantidad</i>	<i>valor</i>	<i>total</i>	<i>cantidad</i>	<i>valor</i>	<i>total</i>	<i>cantidad</i>	<i>valor</i>	<i>total</i>
74	\$ 3.500	\$ 259.000	53	\$ 3.500	\$ 185.500	31	\$ 3.500	\$ 108.500
212	\$ 2.300	\$ 487.600	7	\$ 2.800	\$ 19.600	92	\$ 2.300	\$ 211.600
41	\$ 2.200	\$ 90.200	75	\$ 2.300	\$ 172.500	69	\$ 1.500	\$ 103.500
70	\$ 1.500	\$ 105.000	56	\$ 1.500	\$ 84.000	43	\$ 300	\$ 12.900
135	\$ 300	\$ 40.500	20	\$ 300	\$ 6.000			\$
10	\$ 2.800	\$ 28.000		\$		0	\$	\$
tp		\$ 22.500	tp		\$ 22.500	tp		\$ 22.500
total		\$ 1.032.800	total	\$22.500	\$ 490.100	total		\$ 459.000
<i>solador-16</i>			<i>forrador de plataforma-17</i>			<i>forrador de plantilla-18</i>		
<i>Cantidad</i>	<i>valor</i>	<i>total</i>	<i>Cantidad</i>	<i>valor</i>	<i>total</i>	<i>cantidad</i>	<i>valor</i>	<i>total</i>
16	\$ 3.800	\$ 60.800	63	\$ 1.100	\$ 69.300	58	\$ 1.100	\$ 63.800
151	\$ 2.300	\$ 347.300	25	\$ 800	\$ 20.000	7	\$ 800	\$ 5.600
117	\$ 1.500	\$ 175.500	82	\$ 600	\$ 49.200	51	\$ 700	\$ 35.700
45	\$ 300	\$ 13.500	94	\$ 300	\$ 28.200	154	\$ 600	\$ 92.400
		\$			\$	155	\$ 300	\$ 46.500
tp		\$ 22.500	tp		\$ 22.500	tp		\$ 20.000
Total		\$ 619.600	total		\$ 189.200	total		\$ 264.000

Nota: Nómina correspondiente a la quincena del 1 de abril al 15 de abril de 2019.

Extraída la información de pagos correspondientes al mes de abril.

Tabla 10. *Liquidación Nómina segunda quincena del mes de abril- fábrica de calzado*

<i>armado 1</i>			<i>armado 2</i>			<i>armado 3</i>		
<i>cantida</i>	<i>valor</i>	<i>total</i>	<i>cantida</i>	<i>valor</i>	<i>total</i>	<i>cantida</i>	<i>valor</i>	<i>total</i>
202	\$ 2.000	\$ 404.000	193	\$ 2.000	\$ 386.000	88	\$ 2.000	\$ 176.000
tp		\$ 20.000	tp		\$ 19.000	tp		\$ 10.000
total		\$ 424.000	total		\$ 405.000	total		\$ 186.000
<i>armado 4</i>			<i>armado 5</i>			<i>armado 6</i>		
<i>cantida</i>	<i>valor</i>	<i>total</i>	<i>cantida</i>	<i>valor</i>	<i>total</i>	<i>cantida</i>	<i>valor</i>	<i>total</i>
138	\$ 2.000	\$ 276.000	96	\$ 2.000	\$ 192.000	176	\$ 2.000	\$ 352.000
tp		\$ 16.000	tp		\$ 10.000	tp		\$ 14.000
total		\$ 292.000	total		\$ 202.000	total		\$ 366.000
<i>doblado-7</i>			<i>costura-8</i>			<i>emplantillado-9</i>		
<i>cantida</i>	<i>valor</i>	<i>total</i>	<i>cantida</i>	<i>valor</i>	<i>total</i>	<i>cantida</i>	<i>valor</i>	<i>total</i>
50	\$ 2.000	\$ 100.000	907	\$ 800	\$ 725.600	675	\$ 900	\$ 607.500
670	\$ 200	\$ 134.000		\$	\$	tp		\$ 22.500
tp		\$ 22.000	tp		\$ 22.400	tp		\$ -
total		\$ 256.000	total		\$ 748.000	total		\$ 630.000
<i>emplantillado-10</i>			<i>corte-11</i>			<i>corte-12</i>		
<i>cantida</i>	<i>valor</i>	<i>total</i>	<i>cantida</i>	<i>valor</i>	<i>total</i>	<i>cantida</i>	<i>valor</i>	<i>total</i>
680	\$ 900	\$ 612.000	424	\$ 800	\$ 339.200	403	\$ 800	\$ 322.400
tp		\$ 17.000	424	\$ 50	\$ 21.200		\$ -	\$ -
tp		\$ -	tp		\$ 22.600	tp		\$ 22.600
total		\$ 629.000	total		\$ 383.000	total		\$ 345.000
<i>solador-13</i>			<i>solador-14</i>			<i>solador-15</i>		
<i>cantida</i>	<i>valor</i>	<i>total</i>	<i>cantida</i>	<i>valor</i>	<i>total</i>	<i>cantida</i>	<i>valor</i>	<i>total</i>
90	\$ 3.500	\$ 315.000	88	\$ 3.500	\$ 308.000	80	\$ 3.500	\$ 280.000
270	\$ 2.300	\$ 621.000	30	\$ 2.800	\$ 84.000	83	\$ 2.300	\$ 190.900
70	\$ 2.200	\$ 154.000	85	\$ 2.300	\$ 195.500	72	\$ 1.500	\$ 108.000
80	\$ 1.500	\$ 120.000	80	\$ 1.500	\$ 120.000	54	\$ 300	\$ 16.200
160	\$ 300	\$ 48.000	50	\$ 300	\$ 15.000			\$ -
35	\$ 2.800	\$ 98.000		\$	\$	0	\$ -	\$ -
tp		\$ 32.000	tp	\$ 39.500	\$ 29.500	tp		\$ 29.900
total		\$ 1.388.000	total		\$ 752.000	total		\$ 625.000
<i>solador-16</i>			<i>forrador de plataforma-17</i>			<i>forrador de plantilla-18</i>		
<i>cantida</i>	<i>valor</i>	<i>total</i>	<i>cantid</i>	<i>valor</i>	<i>total</i>	<i>cantida</i>	<i>valor</i>	<i>total</i>
34	\$ 3.800	\$ 129.200	286	\$ 1.100	\$ 314.600	230	\$ 1.100	\$ 253.000
151	\$ 2.300	\$ 347.300	38	\$ 800	\$ 30.400	39	\$ 800	\$ 31.200
117	\$ 1.500	\$ 175.500	68	\$ 600	\$ 40.800	57	\$ 700	\$ 39.900
44	\$ 300	\$ 13.200	56	\$ 300	\$ 16.800	157	\$ 600	\$ 94.200
		\$			\$	169	\$ 300	\$ 50.700
tp		\$ 26.800	tp		\$ 22.400	tp		\$ 30.000
total		\$ 692.000	total		\$ 425.000	total		\$ 499.000

Nota: Nómina correspondiente a la quincena del 16 de abril al 30 de abril de 2019.

Extraída la información de pagos correspondientes al mes de abril.

La nómina presentada corresponde a la producción del mes de abril, uno de los meses considerado como temporada alta, debido a la festividad del mes de las madres. Es importante resaltar que en temporada baja la mayoría de estos trabajadores no alcanzan a devengar un salario mínimo, esto como resultado del cierre de ciclos productivos y en este tiempo la empresa se dedica a la elaboración de muestras para el lanzamiento de la nueva colección.

Aunque la empresa realizó los pagos a sus trabajadores semanalmente, la información y liquidación se realiza a diario para obtener un conglomerado por dos quincenas del mes. Como se observa en la liquidación suministrada por la empresa, en este ejemplo la empresa no tiene en cuenta las deducciones al sistema de seguridad social (Entidad Prestadora de Salud - EPS y Administradoras de Fondos de Pensiones - AFP) y el empleador no cancela aportes sociales ni parafiscales.

Así mismo se evidenció que los soladores, emplantilladores y costureros, ganan más que los armadores, forradores de planta, dobladores y cortadores; esto se debe al tiempo requerido en cada función y en la agilidad de las manos que la persona tenga. Por lo anterior, en este estudio de caso, la liquidación corresponde a 18 trabajadores del área de producción, representa el valor real devengado de los operarios de la fábrica, donde 11 de los empleados no alcanzan a devengar un Salario mínimo legal vigente, y los 7 trabajadores restantes si superan el salario mínimo.

Tabla 11. *Valor nominal mes de abril Fábrica de Calzado*

<i>sección</i>	<i>sueldo 1 quincena</i>	<i>sueldo 2 quincena</i>	<i>total</i>	<i>diferencia salario mínimo y auxilio transporte bajo norma</i>
<i>armado</i>	\$ 384.300	\$ 424.000	\$ 808.300	\$ 116.848
<i>armado</i>	\$ 346.500	\$ 405.000	\$ 751.500	\$ 173.648
<i>armado</i>	\$ 254.100	\$ 186.000	\$ 440.100	\$ 485.048
<i>armado</i>	\$ 239.400	\$ 292.000	\$ 531.400	\$ 393.748
<i>armado</i>	\$ 218.400	\$ 202.000	\$ 420.400	\$ 504.748

Continuación Tabla 11. *Valor nominal mes de abril Fábrica de Calzado*

<i>armado</i>	\$ 279.300	\$ 366.000	\$ 645.300	\$ 279.848
<i>doblado</i>	\$ 330.300	\$ 256.000	\$ 586.300	\$ 338.848
<i>costura</i>	\$ 741.700	\$ 748.000	\$ 1.489.700	\$ 564.552
<i>emplantillado</i>	\$ 736.550	\$ 630.000	\$ 1.366.550	\$ 441.402
<i>emplantillado</i>	\$ 562.350	\$ 629.000	\$ 1.191.350	\$ 266.202
<i>corte</i>	\$ 411.800	\$ 383.000	\$ 794.800	\$ 130.348
<i>corte</i>	\$ 404.900	\$ 345.000	\$ 749.900	\$ 175.248
<i>solador</i>	\$ 1.032.800	\$ 1.388.000	\$ 2.420.800	\$ 1.495.652
<i>solador</i>	\$ 490.100	\$ 752.000	\$ 1.242.100	\$ 316.952
<i>solador</i>	\$ 459.000	\$ 625.000	\$ 1.084.000	\$ 158.852
<i>solador</i>	\$ 619.600	\$ 692.000	\$ 1.311.600	\$ 386.452
<i>forrador de planta 1</i>	\$ 189.200	\$ 425.000	\$ 614.200	\$ 310.948
<i>forrador de planta 2</i>	\$ 264.000	\$ 499.000	\$ 763.000	\$ 162.148
	<u>\$ 7.964.300</u>	<u>\$ 9.247.000</u>	<u>\$ 17.211.300</u>	

Nota: nómina consolidada del mes de abril según información suministrada de la empresa y estimativo diferencial del salario mínimo y transporte dejado de pagar (828.116) y (97.032).

Se puede observar en la tabla 11 cómo el 61% de los operarios devengan menos de un salario mínimo legal (\$828.116 para 2019), no se contempla auxilio de transporte (\$97.032 para 2019), y se realiza el cálculo de aportes a Seguridad Social, Parafiscales ni Prestaciones Sociales. En total el empleador pagó por el mes de abril una nómina por valor de \$17.211.300.

La diferencia entre los dos tipos de actividades predomina en que unas son muy básicas pero con mucho tiempo de trabajo y unidades a producir en cada orden de producción (armadores, dobladores, forradores de planta y cortadores); las otras actividades son más especializadas y no requieren mucho tiempo (emplantilladores, costureros y soladores).

10.2.2 Elaboración de la nómina acorde a la normativa.

Se realizó un comparativo en la parte devengada de liquidación de sueldo en el valor que deberían ajustar a aquellos trabajadores que ganan menos del mínimo legal vigente, la sumatoria de estos valores corresponden al auxilio de transporte y un auxilio trabajo legal vigente (se tomó

el auxilio de transporte). El resultado representa un valor superior a la nómina vigente presentada en la empresa.

Tabla 12. *Elaboración liquidación nómina mensual según en la normatividad colombiana*

cargo	salario basico	aux. transp.	días trabaj ados	deducibles				total deducib le	total a pagar
				total salario + aux transp	total devengad o	salud 4%	pensió n 4%		
armador 1	828.116	97.032	30	925.148	925.148	33.12 5	33.12 5	66.249	858.899
armador 2	828.116	97.032	30	925.148	925.148	33.12 5	33.12 5	66.249	858.899
armador 3	828.116	97.032	30	925.148	925.148	33.12 5	33.12 5	66.249	858.899
armador 4	828.116	97.032	30	925.148	925.148	33.12 5	33.12 5	66.249	858.899
armador 5	828.116	97.032	30	925.148	925.148	33.12 5	33.12 5	66.249	858.899
armador 6	828.116	97.032	30	925.148	925.148	33.12 5	33.12 5	66.249	858.899
dobrador 1	828.116	97.032	30	925.148	925.148	33.12 5	33.12 5	66.249	858.899
costurero 1	1.489.70 0	97.032	30	1.586.732	1.586.732	59.58 8	59.58 8	119.176	1.467.55 6
emplantillador 1	1.366.55 0	97.032	30	1.463.582	1.463.582	54.66 2	54.66 2	109.324	1.354.25 8
emplantillador 2	1.191.35 0	97.032	30	1.288.382	1.288.382	47.65 4	47.65 4	95.308	1.193.07 4
cortador 1	828.116	97.032	30	925.148	925.148	33.12 5	33.12 5	66.249	858.899
cortador 2	828.116	97.032	30	925.148	925.148	33.12 5	33.12 5	66.249	858.899
solador 1	2.420.80 0	97.032	30	2.517.832	2.517.832	96.83 2	96.83 2	193.664	2.324.16 8
solador 2	1.242.10 0	97.032	30	1.339.132	1.339.132	49.68 4	49.68 4	99.368	1.239.76 4
solador 3	1.084.00 0	97.032	30	1.181.032	1.181.032	43.36 0	43.36 0	86.720	1.094.31 2
solador 4	1.311.60 0	97.032	30	1.408.632	1.408.632	52.46 4	52.46 4	104.928	1.303.70 4
forrador planta 1	828.116	97.032	30	925.148	925.148	33.12 5	33.12 5	66.249	858.899
forrador planta 2	828.116	97.032	30	925.148	925.148	33.12 5	33.12 5	66.249	858.899
totales	19.215.3 76	1.746.5 76		20.961.95 2	20.961.95 2	768.6 15	768.6 15	1.537.2 30	19.424.7 22

Nota: consolidado nomina mes de abril según información suministrada de la empresa y ajuste al salario

mínimo y transporte según normatividad; con el descuento del 4% de pensión y 4% de salud para la elaboración de la seguridad social.

Se estipuló en el ajuste de nómina, que a todos los trabajadores se les calculara el auxilio de transporte legal vigente, sin importar la limitación de los dos salarios mínimos para devengar este valor. Al realizar la comparación de la nómina real con la liquidación ajustada a las condiciones legales se obtiene una diferencia de pago de \$2.213.422 mensualmente (\$19.424.722 - \$17.211.300).

Esta diferencia se amplía si tenemos en cuenta que, de los 12 meses del año, se puede llegar a tener temporada de producción en 8 meses de ellos (Abril a noviembre). Al realizar la operación, se tendrá una diferencia de \$17.707.376 dejada de pagar a los empleados (\$2.213.422 x 8).

Realizando la liquidación de aportes sociales y parafiscales que por ley debe realizar el empleador, se obtienen los siguientes resultados:

Tabla 13. *Porcentajes para la elaboración de la nomina*

<i>datos importantes</i>	<i>mensual</i>	<i>diario</i>	<i>hora</i>
		\$	
smlmv 2019	\$ 828.116,00	27.603,87	\$ 3.450,48
<i>aux. transp. 2018</i>	\$ 97.032,00	\$ 1.656.232,00	>2 smmlv

<i>seguridad social</i>	<i>trabajador</i>	<i>patrono</i>	<i>total</i>
pensión	4,0%	12,0%	16,0%
salud	4,0%	8,5%	12,5%
arl		0,522%	

<i>aportes icbf sena ccf</i>	<i>trabajador</i>	<i>patrono</i>	<i>total</i>
sena	0,0%	2,0%	2,0%
icbf	0,0%	3,0%	3,0%
caja comp familiar	0,0%	4,0%	4,0%

<i>prestaciones sociales</i>	<i>trabajador</i>	<i>patrono</i>	<i>total</i>
cesantías	0,0%	8,33%	8,33%
int/ cesantías	0,0%	1,00%	1,00%
prima de servicios	0,0%	8,33%	8,33%
Vacaciones	0,0%	4,16%	4,16%

Nota: Porcentajes por ley

Para realizar el pago de seguridad social correspondiente al empleador se deben tener en cuenta el salario mínimo, así un trabajador no alcance a cubrir este valor.

Se evidencia el desconocimiento del artículo 65 anteriormente mencionado de la ley 1819 de 2016 concede a los empresarios declarantes de renta con la condicionalidad que ningún trabajador supere los diez salarios mínimos legales mensuales vigentes no necesita pagar ICBF, SENA, y el 8.5% de salud correspondiente a los empleadores, solo cancelan el 4% de salud deducido a sus empleados.

Tabla 14. *Elaboración de Planilla de Seguridad social mes de Abril.*

CARGO	Días Trab	Base cotización	Salud 4%*	Pensión 16%	ARL 2,436%	CCF 4%	TOTAL Seg. Social
ARMADOR 1	30	828.116	33.125	132.499	20.173	33.125	218.921
ARMADOR 2	30	828.116	33.125	132.499	20.173	33.125	218.921
ARMADOR 3	30	828.116	33.125	132.499	20.173	33.125	218.921
ARMADOR 4	30	828.116	33.125	132.499	20.173	33.125	218.921
ARMADOR 5	30	828.116	33.125	132.499	20.173	33.125	218.921
ARMADOR 6	30	828.116	33.125	132.499	20.173	33.125	218.921
DOBLADOR 1	30	828.116	33.125	132.499	20.173	33.125	218.921
COSTURERO 1	30	1.489.700	59.588	238.352	36.289	59.588	393.817
EMPLANTILLADOR 1	30	1.366.550	54.662	218.648	33.289	54.662	361.261
EMPLANTILLADOR 2	30	1.191.350	47.654	190.616	29.021	47.654	314.945
CORTADOR 1	30	828.116	33.125	132.499	20.173	33.125	218.921
CORTADOR 2	30	828.116	33.125	132.499	20.173	33.125	218.921
SOLADOR 1	30	2.420.800	96.832	387.328	58.971	96.832	639.963
SOLADOR 2	30	1.242.100	49.684	198.736	30.258	49.684	328.362
SOLADOR 3	30	1.084.000	43.360	173.440	26.406	43.360	286.566
SOLADOR 4	30	1.311.600	52.464	209.856	31.951	52.464	346.735
FORRADOR DE PLANTA 1	30	828.116	33.125	132.499	20.173	33.125	218.921
FORRADOR DE PLANTA 2	30	828.116	33.125	132.499	20.173	33.125	218.921
TOTALES		19.215.376	768.615	3.074.460	468.087	768.615	5.079.777

Nota: Se tomó el artículo 65 de la ley 1819, el no pago del SENA, ICBF y el 8.5% de salud correspondiente al empleador. (Ley 1819, 2016)

El valor a pagar a seguridad social del mes de abril según normatividad vigente, corresponde a \$5.079.777; con esta información, se puede concluir que el valor total dejado de pagar: sumando

el pago de seguridad, más la diferencia de nómina mencionada anteriormente nos da un valor de \$7.293.199. Lo cual es muy significativo, ya que nos enuncia que mensualmente el empresario está evade este valor y que anualmente puede representar una gran ganancia a costa del trabajador. Sin embargo, hay que tener en cuenta la situación del sector, y como lo expresaban los empresarios: si ellos pagan como lo indica la norma; podrían no obtener ningún tipo de ganancia, y prácticamente no tendrían empresa. Por ello se propone a los empresarios buscar alternativas para que sus costos sean reducidos y lograr un pago de nómina acorde con la ley. Una opción brindada en beneficios es contratar al personal en condiciones de capacidades especiales, ya que se les estaría descontando un 200% del valor de nómina de estas personas, adicional el hecho de contratar adecuadamente al personal hace que los aportes parafiscales pagados, puedan ser descontados tributariamente para el pago de la respectiva declaración de renta.

Tabla 15. *Tabla de amortización prestaciones sociales mes de Abril.*

<i>Cargo</i>	<i>cesantías 8,33%</i>	<i>int/ cesantías 1%</i>	<i>prima 8,33%</i>	<i>vacaciones 4,16%</i>	<i>Total Prestaciones sociales</i>
armador 1	77.065	771	77.065	34.450	189.350
armador 2	77.065	771	77.065	34.450	189.350
armador 3	77.065	771	77.065	34.450	189.350
armador 4	77.065	771	77.065	34.450	189.350
armador 5	77.065	771	77.065	34.450	189.350
armador 6	77.065	771	77.065	34.450	189.350
doblador 1	77.065	771	77.065	34.450	189.350
costurero 1	132.175	1.322	132.175	61.972	327.643
emplantillador 1	121.916	1.219	121.916	56.848	301.900
emplantillador 2	107.322	1.073	107.322	49.560	265.278
cortador 1	77.065	771	77.065	34.450	189.350
cortador 2	77.065	771	77.065	34.450	189.350
solador 1	209.735	2.097	209.735	100.705	522.273
solador 2	111.550	1.115	111.550	51.671	275.886
solador 3	98.380	984	98.380	45.094	242.838

Continuación Tabla 15. *Tabla de amortización prestaciones sociales mes de Abril.*

solador 4	117.339	1.173	117.339	54.563	290.414
forrador de planta 1	77.065	771	77.065	34.450	189.350
forrador de planta 2	77.065	771	77.065	34.450	189.350
<i>totales</i>	<i>1.746.131</i>	<i>17.461</i>	<i>1.746.131</i>	<i>799.360</i>	<i>4.309.082</i>

Nota: No pago del SENA, ICBF y el 8.5% de salud correspondiente al empleador

Adaptado del artículo 65. (Ley 1819, 2016)

Tabla 16. *Causación de la nómina**Contabilización nómina*

<i>Cuenta</i>	<i>Debe</i>	<i>Haber</i>
Gtos Nómina (Salario)	\$ 19.215.376,00	
Gtos Nómina (Aux. Transp)	\$ 1.746.576,00	
Gtos Nómina (Comisiones)	\$ -	
Gtos Nómina (Horas Extras)	\$ -	
(Pas) Acreed Varios (Salud)		\$ 768.615,00
(Pas) Acreed Varios (Pensión)		\$ 768.615,00
(Pas) Salarios por Pagar		\$ 19.424.722,00
sumas iguales	<u>20.961.952</u>	<u>20.961.952</u>
contabilización seguridad social y ccf		
Gtos Nómina (Salud)	\$ 768.615,04	
Gtos Nómina (Pensión)	\$ 3.074.460,16	
Gtos Nómina (ARL)	\$ 468.086,56	
Gtos Nómina (CCF)	\$ 768.615,04	
(Pas) Acreed Varios (CCF)		\$ 768.615,04
(Pas) Acreed Varios (Salud)		\$ 768.615,04
(Pas) Acreed Varios (Pensión)		\$ 3.074.460,16
(Pas) Acreed Varios (ARL)		\$ 468.086,56
Sumas iguales	<u>5.079.777</u>	<u>5.079.777</u>
Contabilización aportes parafiscales		
Gtos Nómina (Cesantías)	\$ 1.746.130,60	
Gtos Nómina (Int./Cesantías)	\$ 17.461,31	
Gtos Nómina (Prima de Ss)	\$ 1.746.130,60	
Gtos Nómina (Vacaciones)	\$ 799.359,64	
Pasivo Laboral (Cesantías)		\$ 1.746.130,60
Pasivo Laboral (Int./Cesantías)		\$ 17.461,31
Pasivo Laboral (Prima de Ss)		\$ 1.746.130,60
Pasivo Laboral (Vacaciones)		\$ 799.359,64
<i>Sumas iguales</i>	<u>4.309.082</u>	<u>4.309.082</u>

Nota: Contabilización nómina Fábrica de calzado - mes de abril

Este es el último proceso a realizar en la generación de una nómina, la Causación es realizada con el fin de tener la información en auxiliares para su debido análisis, control y agrupación de información; Esta se debe causar por tercero, al igual llevar un detallado de las prestaciones que se van amortizando en cada nómina para tener una estimación del valor adeudado que le corresponde pagar al trabajador (sueldos, deducciones, anticipos, retenciones y/o indemnizaciones), con esto se tiene de manera ordenada la información para el pago por ejemplo: en la terminación de contrato o en el pago de vacaciones, prima, cesantías o intereses a las cesantías, o para tener el historial del trabajador y protegerse de cualquier eventualidad de demanda; la elaboración de esta causación es muy importante ya que permite controlar los recursos y conocer el costo del personal por mes, adicional es importante resaltar que contabilizar la nómina es una forma sana que deben realizar todas las empresas para realizar un pago oportuno y correcto.

Existen *Riesgos de encontrarse fuera de la normatividad laboral*, La obligación del pago de la cotización está radicada en "cabeza del empleador ley 100 de 1993, Artículo 22", con esto se da absoluta responsabilidad del pago de los aportes a seguridad social al empleador y no al trabajador; una de las entidades que puede llegar a demandar contra el empleador por el no pago de aportes a tiempo es la administradora de pensiones, establecido en el artículo 24 de la ley 100 de 1993. (Cartilla de seguridad social, LEGIS. pág.46).

Se evidencio el registro de las labores de cada trabajador similar a una hoja de vida, pero sin incluir los descuentos de ley, expone a la empresa a un cálculo inadecuado y al riesgo de la liquidación errada, exponiendo a la compañía a sanciones por parte de entes reguladores.

De igual forma, no se realizan contratos laborales escritos, por lo que no se conocen las funciones y condiciones pactadas entre las partes; así mismo no se cuenta con el "registro de

ingreso de trabajadores" firmado por el empleador y el trabajador donde conste las condiciones del trabajo, exigido a las empresas que contratan más de 5 empleados.

Así como es fundamental tener afiliado a todo el personal a riesgos laborales, es una obligación del empleador realizar informes de los accidentes de trabajo dentro de los dos días hábiles del hecho ocurrido, establecido en la resolución 1401 del 2007 el Ministerio de protección social se reglamentó la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. (Cartilla Laboral de LEGIS pág.93).

La obligación del pago de la cotización está radicada en "cabeza del empleador ley 100 de 1993, Artículo 22", con esto se da absoluta responsabilidad del pago de los aportes a seguridad social al empleador y no al trabajador, por lo cual se puede ver envuelto en demandas contra el empleador por el no pago de aportes, bien sea por la administradora de pensiones o por el mismo trabajador, establecido en el artículo 24 de la ley 100 de 1993. (Cartilla de seguridad social, LEGIS. pág.46).

La UGPP (Unidad administrativa especial de gestión pensional y contribuciones parafiscales), realiza procesos administrativos y cuenta con las facultades de fiscalización y sanción para todas aquellas empresas o personas naturales que infrinjan la ley.

La UGPP podrá iniciar las acciones sancionatorias y de determinación de las contribuciones parafiscales de la protección social, con la notificación del requerimiento de información o pliego de cargos, dentro de los cinco años siguientes que debió declarar y no declaro, declaro por valores inferiores a los legalmente establecidos o se configuró el hecho sancionable. En caso que se presente la declaración de manera extemporánea o se corrija la declaración inicialmente presentada en el término de caducidad se contará desde el momento de la presentación según artículo 178 ley 1607 de 2014. Como se cita en (Chavarro & Cortés, 2016, págs. 24-25)

Como lo indican estas normas, el empresario del sector calzado puede incurrir en faltas al ministerio de trabajo, a la UGPP y a la misma DIAN; por ello es tan importante que comiencen a llevar un adecuado control que les permita asegurar a la empresa y a sus trabajadores y no incurrir en demandas o sanciones, en cumplimiento de las obligaciones de las empresas.

10.3 Beneficios de la implementación

Uno de los beneficios tributarios existentes al contribuir en aportes parafiscales aparte de ser una obligación y bienestar para el trabajador y empresario, también la deducibilidad en la liquidación en el impuesto sobre renta y complementarios (Chavarro & Cortés, 2016, pág. 25)

De acuerdo a la legalidad del empresario, puede quedar eximido del pago al ICBF, SENA y el 8,5% de salud correspondiente al empleador; esto si el personal gana menos de 10 SMMLV, lo que indica que la mayoría de los empresarios podrían aplicar esta ley.

La página del ministerio de trabajo menciona al "Artículo 13 de la ley 1618 del 2013, establece que todas las personas con capacidades especiales, tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones a los demás" de ahí nace la inclusión laboral de las personas discapacitadas en las empresas, logrando cambios y brindando beneficios tributarios y económicos a las organizaciones que vinculen este tipo de personas, contribuyendo a una mejor calidad de vida de las personas en esta condición y a su núcleo familiar; al igual, al crecimiento de la empresa. Como se cita (Ministerio de trabajo.gov, 2017)

Existen dos leyes determinantes en otorgar los beneficios que se obtienen de este tipo de empresas:

Como se cita en la página de MINITRABAJO La (Ley 361, 1997) cuenta con dos artículos que dan ciertos beneficios a empresas que contraten con personal discapacitado y que cumplan ciertas condiciones: Por un lado se encuentra el artículo 24 que enuncia tres

beneficios, el primero son las preferencias en igualdad de condiciones en procesos de contratación, siempre que cuente con un personal de al menos un 10% en condiciones de discapacidad, encontrándose certificado en la oficina de trabajo de la respectiva zona; el segundo beneficio de este artículo es la prelación en créditos o subvenciones del estado, siempre que sean programas que den empleo a personas con discapacidad y por último se otorgan beneficios arancelarios en la importación de maquinaria en equipos destinados al trabajador discapacitado. Por otro lado, el artículo 31 que otorga una deducción del 200% del impuesto de renta de los valores de salarios y prestaciones sociales de personal discapacitado, para aquellos empleadores declarantes y que cuenten en su equipo de trabajo con trabajadores que se encuentren con más del 25% de limitación; el segundo beneficio de este artículo es dar una disminución del 50% en la cuota de aprendices para aquellos empleadores que contraten con aprendices en condiciones de discapacidad (pág. 21).

La (Ley 1429, 2010) en su artículo 10 da el beneficio tributario de descontar en renta y complementarios los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina siempre y cuando se contrate con este tipo de personas en situaciones de desplazamiento, discapacidad o en proceso de reintegración. (pág. 21).

La contratación de personas discapacitadas en las fábricas de calzado, es una buena estrategia para formalizar a todos los empleados de las fábricas en general, sin que ocurra un impacto económico en el empresario, ya que si se tiene como opción contratar personal discapacitado; la empresa puede obtener el 200% en la deducción del impuesto de renta del valor de los salarios y prestaciones sociales, lo que quiere decir que ayudaría a contribuir en cubrir costos de los demás trabajadores para su legalización laboral siendo una excelente forma de operar y mantener sus contribuciones del estado al día.

11. Conclusiones

Una vez que se crea una empresa, nacen obligaciones mercantiles, tributarias y laborales; la mayoría de empresarios del gremio tienen una cultura donde se violan normas; especialmente las laborales, con una gran dificultad en incluir a sus trabajadores a la seguridad social, ya que su fin es obtener una rentabilidad evadiendo este tipo de obligación, argumentando que sus empleados son inestables. Se violan normas como el código sustantivo del trabajo y el marco legal - ley 100 de 1993, quien establece la seguridad social, otorga obligaciones y deberes a las instituciones, con normas y procedimientos que garantizan al ciudadano una cobertura general brindando mejor calidad de vida.

Si el empresario evade el hecho de afiliación y pago a seguridad social de sus empleados, es un acto de incumplimiento por no cumplir y garantizar como requisito mínimo, la protección del trabajador; si este empleado sufre un accidente en lugar del trabajo realizando una función laboral, puede perfectamente demandar al empleador, donde las sanciones o multas económicas suelen ser muy altas y esté en riesgo el patrimonio de la empresa, así como también analógicamente la UGPP viene hacer como la DIAN en el tema de la seguridad social, ya que es un organismo del ministerio de hacienda sancionatorio.

El sector calzado es uno de los más importantes en el departamento de Santander, empleando a una parte de la población, siendo así uno de los sectores que brinda desarrollo económico y crecimiento del país; estos dos últimos años han sido difíciles para la industria manufacturera, aunque es rentable, en los últimos años han disminuido su productividad y rentabilidad, como lo indica el panorama de las industrias manufactureras información obtenida de Compite 360.

Este sector ha pasado por situaciones difíciles como enfrentarse a disminuir su producción por la competencia desleal encontrada en el mercado, o las situaciones adversas ocasionadas por el gobierno como los impuestos: un ejemplo, el pasar de un IVA del 16% al 19% fue un impacto significativo para los empresarios, y, por último, la forma inadecuada de obtener una rentabilidad por tener un personal informal; hace que los problemas sean aún mayores, ya que al tratar de obtener ganancias permite que el sector se encuentre violando normas que pueden costar el cierre de sus organizaciones.

La parte laboral ha hecho que muchas empresas sean multadas por no llevar adecuadamente una forma de pago. Sin embargo, se encuentra al empresario positivo en cambiar la informalidad laboral y obtener una adecuada asesoría para lograr un cambio en su gremio, y en los procesos a desarrollar en la empresa.

El empresario requiere informarse y estar en constante búsqueda de apoyo del gobierno a través de diferentes entes para el fortalecimiento, crecimiento y desarrollo empresarial que contribuye al empresario a culturizarse y brindar un mejor servicio, adicional estar a la tendencia del mercado, ofrecer la mejor calidad de productos, tecnificar sus procedimientos, medir la viabilidad de la renovación de su maquinaria, adquirir créditos con bajo interés, para la obtención de mejores resultados y crecimiento.

La constante al igual el permanecer actualizado hace al empresario más innovador y concede mayores oportunidades en el mercado nacional e internacional, logrando así unas buenas prácticas empresariales y profesionales. Se requiere de una buena administración con acertadas decisiones para lograr una buena rentabilidad y funcionamiento de la compañía. Con esto el empresario puede generar nuevas estrategias que le permitan obtener rentabilidad sin tener que preocuparse por

realizar de forma inadecuada sus negocios, sin necesidad de violar normas y tener la certeza de continuar en el mercado.

La cámara de comercio ha brindado un apoyo importante a los empresarios de este sector, brindado asesorías trimestrales en diferentes temas, como ejemplo, en legalizar laboralmente a sus empleados, en conocer qué es la UGPP y demás entes reguladores que les puede sancionar en cualquier momento;

Las agremiaciones como ASOINDUCALS Y ACICAM son parte importante para los empresarios del sector, ya que permite su crecimiento y negociaciones, por medio de estas se pueden actualizar en temas indispensables como precios, movimiento del sector, rentabilidad de inversiones en diferentes países y en Colombia, tendencias, ventas, entre otras cosas; El Servicio Nacional de Aprendizaje Sena apoya la capacitación a personas que deseen entrar a laborar en el arte de realizar calzado, para que los empresarios tengan diferentes opciones de selección de su personal, adicional, también realiza cursos cerrados, es decir, cursos solicitados por las empresas para sus empleados, con esto, contribuyen a la calidad del producto que los empresarios entregan.

Las universidades del Área metropolitana de Bucaramanga son una fuente de información valiosa que contribuye al sector a lograr su crecimiento y legalización no solo por medio de proyectos investigativos, sino con asesoría jurídica, financiera, contable y demás servicios gratuitos que el empresario pueda acceder para tener beneficios mutuos e indispensables entre ambas partes.

Bibliografía

- ACICAM.org. (2018). Recuperado el 01 de septiembre de 2018, de <https://acicam.org/nosotros/>
- ACICAM.org. (2018). *¿Cómo va el sector? Enero a diciembre de 2018*. Bogotá, Colombia. Recuperado el 9 de julio de 2019, de <https://acicam.org/download/como-va-el-sector-diciembre-2018/>
- ASOINDUCALS.ORG. (2018). Historia Misión. . Recuperado el 3 de Septiembre de 2018, de <http://www.asoinducals.org/directorio-insumos-zapateria/>
- Bancolombia. (2018). Conoce todo sobre las pymes en Colombia. Recuperado el 14 de mayo de 2019, de <https://www.grupobancolombia.com/wps/portal/negocios-pymes/actualizate/legal-y-tributario/todo-sobre-las-pymes-en-colombia>
- Cáliz, & Miranda. (2011). Comportamiento del sector del calzado colombiano en los últimos 10 años Tesis de grado obtenido no publicada. Universidad Tecnológica de Bolívar. Recuperado el 06 de octubre de 2018, de www.scribd.com/document/391372666/0061851-pdf
- Cárdenas, M. P., & Jaimes, M. A. (2016). Causas de mortalidad empresarial en el sector calzado de la ciudad de Bucaramanga. Tesis de grado obtenido no publicada. Universidad tecnologica de bolivar. Bucaramanga. Recuperado el 27 de noviembre de 2019, de <http://tangara.uis.edu.co/biblioweb/tesis/2016/164614.pdf>
- Cartilla de seguridad social y pensiones. (2018). *25a ed.* Bucaramanga, Colombia: LEGIS Editores SA.
- Cartilla Labora, L. (4 de Enero de 2018). *32a ed.* Bucaramanga, Colombia: LEGIS EDITORES SA. Recuperado el 6 de Enero de 2019

-
- Chavarro, J. E., & Cortés, G. (2016). Cartilla practica 2016, unidad de gestión pensional y parafiscales. *UGPP requerimiento de la información solicitada por la UGPP. (1. Ed.) Bogotá, D.C., 1 Ed. GRUPO EDITORIAL NUEVA LEGISLACION SAS.*
- Chiavenato, I. (2011). *Parte 1 Interacción entre persona y organizaciones. Capítulo 2 Las personas* (9 ed.). Monterrey, México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A DE C.V.
- Código sustantivo del trabajo. . (7 de junio de 1951). Diario Oficial No 27.622, Decreto ley 2663 de 1950. (Colombia).
- Compite 360. (2019). ADN métrico. Recuperado el 03 de abril de 2019, de <http://www.compite360.com/sitio/adn/>
- Compite 360. (2019). Benchmarking sectorial. Recuperado el 11 de Julio de 2019, de <http://www.compite360.com/sitio/benchmarking/#/app>
- COMPITE 360. (2019). Quienes somos. Recuperado el 15 de mayo de 2019, de <http://www.compite360.com/website/Quienes-somos.html>
- Constitución política de Colombia. (1991). Artículos 1-25-26-53.
- Cortés, I. O. (2007). *Derecho de la seguridad social* (3ra ed.). Bogota D.C, Colombia: Libreria ediciones del profesional Ltda.
- Dávila, C. (1985). *Teorías organizacionales y administración* (2a. ed.). Bogotá D.C: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA S.A.
- Decreto 2362. (07 de diciembre de 2015). Dia del trabajo decente en Colombia. *del Diario Oficial No.49.719.*
- Decreto 957. (5 de Junio de 2019). Por el cual se adiciona el capítulo 13 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1074 de 2015, Decreto Único del Sector Comercio, Industria y

Turismo y se reglamenta el artículo 2º de la Ley 590 de 2000, modificado por el artículo 43 de la Ley 145. de 2011 del Ministerio de comercio de industria y turismo.

Díaz, W. B. (28 de Septiembre de 2018). Vanguardia Liberal. *A pasos firmes camina la industria del calzado. Obtenido de <http://www.vanguardia.com/economia/500-empresas-generadoras/439437-a-pasos-firmes-camina-la-industria-del-calzado>*

El seguro social.net. (2017). Fosyga termina con sus labores; Adres nueva administradora de los recursos del sistema general de seguridad en salud. *Recuperado el 12 de Agosto de 2018, de <https://elsegurosocial.net/fosyga/#.XUbB-vJKipo>*

Flórez, L. L., & Quintero, M. (2015). Cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los empleadores en Colombia. *Universidad Francisco de Paula Santander. Ocaña, Colombia. Recuperado el 14 de noviembre de 2018, de <http://repositorio.ufpso.edu.co:8080/dspaceufpso/bitstream/123456789/761/1/27905.pdf>*

Función pública.gov. (2002 de diciembre de 2002). Ley Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. [Ley 789 de 2002]. *Obtenido de <https://www.funcionpu>*

Gerencie.com. (2019). Aportes a seguridad social. *Recuperado el 18 de Abril de 2019, de <https://www.gerencie.com/aportes-a-seguridad-social.html>*

Gerencie.com. (2019). Contrato por prestación de servicios. *Recuperado el 9 de julio de 2019, de <https://www.gerencie.com/contrato-de-servicios.html>*

Giraldo. (2019). Decreto 957 Nueva clasificación de empresas a partir de sus ingresos. *Recuperado el 23 de Junio de 2019, de <https://www.sst-safework.com/2019/06/08/decreto-957-junio-5-de-2019%E2%80%8B-nueva-clasificacion-de-empresas-a-partir-de-sus-ingresos/> pendiente*

Ley 100. (23 de Diciembre de 1993). Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan *otras disposiciones*. Colombia.

Ley 1429. (29 de diciembre de 2010). Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. *Diario Oficial No. 47.937* .

Ley 1753. (2015). Por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2014-2018. *Todos por un nuevo país. Publicado el 09 de junio artículos 74-75-53-58 del Diario Oficial No. 49358.*

Ley 1819. (2016). Por el cual se adopta una reforma tributaria estructural, se fortalecen los mecanismos *para la lucha contra la evasión y la elusión fiscal, y se dictan otras disposiciones*. *Del Diario Oficial No. 50.101.*

Ley 361. (11 de febrero de 1997). Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las *personas con limitacion y otras disposiciones*. *Diario Oficial No. 42.978.*

Ley 789. (27 de diciembre de 2002). Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la *protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo*. *del Diario Oficial No. 45.046.*

Ministerio de trabajo.gov. (2017). Guía para el proceso de inclusión laboral. Recuperado el 01 de julio de 2019, de <http://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/politicas-activas-de-empleo/discapacidad>

Minsalud.gov. (2017). *Desde el 1 de agosto ADRES asumió actividades del Fosyga*. *Boletín de Prensa No 105. Recuperado el 15 de agosto de 2018, de <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Desde-el-primero-de-agosto-ADRES-asumio-actividades-del-FOSYGA.aspx>*

- Minsalud.gov. (2017). Política colombiana de envejecimiento humano y de estrés. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/promocion-social/Paginas/Politica-Colombiana-de-Envejecimiento-Humano-y-Vejez.aspx>
- Mosquera , W. (2017). El trabajo digno en la constitución política de Colombia 1991. Recuperado el 28 de octubre de 2018, de <https://www.ucc.edu.co/noticias/conocimiento/ciencias-sociales-derecho-y-ciencias-politicas/el-trabajo-digno-en-la-constitucion-politica-de-colombia>
- Núñez, E. I. (2018). Crisis: No para el cierre de almacenes y fábricas en el Restrepo. Recuperado el 5 de mayo de 2018, de <http://diariolaeconomia.com/fabricas-e-inversiones/item/3683-crisis-no-para-el-cierre-de-almacenes-y-fabricas-en-el-restrepo.html>
- oit.cinterfor.org. (2019). Organización internacional del trabajo – centro interamericano para el desarrollo del conocimiento en la formación profesional. – Ministerio del trabajo república de Colombia institución constituyente. Recuperado el 30 de Junio de 2019, de <https://www.oitcinterfor.org/node/6715>
- Organizacion internacional del trabajo. (2018). Recuperado el 23 de marzo de 2019, de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm#banner>
- PNUD, p. (2015). Estudio de informalidad. Recuperado el 01 de octubre de 2018, de https://issuu.com/pnudcol/docs/bucaramanga__final
- Portafolio.co. (2018). TLC vigentes a profundizar sus beneficios. Recuperado el 10 de julio de 2019, de <https://www.portafolio.co/economia/tlc-vigentes-a-profundizar-sus-beneficios-521553>
- Revista del calzado.com. (2018). Anuario del sector mundial del calzado: año 2017. Recuperado el 9 de julio de 2019, de <http://revistadelcalzado.com/anuario-del-sector-zapatos-2017/>

-
- Revista dinero. (2017). Los retos que enfrentan las mipymes en Colombia. Recuperado el 14 de mayo de 2019, de <https://www.dinero.com/edicion-impresa/pymes/articulo/los-retos-que-enfrentan-las-mipymes-en-colombia/241586>
- Rodríguez, G. I., & Calderon Díaz, M. A. (2015). La economía informal y el desempleo: el caso de la ciudad de bucaramanga (Colombia). *Unal*, 25, 41-58. Recuperado el 28 de octubre de 2018, de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/47195/49784>
- Serrada , A. J., & Fierro , H. A. (2013). Sector calzado en colombia caso de estudio y consideración de modelos de negocio de calzado. Recuperado el 11 de noviembre de 2018, de <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/4929>
- Tu interfaz.mx. (2012). La industria de calzado en grandes números. Recuperado el 9 de julio de 2019, de <https://tuinterfaz.mx/articulos/9/69/la-industria-del-calzado-en-grandes-numeros/>
- Ucha, F. (2014). Definición de industria manufacturera. . Recuperado el 15 de diciembre de 2018, de <https://www.definicionabc.com/economia/industria-manufacturera.php>
- UGPP. (2018). Recuperado el 1 de agosto de 2018, de <https://www.ugpp.gov.co/parafiscales/guias-del-sistema-de-la-proteccion-social.html>
- UGPP. (2018). Guías del sistema de protección social. Recuperado el 09 de mayo de 2019, de <https://www.ugpp.gov.co/nuestra-entidad/marco-normativo-parafiscales>
- Villegas, D. C., Zapata, H. D., & Rodríguez, H. F. (2007). Competitividad sectorial internacional Caso: sector del cuero y del calzado. *Unilibre Cali. Unilibre Cali. Cali, Colombia. Recuperado el 9 de Julio de 2009, de http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3991706.*