

DESCRIPCIÓN DE LA APLICACIÓN DE LA LEY 1429 DE 2010 EN LA
GENERACIÓN DE EMPLEO Y FORMALIZACIÓN EMPRESARIAL EN
COLOMBIA

ALEXANDER VÁSQUEZ MARTÍNEZ
HÉCTOR FABIO GARCÍA VÁSQUEZ

UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE NORTE DEL CAUCA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA
SANTANDER DE QUILICHAO – CAUCA
2018

DESCRIPCIÓN DE LA APLICACIÓN DE LA LEY 1429 DE 2010 EN LA
GENERACIÓN DE EMPLEO Y FORMALIZACIÓN EMPRESARIAL EN
COLOMBIA

ALEXANDER VÁSQUEZ MARTÍNEZ
HÉCTOR FABIO GARCÍA VÁSQUEZ

Trabajo de grado para Optar por el título de Contador Público

Asesor:
JOHNNY GRAJALES QUINTERO

UNIVERSIDAD DEL VALLE SEDE NORTE DEL CAUCA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA
SANTANDER DE QUILICHAO – CAUCA
2018

Nota de aceptación:

Aprobado por el Comité de Grado en cumplimiento de los requisitos exigidos por la Universidad del Valle para optar al título de Contador Público.

Jurado

Jurado

Santander de Quilichao, Noviembre de 2017

DEDICATORIA

De la forma más sincera, y desde lo más profundo de nuestro ser, queremos dedicar este logro a las personas más importantes e influyentes, así como motivantes para recorrer este camino, en el que éste tan solo, ésta la parte inicial, en cuanto a la construcción de sueños se refiere, sueños en los que ellos han sido, siguen y serán siendo los protagonistas y el motivo de perseverar. Por ello se dedica este trabajo a mi esposa Yency Ruiz y mi hija Daniela Vásquez Ruiz, de parte de Alexander. Y mis padres Tulio García y Dolores Vásquez Ramírez, al igual que mi esposa Noralba Padilla Ruiz y mi hijo Héctor David García Padilla, de parte de Héctor Fabio. Gracias a nuestros padres por su gran esfuerzo y apoyo incondicional, que nunca se han cansado de brindar, y por el cual prefirieron renunciar a muchas cosas, siempre en pro de nuestros beneficios y educación. A nuestras esposas, por tomar parte de esta lucha, ser ese bastión que imprime fuerza alentadora cuando sentimos que las nuestras no son suficientes, y principalmente a nuestros hijos por ser el motor más grande, la motivación y sacar lo mejor de nosotros, para así de esa misma forma, poder ser su ejemplo, y un gran referente.

Alexander Vásquez Martínez y Héctor Fabio García Vásquez

AGRADECIMIENTOS

Agradecer primero a Dios, a nuestras esposas e hijos, por ser los ejes fundamentales de nuestras metas propuestas, por ayudar y ser parte elemental en nuestros sueños y proyectos, al igual que nuestros padres, por ser ese apoyo incondicional y constante. Agradecimiento sentido también por sus aportes, dirección y acompañamiento como docente y aún más como Tutor, al Profesor Jhonny Grajales, así como a todo el cuerpo de docentes de la Universidad del Valle, sede Norte del Cauca, por ser parte básica e influyentes de las soluciones al servicio de la sociedad mediante la educación profesional. De las cuales deseamos hacer el mejor uso, siempre llevando en alto el nombre de la Institución y de la Profesión Contable.

Alexander Vásquez Martínez y Héctor Fabio García Vásquez

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	14
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1 ANTECEDENTES	15
1.1.1 Impacto de la Formalización Empresarial en Colombia	15
1.1.2 Contrato de Outsourcing en la Legislación colombiana	16
1.1.3 Trayectorias Laborales y Relacionales de Profesionales de Empresas Multinacionales de la Ciudad de Cali Colombia	16
1.1.4 Impacto de los Beneficios Promovidos por la Ley de Formalización Empresarial Laboral en Colombia	17
1.1.5 Impacto Tributario de la Ley 1429 del 2010 en la Pequeña Empresa en el Espinal, Tolima	18
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
1.2.1 Formulación del Problema	20
1.2.2 Sistematización del Problema	20
1.3. JUSTIFICACIÓN	21
1.4 OBJETIVOS	22
1.4.1 Objetivo General	22
1.4.2 Objetivos Específicos	22
1.5 MARCO DE REFERENCIA	22
1.5.1 Marco Teórico	22
1.5.1.1 La Reingeniería	23
1.5.1.2 Outsourcing	24
1.5.1.3 La Teoría de las Relaciones Humanas	26
1.5.1.4 Aproximación a la Teoría del Bienestar.	27
1.5.1.5 Aproximación a la Teoría sociológica de las relaciones laborales	27
1.5.1.6 Teoría Estructuralista e Institucionalista del Sector Informal	29
1.5.1.7 Impacto Social	29
1.5.2 Marco Conceptual	31
1.5.3 Marco Legal	33
1.6 METODOLOGÍA	37
1.6.1 Tipo de Estudio	37
1.6.2 Método de Investigación	37
1.6.2.1 Método Deductivo	37
1.6.3 Fuentes	38
1.6.3.1 Fuentes Primarias	38
1.6.3.2 Fuentes Secundarias	38
1.6.4 Técnicas de Información	38

1.6.5 Fases de la Investigación	39
2. DESCRIPCIÓN DE LOS PROPÓSITOS Y BENEFICIOS DE LA LEY 1429 DE 2010 RESPECTO A LA FORMALIZACIÓN LABORAL Y EMPRESARIAL	
	41
2.1 Informalidad Empresarial	41
2.2 Informalidad Laboral	45
2.3 CARACTERÍSTICAS DE LA INFORMALIDAD	46
2.4. EMPLEO E INFORMALIDAD EN COLOMBIA	47
2.4.1 Progresividad en el pago del Impuesto sobre la Renta.	50
2.4.1.1. Ejemplo Ilustrativo del Beneficio de Progresividad en el Pago del Impuesto sobre la Renta.	51
2.4.2 Progresividad en el pago de los parafiscales y otras contribuciones.	53
2.4.3 Progresividad en la matricula mercantil y su renovación.	53
2.4.3.1 Desde la Perspectiva de la Generación de Empleo	53
2.4.3.2 Requisitos para ser Beneficiarios de la Ley 1429 de 2010	54
3. CUMPLIMIENTO DE LA LEY 1429 DE 2010 EN LA REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD EMPRESARIAL Y LABORAL	
	57
3.1 Evaluación desde el enfoque Cuantitativo	58
3.1.1. Informe Estadístico por Regiones	61
3.2. Evaluación desde el Enfoque Cualitativo	64
4. DEBILIDADES EN LA ESTRUCTURACIÓN DE LA LEY 1429 DE 2010	68
4.1 Causales de no Aplicación de los Beneficios Otorgados por la Ley 1429 de 2010	68
4.2. INFORME DEL SISTEMA NACIONAL DE INFORMACIÓN DE DEMANDA LABORAL SINIDEL	70
4.3 Informe Unidad De Gestión Pensional y Parafiscales UGPP	72
CONCLUSIONES	78
RECOMENDACIONES	80
BIBLIOGRAFÍA	82

TABLA DE GRÁFICAS

	Pág.
Gráfica 1. Empresa informal vs Empresa Informal	45
Gráfica 2. Ejemplo Ilustrativo del Beneficio de Progresividad en el Pago del Impuesto sobre la Renta.	51
Gráfica 3. Informalidad en Países de América Latina según % de Empresas que Expresan que sus Pares Subreportan Ventas.	59
Gráfica 4. Informalidad en Países de América Latina, según relación Autoempleo/Población Económicamente Activa.	60
Gráfica 5. Nuevas Empresas Constituidas.	61

TABLA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Esquema Regulatorio Formalización empresarial en Colombia.	50
Figura 2. Progresividad en el Pago del Impuesto sobre la Renta	51
Figura 3. Progresividad en el Pago de los Parafiscales y otras Contribuciones.	53
Figura 4. Progresividad en la Matricula Mercantil y su Renovación	53

TABLA DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1. Ejemplo Beneficio de Progresividad en el Pago del Impuesto sobre la Renta.	51
Cuadro 2. Progresividad En Las Tarifas Para Las Sociedades Constituidas Bajo La Ley 1429 De 2010	52
Cuadro 3. Comparativo entre los Beneficios Expresados en el Artículo 4 de la Ley 1429 de 2010 Vs el Artículo 100 Parágrafo 3 de la Ley 1819 de 2016.	52
Cuadro 4. Empresas Nuevas que se Acogieron a la Ley 1429 de 2010 Región Centro.	61
Cuadro 5. Empresas Nuevas que se Acogieron a la Ley 1429 de 2010 Región Oriente.	62
Cuadro 6. Empresas nuevas que se acogieron a la Ley 1429 de 2010 Región Orinoquía.	62
Cuadro 7. Empresas Nuevas que se Acogieron a la Ley 1429 de 2010 Región Pacífico.	63
Cuadro 8. Empresas nuevas que se acogieron a la Ley 1429 de 2010 Región Antioquia y Eje Cafetero.	63
Cuadro 9. Empresas nuevas que se acogieron a la Ley 1429 de 2010 Región Caribe.	64
Cuadro 10. Causales de no Aplicación de los Beneficios Otorgados por la Ley 1429 de 2010, art. 48.	69
Cuadro 11. Boletín Sistema Nacional de Información de Demanda Laboral SINIDEL.	71
Cuadro 12. Ejemplo del Seguimiento que Ejerce el SINIDEL.	72
Cuadro 13. Obligaciones de la UGPP frente a la Ley 1429 de 2010.	73
Cuadro 14. Empresas Nuevas creadas en el año 2011 a nivel nacional.	73

Cuadro 15. Tamaño de Empresas por Número de Empleados Año 2011.	74
Cuadro 16. Empresas Registradas como Posibles Beneficiarias de la Ley 1429 de 2010.	76

RESUMEN

El gobierno colombiano en su deber constitucional de fortalecer la nación, la economía y de promover la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz ha dejado claro en el artículo 25 de La Constitución Política De Colombia el derecho al trabajo, de esta manera y con el propósito de promover empleo digno y de calidad ha promulgado un marco jurídico y legal. Es así que surge la ley 1429 del 2010 con la cual el gobierno propuso formalizar las unidades productivas y empleos que se encontraran operando en el ámbito de la informalidad. Esta Ley trajo consigo beneficios para quien se cobijará bajo esta norma, beneficios que se configuran en descuentos progresivos en matrícula mercantil y renovaciones, deducciones en declaración de renta y complementarios y para quien genere empleo, disminución en el pago de parafiscales. Este proyecto concebido como una acción contundente para mitigar el fenómeno de la informalidad tanto en lo empresarial como en lo laboral trajo consigo algunas consecuencias en cuanto a su propósito primario de generar empleo, pero también presento efectos colaterales como la tercerización bajo otra figura, que dependiendo la lupa con que se mire puede un factor positivo o negativo. El estado esperaba con la ley 1429 del 2010 disminuir la curva de informalidad en un 20% y así conseguir alrededor de tres millones de empleos entre nuevos y formalizados. Proyecto que a la luz de este análisis se evidencia como una quimera.

Esta investigación trata de dilucidar, si el Estado colombiano ha tenido un derrotero claro para derribar las murallas de la informalidad y para sitiar las fortalezas de la pobreza en Colombia. Tras las evidencias se percibe que los mecanismos del estado han sido insuficientes y que por el contrario las empresas informales buscan herramientas para permanecer ocultas ante los ojos del Estado, dado que los propósitos del mismo les genera desconfianza como consecuencias de los altos costos impositivos de construir empresa formal en Colombia.

ABSTRACT

The Colombian government in its constitutional duty of the nation, the economy and the right to life, coexistence, work, justice, equality, knowledge, freedom and peace. It has made clear in article 25 of the Political Constitution of Colombia the right to work, in this way and with the purpose of promoting dignified and quality employment in the promulgation of a legal and legal framework. This is how Law 1429 of 2010 emerged with which the government proposed to formalize the productive units and jobs that are operating in the informal sector. This Law brought benefits for the one that sheltered under this rule, benefits that are configured in progressive discounts in commercial registration and renewals, discounts in income and complementary declaration and for those who generate employment, discounts in the payment of parafiscal. This project conceived as a forceful action to mitigate the phenomenon of informality both in business and in the workplace brought with it some consequences in terms of its primary objective of generating employment but also presenting collateral effects such as outsourcing in another figure, which depends on The magnifying glass you look at can have a positive or negative factor. The expected state with Law 1429 of 2010 reduces the informality curve by 20% and achieves about three million new and formalized jobs. Project that in the light of this analysis is evident as a chimera.

This investigation tries to clarify if the Colombian State has had a clear course to demolish the walls of informality and to besiege the strengths of poverty in Colombia. After the evidence, it is perceived that the mechanisms of the state have been insufficient and that, on the other hand, informal companies seek tools to remain hidden before the eyes of the State, given that the effects are of the same type as those of distrust as a consequence of the high costs Taxes to build formal business in Colombia.

INTRODUCCIÓN

La informalidad empresarial y laboral se viene presentando con gran fuerza como fenómeno en la economía, para el caso nacional, de forma negativa, razón por la cual requiere intervención de los distintos actores, teniendo al Estado como principal protagonista e interventor, quien tiene bajo su responsabilidad articular políticas o mecanismos que respondan a tales situaciones. Tal como sucedió con la creación de la ley 1429 de 2010, como contrapartida al flagelo de la informalidad. Ley que nace de la necesidad de incentivar a la creación, formalización de unidades productivas, paralelo a la creación y formalización de nuevos empleos. Buscando que sean decentes y dignos, conforme a los derechos laborales de acuerdo a lo dictaminado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

De esta manera el Estado Colombiano, en cabeza del congreso de la Republica el 29 de diciembre del 2010 y con el propósito de mitigar los impactos sociales y económicos de la informalidad, que subyuga el desarrollo de la nación, ha promulgado la ley 1429. Por tal razón mediante estímulos económicos como la progresividad en el pago del impuesto de renta, reducción en costos laborales y progresividad en la matrícula mercantil y renovación. Busca generar la creación y formalización de nuevas empresas y por ende nuevos puestos de trabajo. La profesión contable a lo largo de la historia se ha caracterizado por ser un pilar que ofrece apoyo en la toma de decisiones gerenciales, esto obedece en gran parte a la capacidad que tiene a la hora de revelar la información de gran relevancia que se debe tener en cuenta para la toma de dichas decisiones.

La investigación propuesta realizó un análisis normativo de la Ley 1429 de 2010, haciendo una interpretación de los benéficos ofrecidos en los artículos 4, 5, 7, 10, 11 y 13, posteriormente se buscó revisar cifras y datos cuantitativos y cualitativos que permitieron describir si la Ley realmente impacto de la forma esperada. De acuerdo a la estrategia propuesta por el ente gubernamental.

El trabajo desarrollado se presenta por capítulos, en el primero se presentan los referentes teóricos que sustentan la investigación. El marco legal que refleja la legislación y las normas que involucran la relación laboral (Código Sustantivo de Trabajo) con la Ley 1429 del 2010.

En el segundo capítulo se da entender que es la Ley 1429 del 2010 y cuál es su propósito, a partir de dos grandes problemáticas que afronta el país y que afectan de forma directa, tanto a su economía como al bienestar social, como son la informalidad empresarial y la informalidad laboral.

En el tercer capítulo se evalúa y revela el impacto la Ley 1429 del 2010 respecto a la formalización laboral y empresarial, a partir del primer año de haber sido promulgada.

En el cuarto capítulo se hizo un análisis documental que permitió identificar de qué manera ha impactado en el contexto económico y social, el desarrollo de la formalización de empresas y la generación de empleo, así como los beneficios ofrecidos por la Ley 1429 del 2010. Al final se establecen las conclusiones y recomendaciones arrojadas por la investigación.

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación propone la: “Descripción y Evaluación del Impacto de la Aplicación de la Ley 1429 de 2010 en la Generación de Empleo y Formalización Empresarial en Colombia”.

1.1 ANTECEDENTES

La presente investigación se basa primordialmente en observar el impacto que ha tenido la aplicación de la ley 1429 del 2010 desde su implementación para lo cual resultó de gran relevancia estudiar el contexto histórico de la formalización empresarial y laboral específicamente el uso de la ley anteriormente mencionada en el contexto colombiano, teniendo en cuenta aspectos como objetivos, beneficios y cambios que se han presentado gracias a su aplicación. Por consiguiente, fue necesario utilizar como punto de partida conocimientos previos sustentados en investigaciones relacionadas con el objeto de estudio aquí abordado. Para dicho proceso de investigación, fue necesario llevar a cabo una revisión bibliográfica de artículos y tesis relacionados con el tema del trabajo, la formalización y sus beneficios en la legislación colombiana, algunos estudios con respecto al impacto de la aplicación de la ley 1429 de 2010 en algunos departamentos, además de estudios respecto al cumplimiento del objeto propuesto en esta ley.

De acuerdo a las anteriores características, en materia de antecedentes de investigación se identificaron los siguientes trabajos:

1.1.1 Impacto de la Formalización Empresarial en Colombia. Este documento publicado por la Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio, el Comité de Análisis Económico de las Cámaras de Comercio de Colombia pública “el impacto de la formalización empresarial en Colombia”¹, luego de analizar el primer año de aplicación de la Ley.

Este informe pretende básicamente conceptualizar la informalidad empresarial en el país, sus consecuencias dentro de la economía y por su puesto el obvio impacto en la generación de empleos informales, que conllevan a una economía debilitada y con tendencias a perpetuar la pobreza. Además de promover la competencia desleal y un mercado incompetente, frágil y vulnerable.

¹ Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio (CONFECÁMARAS). Comité de Análisis Económico de las Cámaras de Comercio de Colombia. El impacto de la formalización empresarial en Colombia. 2011.

Este informe de Confecámaras describe además los beneficios que la ley 1429 de 2010 ofrece a los dueños de unidades productivas que matriculen sus negocios luego de puesta en marcha de la ley, beneficios que básicamente están enfocados en la progresividad en la matrícula y renovación del registro mercantil, progresividad en el impuesto de renta. Desde el punto de vista laboral la ley ofrece beneficios a las unidades productivas formalizadas y que contraten a madres cabezas de hogar, mujeres mayores de 40 años, jóvenes menores de 28, estos beneficios corresponden a descuentos en pagos de parafiscales.

1.1.2 Contrato de Outsourcing en la Legislación colombiana². El presente texto corresponde a una tesis hecha en la ciudad de Barranquilla, Colombia, con la finalidad de establecer la esencia jurídica del contrato de tercerización y establecer la forma de regular este negocio jurídico, destacando orfandad legislativa existente en el país y que atenta contra el bien común. El autor para llevar a cabo su proceso de indagación y/o escudriñamiento, se basó en teorías de outsourcing, artículos de revistas y se apoya en otras tesis. A partir de este proceso, le es permitido arrojar una serie de conclusiones al autor. No obstante, con el fin de establecer una relación entre este antecedente y el tema objeto de esta investigación, se dio especial relevancia aquella en la que él manifiesta que el outsourcing es un tema de mucha controversia, ya que a pesar de ser una gran herramienta para el desarrollo de las empresas, se le considera la causa principal de la mudanza de empleos de un empleador a otro, incluso de un país a otro.

En relación con el tema objeto de la presente investigación, se halla el vacío jurídico en tema de trabajo subcontratado que ha existido en Colombia, lo cual ha permitido o se ha derivado en beneficio de para las empresas sin tener en cuenta el impacto que este produce en cuanto a informalidad laboral se refiere.

1.1.3 Trayectorias Laborales y Relacionales de Profesionales de Empresas Multinacionales de la Ciudad de Cali Colombia³. El presente texto corresponde a un artículo de revista, en el cual se aborda, de acuerdo a diversas investigaciones, como las transformaciones (tercerización) en el mundo laboral y el impacto de las mismas repercuten o afectan las estructuras sociales, en este caso para la mano de obra calificada, perturbando las condiciones de inserción existentes como lo son: La trayectoria laboral y la trayectoria relacional, en las empresas multinacionales de Cali, Colombia. El proceso que se llevó a cabo para el cumplimiento de esta

² MARTÍNEZ Suarez, M. N. Contrato de Outsourcing en la Legislación Colombiana. 2590-2603. Barranquilla, Colombia. 2013.

³ COY, Marcela María; OREJUELA, Johnny J.; ZURIANY Fernández, Lina. Trayectorias laborales y relacionales de profesionales de empresas multinacionales de la ciudad de Cali, Colombia. Trabajo y Sociedad. REDALYC.ORG, 9. 2008.

investigación se dividió en tres fases, las cuales fueron de la siguiente manera: la primera correspondió a la contextualización teórica, empírica y socio-histórica, para lo cual fue necesario recopilar información de otras tesis, y lo cual les permitió entender el campo de investigación y establecer el estado del arte de la cuestión.

Para la segunda fase fue el trabajo técnico y de campo y posteriormente la tercera fase fue organización, análisis y discusión de los resultados. Estos a su vez les permitieron concluir que la tercerización de trabajo empieza a percibirse como síntomas de precariedad que empiezan a afectar la fuerza de trabajo altamente calificada, para lo cual invitan a ir pensando en elaborar estrategias de outsourcing que minimicen la precariedad y el riesgo laboral, ya que según manifiestan los autores, este llegó para quedarse.

En relación con la investigación, se pretende identificar al tiempo que se procura revelar los aspectos y condiciones que se ven afectadas tanto a nivel social como individual con la tercerización del trabajo, buscando que sea el punto de partida en la búsqueda de soluciones futuras a la problemática que ello genera, pues al parecer el outsourcing, en términos de los autores del presente artículo, gracias a los buenos resultados para el sector corporativo, llegó para quedarse.

1.1.4 Impacto de los Beneficios Promovidos por la Ley de Formalización Empresarial Laboral en Colombia⁴. En el presente informe de investigación, pretende dar a conocer por medio de una exploración descriptiva y documental, según lo plantea el autor, si los beneficios aplicables a los empresarios o generadores de nuevos empleos, están cumpliendo con las expectativas de estos, de la sociedad en general, puesto que en términos del autor el desarrollo económico y social, es la base del progreso de cualquier país. Para la realización de la investigación, el autor se basa en datos aportados por entidades del gobierno como cámaras de comercio entre otras, tesis y otros documentos. Dicho Trabajo de investigación le permiten Concluir que, en términos del autor, el impacto en la aplicación de la ley 1429 del 2010 han sido nulos, al menos en un corto plazo, dentro del contexto social y económico nacional. Sustenta el autor que esta afirmación la realiza teniendo en consideración.

La relación existente entre este informe y el tema objeto de investigación, es grande y resulto muy relevante, puesto que aborda la problemática desde los aspectos llamados a tener en cuenta en el desarrollo de este trabajo.

⁴ CAMAÑO Vega, R. J. Impacto de los Beneficios Promovidos por la ley de Formalización Empresarial Y Laboral en Colombia. Cartagena. 2014.

1.1.5 Impacto Tributario de la Ley 1429 del 2010 en la Pequeña Empresa en el Espinal, Tolima⁵. En discrepancia con lo planteado por el autor en el artículo anterior, esta investigación revela una experiencia más positiva, el autor de esta argumenta que la creación de la ley 1429 del 2010, fue una de las políticas e iniciativas más claras del gobierno, manifiesta que por medio de esta ley se promueve el desarrollo y el progreso del país, para llevar a cabo este trabajo el autor empleo una metodología de método descriptiva-explorativa, la muestra se tomó de empresas y recolección de datos debidamente registrados,

Como conclusiones se destaca que de acuerdo a los informes generados por parte de las entidades gubernamentales tales como la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales “DIAN” y COMFECAMARAS, revelan un impacto positivo en la formalización de nuevos empleos, para este municipio.

Cabe destacar que al igual que la información del artículo inmediatamente anterior, de gran relevancia en el cumplimiento del objetivo propuesto en el presente trabajo y que permitió ver la problemática desde dos ángulos diferentes, enriqueciendo más el trabajo de investigación.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Cabe resaltar que en la actualidad se están percibiendo cambios cada más vertiginosos, y las empresas sin importar su tamaño, su capacidad de producción entre muchos otros factores, se ven afectadas o beneficiadas por estos cambios, para lo cual requieren un alto grado de competitividad, que le permitan sobrevivir en un mundo cada vez más voraz. Entendiendo esta problemática y consientes que las organizaciones encargadas de generar productos y/o servicios, ya sean públicas, privadas o mixtas e independientemente del sector económico al que correspondan, por ser parte fundamental de toda economía, les atañe un alto grado de atención por parte de sectores tanto Estatales como privados, en el cual en pro de su desarrollo y sostenimiento se deben generar políticas y herramientas que conduzcan a la creación y fortalecimiento de las mismas como pilar económico.

Como respuesta a los cambios que exigen innovación y estrategias continuas surgen herramientas que además de minimizar el impacto de los mercados cambiantes y un contexto cada vez más globalizado, han demostrado ser herramientas cargadas de eficiencia y provecho para las empresas, tal como se presenta como el Outsourcing, hoy adoptado en la mayor parte del mundo. De la cual su resultado, pese a ver mostrado grandes logros, hoy día es motivo de

⁵ ALTURO Foncea, C. A. Impacto Tributario de la Ley 1429 de 2010 en La pequeña Empresa en el Espinal Tolima. 1-11. El Espinal, Tolima, Colombia. 2014.

estudio, ya que en alguna parte de la economía parece haber generado un efecto contrario, del cual, para muchos autores, sea esta herramienta una de las grandes causas de la informalidad, especialmente hablando, la laboral. Como consecuencia de esto, surgen reacciones por parte de los entes gubernamentales de cada país.

Es decir, en un contexto más específico, el Estado Colombiano ha implementado mecanismos que conduzcan o contribuyan a que las unidades productivas puedan seguir generando valor a su economía, traducida en bienestar colectivo, como garante de los derechos fundamentales. Tal es el caso en la creación de la ley 1429 de 2010, la cual se encuentra aún en análisis por diversas entidades y autores.

De ahí que en el presente trabajo de investigación se describe la Ley 1429 de 2010, ya que tradicionalmente se le ha otorgado el rol de sistema eficiente en gestión corporativa y los informes que cotidianamente se reciben y se revelan de este son: de como por medio del mismo se benefició las unidades productivas evadiendo las responsabilidades que exige la formalidad empresarial y laboral, cuánto se redujo en costos tributarios y en cargas parafiscales.

Sin embargo, no es común ver que un informe en el cual se revele la información del impacto que esta herramienta puede causar, visto tanto desde lo colectivo como desde lo individual, tal como lo revelan algunas fuentes como la revista virtual DINERO en su espacio Economía, del artículo publicado el día 22 de Noviembre del 2016⁶, la cual informa que gracias a la precariedad laboral causada por el outsourcing (tercerización), se evidencia la informalidad con consecuencias devastadoras para Colombia y sus regiones, puesto que se ven afectadas la productividad, el sistema pensional, los recaudos tributarios, la calidad de vida de los afectados, entre otras cosas.

Siendo esta clase de informe una responsabilidad para las ciencias sociales, en este caso para la Contabilidad como disciplina del conocimiento, que en el ejercicio de su profesión, parece haber renunciado a este objetivo, para solo dedicarse al concepto de utilidad, y perdiendo el objetivo en la persecución de los aspectos que repercutan en el bienestar colectivo, teniendo en cuenta que la contabilidad como conocimiento, trasciende las relaciones de intercambio y de los hechos económicos en la sociedad, para ir un paso más allá y medir las consecuencias de dichos procesos, que permiten medir y analizar la gestión de las organizaciones en otros aspectos, tales como; la responsabilidad social, impacto ambiental, el talento humano, entre otros.

⁶ MONTENEGRO, Santiago. Revista DINERO, Economía. Las devastadoras consecuencias de la informalidad en Colombia. 2016. <http://www.dinero.com/economia/articulo/los-problemas-y-las-consecuencias-de-la-informalidad-en-colombia/239203>

De ahí la importancia de resaltar e insistir en la función que debe jugar la profesión contable como primera fuente de información, que de forma objetiva, dé cuenta del verdadero efecto, en la aplicación de mecanismos usados para promover empleo y una mejor economía, tal como se pretende con la ley 1429 del 2010 expedida por el Congreso Nacional, la cual tiene como objeto crear incentivos que conlleven a la formalización y generación de empleos en Colombia, dado que el Gobierno es el primer responsable en generar medidas que vayan en contra de un estancamiento o decrecimiento económico del país, y que a su vez puedan garantizar el bienestar colectivo de todos sus ciudadanos.

No obstante cabe preguntarse si el profesional contable como encargado responsable de brindar la información correspondiente a los movimientos y actividades de los distintos entes económicos en cumplimiento de sus objetivos, y haciendo uso de sus facultades, tal como ser depositario de la fe pública, lo cual implica velar por los intereses de la comunidad en general, de tal forma en la que deba conservar la independencia mental, ética y moral que le permita de forma objetiva garantizar una información fidedigna y veraz, referente al impacto producido por la aplicación de dicha ley, en las empresas que la hayan adoptado.

Todo esto tomando como base la Ley 43 de 1990, en la cual se manifiesta que el ejercicio de la contaduría pública implica una función social, a través de la fe pública que se le confiere en favor de la seguridad y el orden en las relaciones económicas entre el Estado y los particulares, o de estos entre sí. Además del código de conducta AICPA en la sección 53. Art 2, el interés público. El cual manifiesta que los miembros aceptarán la obligación de actuar en una vía que sirva al interés público, honor a la confianza pública y compromiso demostrado con el profesionalismo.

1.2.1 Formulación del Problema.

¿Cuáles son las características de la aplicación de la Ley 1429 del 2010, en el contexto laboral y empresarial colombiano?

1.2.2 Sistematización del Problema.

¿Cuál ha sido el fenómeno de la informalidad en Colombia?

¿Ha cumplido realmente la Ley 1429 del 2010 con su finalidad de reducir la informalidad empresarial, al tiempo que fomentar la oportunidad de empleo entre la población joven y las personas mayores, o reducir el deterioro laboral en Colombia?

¿De qué forma impacta la Ley 1429 del 2010 en la economía colombiana?

¿Cuáles han sido los beneficios o ventajas y desventajas en la aplicación de la Ley 1429 del 2010 en Colombia?

1.3. JUSTIFICACIÓN

Teniendo presente que la profesión contable pertenece a las ciencias sociales, se hace imperioso resaltar las deficiencias que presenta en tema de coherencia con su naturaleza y su objeto social, puesto que, pese a sus adelantos en materia de investigación, y al abandono de práctica como técnica, para empezar a ser reconocida como profesión, parece seguir un lineamiento o entrenamiento que se prepara para estar al servicio de los entes económicos y al concepto de utilidad, de ahí el objetivo del presente trabajo, por medio del cual se propone cumplir con el rol del profesional y la responsabilidad de presentar la información de la forma más objetiva, sin perder el enfoque que va en pro del bienestar de los entes económicos, que a su vez repercuten en ámbito social, al tiempo que jamás se pierda el enfoque y la responsabilidad que emanan las ciencias sociales, es decir, ser capaces de informar las consecuencias de las prácticas empresariales que de una u otra forma inciden o impactan socialmente.

Con el presente trabajo de investigación se pretende plantear e invitar a los profesionales, estudiantes, profesores e investigadores dar una mirada al panorama social, con el firme convencimiento que es un gran terreno en el que hay que ahondar y se debe empezar a descubrir los aspectos en que se ha fallado por mucho tiempo, y de esa manera empezar el proceso que además nos permita proponer estrategias y soluciones a las partes afectadas, sin empezar a afectar la otra.

Llevando el presente trabajo al campo profesional, esta investigación invita una profundización e inclusión de aspectos que corresponden a nuestra profesión, llevándola a un nivel de justicia conciliadora, extendiendo nuestro conocimiento teórico, complementando nuestra formación académica, técnica y científica. Además de lo anterior, por medio del presente trabajo, optar por el título de Contadores Públicos.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo General.

Describir la aplicación de la Ley 1429 de 2010 en la generación de empleo y formalización empresarial en Colombia.

1.4.2 Objetivos Específicos.

1. Describir los propósitos y beneficios de la Ley 1429 de 2010 respecto a la formalización laboral y empresarial.
2. Considerar si la Ley 1429 de 2010 ha cumplido con su finalidad de reducir la informalidad empresarial y laboral.
3. Revelar la debilidad en la estructuración de la Ley 1429 de 2010.

1.5 MARCO DE REFERENCIA

1.5.1 Marco Teórico.

Es importante para el desarrollo del presente trabajo entender algunas de las teorías administrativas que permiten un acercamiento e interpretación a las distintas maneras que conciben los empresarios para conducir sus negocios a los mejores niveles de productividad, en ese orden de ideas entender como son las relaciones de los empleados con sus empleadores y a su vez los distintos enfoques de contratación.

Para la realización del presente trabajo se van a tomar como soporte las siguientes teorías:

1. Fritz Mostern Marx define la administración como: “La acción de dirección y supervisión del trabajo y del uso adecuado de materiales y elementos para realizar el fin propuesto con el más bajo costo de energía, tiempo y dinero”.⁷

⁷ FRITZ Mostern, Marx. Elementos de la administración pública. New York: Prentice Hall inc., 1946, p. 110.

2. Desde un comienzo la humanidad ha buscado organizarse para obtener el mejor beneficio de su entorno, para conseguirlo a tenido que hacer uso de reglas que permitan conseguir ese orden deseado y así optimizar los recursos y conseguir lo necesario para subsistir.
3. La teoría clásica de la administración nace a partir de los problemas implícitos que trajo la revolución industrial. Taylor considerado como el creador de esta teoría afirmó que el propósito principal estaba enfocado en maximizar los beneficios para el empleador y brindar bienestar al empleado.⁸ Entonces el enfoque administrativo busca rendimiento financiero, eficiencia, productividad y bienestar. Es decir que, según Taylor los intereses de los trabajadores y empleadores tenían la misma dirección.
4. Por su parte Fayol en su obra “administración industrial y General” basada en los principios de:
 - División del trabajo.
 - Autoridad, responsabilidad y disciplina: ordenar para ser obedecido.
 - Unidad de mando: una cabeza y un solo plan, centralización.
 - Subordinación del interés particular por el interés general de la empresa.
 - Remuneración del personal: pago a los empleados por los servicios prestados.
 - Jerarquía: jefes superiores y jefes inferiores.
 - Orden y equidad: justicia y benevolencia con los empleados.
 - Estabilidad y unión del personal: el empleado necesita tiempo para aprender una función nueva y lograr el máximo rendimiento.
 - Debe existir armonía entre los empleados⁹.
1. Elton Mayo, expone en su teoría que la eficiencia laboral es producto de la integración social de los trabajadores y no del trabajo aislado, es así que la comunicación se convierte en elemento vital para el desarrollo de la industria. Mayo estuvo de acuerdo con la formación de sindicatos como elemento clave para la búsqueda de la estructuración de las relaciones laborales¹⁰.

1.5.1.1 La Reingeniería. Esta teoría tiene sus orígenes en la década de los 90, su creador fue Michael Hammer. En ella el autor plantea, luego de realizar observaciones, como grandes empresas de la talla de IBM Y FORD, entre otras para ese entonces grandes referentes y exitosas, después de haber estado en la cima, empiezan un deceso en forma vertiginosa, producto de haber seguido

⁸ TAYLOR, Frederick. Principios de la administración científica. París. Unesco. 1979, p. 11.

⁹ FAYOL, Henri. Administración Industrial y General. Sao Pablo, Editorial Atlas. 1950, p. 180.

¹⁰ Ibíd.

fielmente un modelo que tiempo atrás se mostraba como la mejor opción y que para entonces les había brindado los mejores resultados, pero que ahora pasaba a convertirse en obsoleto. Dicho modelo pertenecía a empresas basadas en la teoría de la división del trabajo propuesta por Smith, teoría que cumplió su cometido, pero ahora era la responsable de que las empresas se hubiesen convertido en entes burocráticos con una desmedida división del trabajo, solo logran hacer muy complicada y parsimoniosa operación en principio sencilla, llevando a requerir más personal del necesario, acarreado un incremento de los costos y una disminución en la productividad. Además declara que resulta totalmente primordial una revisión a las viejas formas de administración, como consecuencia de los grandes y acelerados cambios que presenta el mundo actual, gracias a la globalización y los avances tecnológicos. De tal forma que requiere una visión más amplia y sagas del manejo del mercado. Dando surgimientos así a la Reingeniería, la cual se define como: *“La revisión fundamental y el rediseño radical de procesos para alcanzar mejoras espectaculares en medidas críticas y contemporáneas de rendimiento, tales como costos, calidad, servicio y rapidez”*.

De esta forma se puede apreciar como esta teoría propone el Outsourcing como un provecho para las compañías gracias a la contratación externa de las diversas de las actividades y servicios que formaban parte de las tareas internas de las organizaciones.¹¹

La reingeniería como teoría emergente plantea que las empresas deben reinventarse constantemente, rediseñar sus estrategias, su forma de administrar.

Esta debe tener como propósito nuevos productos, nuevas versiones, que se ajusten a las necesidades del cliente.

En resumen y tomando como base lo anteriormente expuesto se puede decir, que la reingeniería, se presenta como replanteamiento a los antiguos métodos de administración, ya que pese a mostrar gran utilidad en su momento, mostraron demasiada rigidez ante los grandes cambios del mercado actual, y la excesiva seguridad en dichos métodos administrativos del pasado, por parte de las grandes empresas, trajeron como consecuencia una serie de dificultades que hace necesaria una verdadera y profunda revisión de dichos métodos, al tiempo que resulta necesario empezar nuevamente, libre de preconcepciones, en aras de verdadera eficiencia y productividad. El mundo cambia y sólo quien sabe leer los cambios y adaptarse a ellos sobrevive. Dando como origen al surgimiento al Outsourcing.

1.5.1.2 Outsourcing. Esta es una herramienta que surge como respuesta a la crisis mencionada en la teoría anterior, esta herramienta en otras palabras corresponde

¹¹ HAMMER, M, y CHAMPY, J. “Reingeniería”. Editorial Norma Bogotá, Colombia. 1994.

a un proceso de reingeniería en las organizaciones del presente. Existen una gran variedad de definiciones para Outsourcing, para el desarrollo de este trabajo, emplearemos la de Brian Rothery en el libro Outsourcing, Citadas por las autoras María Constanza Moncada Lezama y Yoleth Monsalvo Bolívar (2000) en su tesis para optar el título de abogado.

“Outsourcing significa realmente encontrar nuevos proveedores, y nuevas formas de asegurar la entrega de materias primas, artículos, componentes y servicios.

Significa utilizar el conocimiento, la experiencia y la creatividad de nuevos proveedores a los que anteriormente no se recurría.”¹²

En la misma dirección los resultados del estudio, y de acuerdo con los autores Francisco Ganga Contreras e Iván Toro Reinoso, administradores públicos de la Universidad de los Lagos-Chile, en su artículo “externalización de funciones: algunas reflexiones teóricas”, definen el outsourcing en un contexto amplio, como la contratación de nuevos proveedores, nuevos mecanismos que brindan mayor seguridad en la entrega de materias primas, artículos, componentes y/o servicios.

Es la subcontratación de proveedores para el suministro de un producto o servicio determinado por medio de una relación contractual, permitiendo la creación de alianzas estratégicas que tienen como fin la consecución mayores ventajas competitivas respecto a las demás empresas. Esta herramienta supone una relación entre empresa y proveedor, en el que debe existir una total confianza y cohesión, para que de esa forma puedan generar un valor agregado, el cual podrá resultar de una planificación de trabajo conjunto y una comunicación oportuna. Según citan los autores, “En el outsourcing, una organización decide entregar a un tercero externo a ella la responsabilidad de cumplir con una etapa, proceso o tarea que compone la cadena de valor, y que no es parte del corazón del negocio” (Rothery y Robertson, 1996; Carreño y Lavín, 2003; Gutiérrez, Palma y Santibáñez, 2003)¹³.

De acuerdo con Adriana Bastidas Patiño, Abogada de la Universidad de Nariño, en su artículo “el outsourcing: un verdadero contrato empresarial de corte estratégico”, plantea conforme a sus estudios, como base partida para la definición de outsourcing, resulta pertinente conocer su origen, evolución, desarrollo, para lo cual inicia examinando la etimología de la expresión outsourcing. Según la autora esta palabra es un neologismo inglés que surge para referirse a la externalización o la

¹² MONCADA Lezama, María Constanza; MONSALVO Bolívar, Yoleth. Implicaciones laborales del outsourcing. Tesis de Grado para optar el Título de Abogado. Santa Fe de Bogotá, Distrito Capital, Colombia. 2000. Obtenido de: <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere1/Tesis15.pdf>.

¹³ GANGA Contreras, Francisco; TORO Reinoso, Iván. Administradores públicos de la Universidad de los Lagos-Chile. Artículo: Externalización de funciones: algunas reflexiones teóricas. 2008. Obtenido de: https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/261.

entrega de actividades o áreas funcionales no estratégicas de empresas o negocios a un tercero especializado.

La autora citando a los autores chilenos Contreras y Reinoso (2008), retoma lo expuesto por ellos: Contreras y Reinoso (como se citó en Bastidas, 2011) “es difícil establecer los inicios del outsourcing ya que esta herramienta es una forma más de dividir el trabajo, por lo tanto podríamos decir que el outsourcing se origina en la teoría económica de la división del trabajo propuesta por Adam Smith”. No obstante la autora manifiesta en su artículo, o hace mención a otras teorías respecto al origen y evolución de esta herramienta que contribuyen a la construcción de su historia¹⁴.

1.5.1.3 La Teoría de las Relaciones Humanas. Esta teoría tiene como objetivo principal resaltar la gran relevancia que se debe dar a los recursos humanos dentro de una organización, Mayo Elton plantea que, la eficiencia laboral se da como resultado de la integración social de los empleados y no de su trabajo aislado, por tanto se debe reconocer que el empleado no solo trabaja con el fin de obtener dinero, sus necesidades trascienden a satisfacer condiciones psicológicas y sociales. Además con la comunicación organizacional se establece una relación que beneficia patrono y trabajador, se establece una relación que se traduce en retroalimentación, al tiempo que la gerencia puede conocer las condiciones y/o causas que generan inconformismo o insatisfacción en los trabajadores, para así mismo buscar y encontrar una respectiva solución.

Por otra parte en ese proceso de retroalimentación los empleados pueden conocer su desempeño, el cual de ser positivo, les hace sentir bien al tiempo que importantes para la compañía, por ser tomado en cuenta a la hora de evaluar sus esfuerzos, por tanto tendrá la organización un trabajador motivado y sin reservas de esfuerzo al momento de realizar sus actividades, ya que el empleado, según en términos del autor, los esfuerzos de los trabajadores dentro de la compañía dependen de dos contratos, el primero es el que corresponde a un documento firmado, por el cual se legaliza la relación laboral, y el segundo que corresponde al contrato psicológico, el cual corresponde al compromiso que establece el trabajador con la empresa, sin ningún papel o firma existente, pero de gran valor emocional y de mucho compromiso, en el cual se garantiza el mejor y mayor esfuerzo del primero, si percibe que sus actividades contribuyen a la consecución de los objetivos de la compañía, y que estos a su vez concuerden con los propios, de lo contrario, si no existe tal concordancia, entonces solo habrá un empleado con poca motivación, que hará sus actividades asignadas diariamente sin dar un esfuerzo más del requerido.

¹⁴ BASTIDAS Patiño, Adriana. Artículo: El outsourcing: un verdadero contrato empresarial de corte estratégico. Revista Investigium, ciencias sociales y humanidades, Pasto Colombia. Vol. 2, núm. 2. 2011. Obtenido de: <http://investigiumire.iucesmag.edu.co/ire/index.php/ire/article/viewFile/26/25>

Por consiguiente, es necesario un cambio en la cultura corporativa, en la educación de los empleados y se requieren técnicas de motivación en el trabajo.

1.5.1.4 Aproximación a la Teoría del Bienestar. De acuerdo con Duarte y Jiménez (2007), esta aproximación del Bienestar Social corresponde a un acumulado de componentes que hacen parte en la calidad de vida de la persona, y que a su vez aportan instrumentos que conllevan a la tranquilidad y satisfacción humana. El bienestar social al ser un concepto abstracto contiene una substancial de subjetividad propia del individuo, al mismo tiempo que presenta una relación muy relevante con algunos factores económicos objetivos.

En esta teoría se relaciona los factores propios para determinar el bienestar del individuo en materia fisiológica y psicológicamente, tanto en el presente, como en las expectativas alentadoras que le permiten tener un proyecto de vida. De esta forma el bienestar económico le permite suplir necesidades materiales y/o patrimoniales, desde este punto de vista la calidad de vida debe evaluarse en términos de la capacidad para obtener resultados eficaces de sus acciones, que puedan traducirse en la obtención de componentes básicos para el bienestar, tales como: una buena alimentación, tener acceso a un buen servicio de salud, educación, obtener una vivienda digna. Adicionalmente existen otros factores fundamentales como la dignificación que da el trabajo al individuo, alcanzar una aceptación social, la autorrealización, entre otros.

Estos factores se ven afectados por otros que inciden de forma negativa, tal como el desempleo y el subempleo crónico, ya que estos están asociados a la marginalidad, la pobreza y cierto de tipo de disfunciones sociales.

1.5.1.5 Aproximación a la Teoría sociológica de las relaciones laborales. Las relaciones laborales articulan la interacción entre los empleados, empresarios y el estado como ente de control y el impacto que estas mismas relaciones generen dentro del ámbito general de la sociedad. Desde la óptica en que se observe ya sea desde las relaciones individuales o colectivas como sindicatos, gremios o instituciones del estado. De modo que en cualquiera que sea la relación que se dé, tiene un impacto dentro de lo social. También resulta interesante para el presente trabajo entender que estas relaciones se pueden desarrollar en el ámbito de la formalidad o informalidad respecto a las condiciones, reglamentos, tratados internacionales, convenios y otros conceptos laborales que entidades regulatorias dictaminen.

Según lo menciona Antonio Martín Artilles en su artículo *Teoría sociológica de las relaciones laborales*, fue la industrialización la que determinó la conciencia del

concepto de las relaciones laborales teniendo como referente geográfico los países occidentales y como referente cronológico la segunda mitad del siglo XVIII¹⁵.

La expresión como tal de relaciones laborales es de origen anglosajona “Industrial Relations” y que se imprime por primera vez a finales del siglo XIX, en el Ministerio De Trabajo Británico. Posteriormente En Estados Unidos se crea la Comisión de Relaciones Industriales.

La teoría de las relaciones laborales se involucra en los cambio los que suscita la construcción de un panorama amplio de todo lo que involucra la fuerza de trabajo con todas las manifestaciones sociales que en esta misma convergen, y que son producto de una evolución en este ámbito de la fuerza laboral y que han sido cogeneradores de diversas teorías como la de la globalización, la convergencia y las teorías de la reproducción.

Miguélez y Prieto (1999), los estudios y la investigación en las relaciones laborales presentan tradicionalmente tres características:

- La primera característica habla de las acciones colectivas que ejercen; por un lado los trabajadores a través de los sindicatos, paralelo están las acciones de los empresarios por medio de las asociaciones gremiales y finalmente las acciones que presenta el estado como ente regulador. Desde cualquier orilla que se observe este panorama, la formalización empresarial y laboral es transversal a esta característica ya que es la manera en que la empresa y el empleado se hacen visibles y el estado puede regular esta relación. Por esta razón esta teoría y en especial en esta característica adquiere altísima relevancia para el desarrollo del presente trabajo¹⁶.
- Así la segunda característica determina que las relaciones laborales son creadas, desarrolladas y finalizadas dentro de un espacio definido, esta característica nos habla de un “*todo social*” que básicamente es donde convergen, por ejemplo el ámbito de la teoría de la producción con el de la reproducción, mencionados en el trabajo de Artiles 2006¹⁷.
- Y por último la tercera característica es la que menciona que las relaciones laborales son un espacio social autónomo desvinculado de un estricto orden social.

¹⁵ ARTILES, Antonio Martin. Artículo: Teoría sociológica de las relaciones laborales. 2006. Editorial UOC. Obtenido de: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2003/138390/teorellab_a2003p149iSPA.pdf

¹⁶ ARTILES, Antonio Martin. Artículo: Teoría sociológica de las relaciones laborales. 2006. Editorial UOC. Obtenido de: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2003/138390/teorellab_a2003p149iSPA.pdf.

¹⁷ Ibíd.

1.5.1.6 Teoría Estructuralista e Institucionalista del Sector Informal. La teoría estructuralista de la informalidad laboral está relacionada con la miseria, pobreza, baja rentabilidad y por su puesto baja productividad, poco desarrollo cultural del ser humano, poco o nulo acceso al capital de trabajo. Castro, Ortiz y Uribe, en su artículo Una teoría general sobre la informalidad laboral: el caso colombiano, 2006.

Citan el documento Lewis (1954). “Desarrollo Económico Con Oferta Laboral Ilimitada” definen como la informalidad laboral el resultado de un bajo desarrollo económico, que como consecuencia se evidencia una baja ocupación laboral, que obliga a gran parte de la fuerza laboral a desempeñar actividades informales, con poca remuneración y protección al trabajador, entendiendo a la informalidad como una válvula de escape al desempleo, que si bien no cumple con lo mínimo estipulado por los entes legales si le permite al individuo sobrevivir”¹⁸.

Una de las características de la corriente estructuralista es el dualismo económico, por un lado en el mercado existen actividades que requieren interactuar con economías de escala, alto capital físico y eficiente capital humano, por otro lado el sector informal no existen grandes requerimientos de capital ni físico ni humano, no existen altas demandas de productividad y por ende los niveles capacitación del personal ocupado bajo la sombra de la informalidad son bajos. Desde este punto de vista las diferencias entre los trabajadores formales e informales son impactantes.

La vertiente institucionalista se enfoca en los costos que el estado y demás instituciones imponen para declarar como legal o formal una unidad productiva y por ende la fuerza laboral que en ella converge. Las imposiciones vistas a modo muy grueso de lo que habla esta teoría son tributarias como El Impuesto De Industria Y Comercio, impuesto de renta, a las ventas, entre otros. Respecto al tema laboral; el pago de salario mínimo, pensiones, parafiscales, auxilios y demás requerimientos que los entes gubernamentales determinen para dar por legal una contratación del recurso humano. Además de estos dos factores la corriente institucionalista debe cumplir con requerimientos ambientales, sanitarios, de calidad, costos de servicios públicos etc. en ese orden de ideas es informal la unidad productiva y los trabajadores que no cumplan con los requerimientos estipulados por los entes gubernamentales.

1.5.1.7 Impacto Social. Los inicios de esta teoría datan desde el siglo XVII, se originan en el ideal propio de la ciencia moderna, de promesas para la humanidad.

¹⁸ CASTRO, Javier Andrés; ORTIZ, Carlos Humberto; URIBE, José Ignacio. Artículo: Una teoría general sobre la informalidad laboral: el caso colombiano. Revista Economía Y Desarrollo, Volumen 5 Número 2, Septiembre 2006. p.6.

Tiempo para el cual Francis Bacon proponía la necesidad de usar los conocimientos al servicio y en bienestar de la humanidad, en dicho paradigma la ciencia era el medio idóneo para cumplir con ese cometido. En la misma dirección de resultados, se presenta el Informe “Ciencia, la Frontera sin fin” elaborado por Vanner Bush en 1945, como respuesta al requerimiento del presidente Roosevelt, de usar todos los conocimientos adquiridos y aportados a la guerra, como uno de los fundamentos del contrato social implícito en el surgimiento de la política científica contemporánea.

Roosevelt argumentaba y proponía el uso de los conocimientos producto de las investigaciones con fines bélicos, ahora debían aprovecharse en tiempos de paz con objetivos beneficiosos a la nación, tales como mejorar la salud pública, la creación de nuevas empresas que dieran como resultado más puestos de trabajo, etc. De ahí que el informe de Vanner Bush haya sido considerado como uno de los documentos iniciales de la moderna política científica, el cual resulta relevante en la construcción del concepto Impacto social.

De acuerdo con las aportaciones realizadas por la Asociación Internacional para la Evaluación del Impacto (IAIA), El Impacto Social es el resultado o las consecuencias de cualquier acción pública o privada, para la población, y que termina por alterar la forma de vida de los individuos, su trabajo, su entretenimiento, su relación con los demás, su organización, indispensable para satisfacer sus necesidades y condiciones como miembros de la sociedad. El término igualmente circunscribe el impacto cultural que involucra cambios en los valores, normas y creencias que conducen y reglamentan el conocimiento de ellas mismos y de la sociedad en general.

No obstante cabe mencionar y destacar que el término impacto social es motivo de superlativas debates y controversias pese a su uso generalizado, como lo han ilustrado, para el caso latinoamericano Albornoz (2005) y Estébanez (2003), desde el punto de vista semántico y en referencia al término impacto social, presenta ambigüedad, debido a que en algunos argumentos tiende a confundirse impacto con resultado directo, mientras que en otros se considera como un efecto directo, consecuencia no prevista, diferida, etc.¹⁹

Bajo la condición de que los lineamientos establecen recomendaciones específicas para acción, deben ser desarrollados en el contexto en el que han de estar aplicados y estar encaminados a una audiencia específica. Por consiguiente deben ser elaborados y unificados por las partes relevantes. Tienen que ser aceptados como lineamientos de dicho grupo, en lugar de ser impositivos.

Existe una gran diversidad de grupos con intereses en los lineamientos que permitan la evaluación de del impacto social, entre ellos se encuentran: los

¹⁹ Comité Interorganizacional de Principios y Directrices para la Evaluación del Impacto Social. 2003.

profesionales del campo de la evaluación del impacto social, las entidades regulatorias, los encargados de diseñar las políticas y programas, las personas y ONG afectadas, quienes proponen y financian las intervenciones entre otras.

Teoría que representa un aporte significativo al presente anteproyecto, ya que se relaciona y tiene un gran acercamiento al contexto, en cuanto al concepto de impacto social que se aborda dentro de él.

1.5.2 Marco Conceptual.

Informalidad laboral y empresarial. Según el informe presentado por la Confederación Colombiana de Cámaras CONFECAMARAS en el 2011²⁰. Para el contexto Colombiano no hay un concepto que defina claramente la informalidad, no obstante se han adoptado ciertas aproximaciones:

- Para el Departamento Nacional de Planeación DNP: una empresa es informal cuando, desempeñando una actividad económica legal, no cumple con los requisitos exigidos por el Estado.
- El Ministerio de Industria, Comercio y Turismo en el año 2009, definió la informalidad como: la ejecución de una actividad económica sin sujeción a las obligaciones establecidas para el desarrollo de la misma, por parte de la normatividad vigente.
- Según la ley 1429 de 2010: Art 1° numeral 1 Empresas informales: Para los efectos de esta Ley se entenderán por empresas informales las unidades productivas que siendo lícitas desarrollan su actividad económica en incumplimiento de los requisitos legales establecidos en el ordenamiento Jurídico Nacional.

En cuanto a la informalidad laboral existe una estrecha relación con la informalidad empresarial, dado que si una unidad productiva opera bajo el ambiente de la informalidad contratara fuerza laboral de manera informal, esto implica el pago del salario por debajo del mínimo legal vigente, la evasión de parafiscales, pensión, seguridad social y auxilios.

Outsourcing. Entre las muchas teorías que existen en referencia a este término, en el presente tema optamos por la definición de Brian Rothery en el libro Outsourcing.

²⁰ Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio (CONFECÁMARAS). Comité de Análisis Económico de las Cámaras de Comercio de Colombia. El impacto de la formalización empresarial en Colombia. 2011.

Citadas por las autoras María Constanza Moncada Lezama y Yoleth Monsalvo Bolívar (2000) Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Ciencias Jurídicas en su tesis para optar el título de abogado.

“Outsourcing significa realmente encontrar nuevos proveedores, y nuevas formas de asegurar la entrega de materias primas, artículos, componentes y servicios.

Significa utilizar el conocimiento, la experiencia y la creatividad de nuevos proveedores a los que anteriormente no se recurría.”²¹

Definición, que resulta muy importante en la construcción del presente anteproyecto, pues este concepto es clave para abordar la tercerización del trabajo.

Impacto Social. Como primer aspecto a tener en cuenta corresponde al que el término impacto social es motivo de grandes debates y controversias a pesar de su uso generalizado, como lo han ilustrado, para el caso latinoamericano Albornoz (2005) y Estébanez (2003), la controversia que gira entorno a la definición de este término radica en la enunciación del mismo, ya que, como producto de algunos argumentos que tienden a confundir impacto con resultado directo, mientras que en otros se considera como efecto directo o consecuencia de alguna acción.

Para efectos del presente anteproyecto, se ha optado por usar la definición de acuerdo con las aportaciones realizadas por la Asociación Internacional para la Evaluación del Impacto (IAIA), en la cual lo puntualiza El Impacto Social como el resultado o las consecuencias de cualquier acción pública o privada, para la población, y que termina por alterar la forma de vida de los individuos, su trabajo, su entretenimiento, su relación con los demás, su organización, indispensable para satisfacer sus necesidades y condiciones como miembros de la sociedad. El término igualmente circunscribe el impacto cultural que involucra cambios en los valores, normas y creencias que conducen y reglamentan el conocimiento de ellas mismos y de la sociedad en general.²²

Evaluación del Impacto Social. En la construcción de este concepto se han encontrado con muchas dificultades, ya que en el contexto internacional existen una gran variedad de aspectos a tener en cuenta y realmente poco lo que se puede dar por sentado. Existen factores a tener en cuenta y las variaciones de los mismos, tales como los diferentes contextos regulatorios, al igual que varían el contexto cultural y el religioso, al igual que las prioridades sociales y económicas para el

²¹ MONCADA Lezama, María Constanza; MONSALVO Bolívar, Yoleth. Implicaciones laborales del outsourcing. Tesis de Grado para optar el Título de Abogado. Santa Fe de Bogotá, Distrito Capital, Colombia. 2000. Obtenido de: <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere1/Tesis15.pdf>.

²² Comité Interorganizacional de Principios y Directrices para la Evaluación del Impacto Social. 2003, p. 231.

desarrollo, no obstante, al tiempo que se presentaba avance en el proceso de elaboración de lineamientos y principios internacionales, se presentaba un gran aumento en la presión sobre el concepto convencional de Evaluación del Impacto Social, terminando de esta forma con el surgimiento de un concepto nuevo respecto a dicho termino, que a su vez llevo a una definición revisada de la evaluación del impacto social.

Definición propuesta por Vanclay (2003) que posteriormente fue aceptada por la Asociación Internacional para la Evaluación del Impacto (IAIA), y que la interpreta como un tipo de actividad que:

“Incluye los procesos de análisis, monitorización y gestión de las consecuencias sociales intencionadas o no intencionadas, tanto positivas como negativas, de intervenciones planificadas (políticas, programas, planes, proyectos) y cualquier proceso de cambio social invocado por dichas intervenciones. Su propósito principal es conseguir un entorno humano y biofísico más sostenible e igualitario.”²³

En términos generales la evaluación del impacto social corresponde al análisis, el seguimiento y la Gestión de las consecuencias sociales del desarrollo, y de acuerdo a la Asociación Internacional para la Evaluación del Impacto (IAIA), posee características muy importantes, entre las cuales destacamos las siguientes:

“El fin de la evaluación de impacto es generar un entorno más sostenible y equitativo desde el punto de vista ecológico, sociocultural y económico. La evaluación de impacto, por consiguiente, promueve el desarrollo y el empoderamiento de la comunidad, construye capacidad y desarrolla capital social (redes sociales y confianza).”

“El foco de la atención de la EIS (Enterprise Information Systems) es una postura proactiva frente al desarrollo y mejores resultados de desarrollo, y no solamente identificar o mitigar los resultados negativos o involuntarios. Ayudar a las comunidades y otros interesados (stakeholders) a identificar objetivos de desarrollo, y cerciorarse de que se maximicen los resultados positivos, puede ser más importante que minimizar el daño de los impactos negativos.”

1.5.3 Marco Legal. Como parte fundamental el proceso de la investigación se tendrá en cuenta la legislación y normas que tienen conexión con los derechos humanos fundamentales en Colombia, las relaciones laborales, las políticas y programas de inserción laboral y la contaduría Pública. El siguiente marco normativo contiene las leyes y normas que influyen o tienen relacionadas directa con

²³ VANCLAY, F. "Principios internacionales para la evaluación del impacto social". Evaluación de impacto y evaluación de proyectos. 2003. p. 6.

nuestro tema de estudio, ya que la protección constitucional a la actividad productiva en las cuales se encuentran inmersos tanto empresarios como trabajadores, trasciende más que el derecho a la incursión laboral, para preocuparse en un aspecto más amplio y complejo que es la emanar leyes, normas entre otras que aseguren una armonía para ejercer este derecho en condiciones dignas.

Constitución Política de Colombia de 1991. Siendo la constitución política de Colombia la norma de normas, la cual regula todos los derechos y deberes de los ciudadanos. En el artículo 25 determina el derecho al trabajo en forma digna y justa.

Y para efectos del presente proyecto contribuye a la contextualización frente a la constitución y la tercerización, los derechos de los ciudadanos de contar con un trabajo digno. Con el artículo 39 se le otorga al empleado el derecho de asociarse sindicalmente para ejercer control de sus condiciones laborales, con el artículo 55 de la Constitución política de Colombia se establece el derecho de los trabajadores a negociar con sus empleadores para encontrar salidas pacíficas a posibles conflictos. El artículo 57 estipula que las empresas deben buscar medios para que los empleados tengan participación en la gestión de la empresa. En conclusión la constitución da un punto de partida para entender de forma macro el ámbito jurídico en el que se encuentra el trabajador en el país, ahora bien es pertinente interpretar a la luz del modelo del trabajo por tercerización. El artículo 334 establece que una de las principales tareas u objetivos del Estado en la intervención de la economía es proporcionar empleo a los recursos humanos, con el fin de asegurar que las personas logren tener acceso de forma efectiva a los bienes y servicios básicos, y en especial, las personas de menores recursos.

Los anteriores artículos amparan el proceso de investigación del presente anteproyecto, y respaldan la evaluación del impacto social por la aplicación métodos, modelos y/o prácticas administrativas en Colombia.

Por medio de estos artículos el Estado busca garantizar los derechos fundamentales de todos los colombianos, dentro de los cuales para el presente trabajo se resalta el derecho de una vida digna y al derecho al trabajo.

Ley 1429 de 2010. Esta Ley corresponde a la de la formalización y generación de empleo. Lo cual motiva a la creación de empresas. Ofreciendo beneficios por la generación de nuevos empleos de trabajo en Colombia como iniciativas del gobierno en la generación de empleos.

La relación que existe entre esta Ley y el trabajo resulta ser fundamental, puesto que la misma, corresponde a uno de los objetivos específicos expuestos en dicho trabajo. En el cual se pretende escudriñar de forma objetiva, la evaluación y/o el impacto que esta ley haya tenido, como mecanismo del gobierno para el cumplimiento de sus deberes constitucionales, como lo son la generación de

empleos y el mejoramiento en la calidad de vida en las familias dentro del territorio nacional. Por tanto esta ley intenta convertirse en un mecanismo o una herramienta que permita cumplir tal objetivo, brindando incentivos tributarios como; descuento en el impuesto sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina, a todo empleador que logre vincular en el campo laboral a nuevos empleados que en el momento de dicha vinculación sean menores de 28 años, tal como lo expresa en el artículo 9. En el artículo 10, dispone descuento sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina para aquellos empleadores que vinculen laboralmente en proceso de reintegración, en situación de desplazamiento y en condición de discapacidad. En su artículo 13, manifiesta y/o dispone descuento sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina en relación a los trabajadores de bajos ingresos. Para todo empleador que inserte en la vida laboral a nuevos empleados que devenguen 1.5 smmlv. Podrán tomar los aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, así como el aporte en la salud a la cuenta de solidaridad del FOSYGA y el aporte al Fondo de Garantía de Pensión Mínima correspondiente a los nuevos empleos, como descuento tributario para efectos de la determinación del impuesto sobre la renta y complementarios”.²⁴

En el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 se generó una regulación para los trabajadores en misión, evitando abusos y procurando para el trabajador condiciones que no afecten los derechos constitucionales y legales para la legislación actual. La interpretación de este artículo se constituye en una materia prima de suma importancia para el desarrollo de este proyecto dado que es el eje central de investigación.

Así mismo, añadió otra novedad, al manifestar: “o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes”.

Código Sustantivo del Trabajo. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores”²⁵, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. Este es el encargado de regular las normas de trabajo en Colombia.

Resulta inevitable abordar el presente trabajo, sin tener en cuenta Código Sustantivo del Trabajo, puesto que el objetivo de este trabajo de investigación, está fuertemente ligado al trabajo y por ende a su normatividad. Tomando como base sus principios generales, comprendidos desde el artículo 1 hasta el 21, ya que como

²⁴ Ley 1429 del 2010, Congreso de Colombia. Obtenido de: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley142929122010.pdf>.

²⁵ Ministerio de la Protección Social. Obtenido de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html.

se mencionó inicialmente, expone su finalidad primordial, su aplicación territorial, la cual debe ser en todo el territorio nacional, para todos sus habitantes sin distinción de nacionalidad alguna, tal como lo expone el art 2, y otros aspectos las relaciones que regula, art 3; definición de trabajo art 5; trabajo ocasional art 6; obligatoriedad del trabajo, el cual indica que el trabajo es socialmente obligatorio; la protección al trabajo, el cual debe estar protegido por el Estado, tal como se expresa en el art 9; igualdad de los trabajadores y trabajadoras, art 10; Derecho al trabajo, art 11; mínimo de derechos y garantías art 13; Carácter de orden público. Irrenunciabilidad, art 14, el cual expone y/o aclara que las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público, por tanto los derechos y beneficios que de ella emanen son irrenunciables; Efecto, art 16. Toda la normatividad de trabajo, por ser de orden público, debe generar un efecto inmediato; Órganos de control art 17.

Las autoridades administrativas del trabajo, son las encargadas de velar por el cumplimiento de las disposiciones sociales; Norma general de interpretación, art 18. Debe tenerse en cuenta la finalidad del Código Sustantivo de Trabajo para su respectiva interpretación; Normas más favorables, art 21. La cual explica, que en aquellos casos que existan conflictos o dudas sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalecerá la que favorezca más al trabajador. En su artículo 45, estipula que el tiempo por el cual puede celebrarse un contrato será determinado según factores, tales como: el tiempo que lleve la realización de una labor u obra determinada, por tiempo indefinido, o la ejecución de trabajos accidentales, ocasionales o transitorios.

Ley 43 de 1990. Es la Ley reglamenta la Contaduría Pública como profesión, por tal motivo, esta ley resulta de vital importancia para el desarrollo de la contaduría en Colombia, define y rige la profesión además de otras disposiciones, como los órganos de control y disciplinarios.

En relación al trabajo, esta Ley se presenta como respaldo, en la mención de las responsabilidades y/o deberes del profesional contable, tal como se estipula el art 35, el cual manifiesta “El Contador Público, sea en la actividad pública o privada es un factor de actividad y directa intervención en la vida de los organismos públicos y privados. Su obligación es velar por los intereses económicos de la comunidad, entendiéndose por ésta no solamente a las personas naturales o jurídicas vinculadas directamente a la empresa sino a la sociedad en general, y naturalmente, el Estado”.²⁶

Decreto 4369 del 2006. Este Decreto es por el cual se reglamenta o se rige la actividad de las Empresas de Servicios Temporales (EST) en Colombia, lo cual resulta de gran relevancia para el presente trabajo, ya que permite tener un

²⁶ Código de ética profesional, actualícese. com. Obtenido de: <http://actualicese.com/normatividad/2001/leyes/L43-90/2L43-90.htm>.

panorama más amplio en cuanto los objetivos perseguidos en él, la reglamentación y/o disposiciones generales que deben tener las empresas EST, como por ejemplo en el artículo 1, el cual dispone que el ámbito de aplicación es en todo el territorio nacional, al igual que se estipula en el Código Sustantivo de Trabajo en su artículo 3. De igual manera, este decreto define por medio de su artículo 2, lo que es una Empresa de Servicios Temporales “EST”; el artículo 3, Razón social, el cual expresa que ninguna empresa puede dar lugar a equivocación y/o confusión con ninguna otra ya existente; el artículo 4, Trabajadores de planta y en misión, el cual aclara que las empresas EST cuentan con personal de planta y trabajadores en misión, los cuales son enviados a las instalaciones de las empresa clientes. En el artículo 5 se disponen y definen los derechos de los trabajadores en misión, tales como: un salario ordinario equivalente al personal de la planta en la empresa cliente, que de igual forma realicen las mismas labores, al igual que otros beneficios como transporte, alimentación y recreación; en su artículo 6, regula y/o define en que momento, o para que procesos realmente puede contratar servicios con las EST, como por ejemplo, adelantar funciones temporales, las cuales no deben tener vocación de permanencia.

1.6 METODOLOGÍA

1.6.1 Tipo de Estudio.

Descriptivo: De acuerdo a la clasificación Dankhe (1986), en Hernández, Fernández y Baptista, 1994, p. 58) el cual explica que a través de un estudio descriptivo se puede especificar aspectos, situaciones, eventos, personas o determinados fenómenos, describiendo sus propiedades, características y manifestaciones mediante un análisis de los individuos o fenómenos que se van a investigar²⁷.

El estudio descriptivo nos ayuda a medir diversas situaciones, para de esa forma poder plasmarlas por escrito mediante la investigación, de ahí que el estudio planteado en este trabajo se considera descriptivo, puesto que su objetivo es analizar, medir y describir cual ha sido el impacto por la aplicación de la aplicación de la Ley 1429 de 2010 en la formalización empresarial y laboral en Colombia.

1.6.2 Método de Investigación.

1.6.2.1 Método Deductivo. El Deductivismo según Gómez (2008), es el método que se centra en el desarrollo de una teoría a nivel universal, estableciendo hipótesis que permitan explicar las consecuencias del determinado fenómeno con

²⁷ HERNÁNDEZ, R.; FERNÁNDEZ, C.; BAPTISTA, P. (s.f.). Metodología de la investigación. México, D.F. Ed. McGraw Hill Interamericana de México, S.A. de C. V., p. 58.

la ayuda de teoría subyacentes. Es decir, de una ley universal surgen condicionantes que permiten explicar y deducir afirmaciones sobre el fenómeno específico objeto de investigación.

Para el correcto desarrollo de la investigación planteada en este trabajo, se propone utilizar el método deductivo, debido a que para cumplir con el objetivo del estudio es necesario analizar documentos que ilustren técnicamente el fenómeno de la informalidad empresarial y laboral en el contexto Colombiano

1.6.3 Fuentes. Son aquellas que de la misma forma que las técnicas nos permiten recolectar la información como los hechos y documentos a los que asiste el investigador con el fin de obtener recursos teóricos, bases, fundamentos e información para llevar a cabo su investigación²⁸.

1.6.3.1 Fuentes Primarias²⁹ Estas corresponden a aquellas que contienen información original como resultado de una investigación o creación, estas tienen como objetivo transmitir ese conocimiento directo al investigador. Estas fuentes se pueden encontrar en la recopilación fundamental de una biblioteca, a través de tesis, artículos revistas e informes, entre otros.

Para el desarrollo de la investigación se requirió de fuentes primarias como libros, artículos de revistas y tesis especializadas en diversos temas que se asociaron con el impacto económico de la informalidad en Colombia.

1.6.3.2 Fuentes Secundarias. Para las fuentes secundarias se tuvo en cuenta las bases de datos trabajadas en otras tesis y publicaciones, relacionadas con el tema del presente trabajo.

1.6.4 Técnicas de Información. Los autores definen las técnicas de información como los medios utilizados por el investigador con el fin de reunir la información requerida, las técnicas a emplear en la investigación son:³⁰

Análisis Documental. A través de esta técnica nos podremos percatar de los aspectos, contextuales, teóricos, normativos del tema de investigación, se requiere el acceso a tesis relacionados con el impacto social y económico producido por la informalidad en Colombia, por su componente crítico y social y además la estructura

²⁸ MÉNDEZ, Álvarez, C. E. Metodología guía para elaborar diseños de investigación en ciencias económicas, contables y administrativas (2da ed.). Santafé de Bogotá, Colombia: Ed. Mc Graw Hill interamericana. 1999, p 143.

²⁹ ROMANOS De Tiratel, S. Guía de fuentes de información especializadas. Buenos Aires: GREBYD. 2000, pág. 18.

³⁰ MÉNDEZ, Álvarez, C. E. Metodología guía para elaborar diseños de investigación en ciencias económicas, contables y administrativas (2da ed.). Santafé de Bogotá, Colombia: Ed. Mc Graw Hill interamericana. 1999, p 143.

histórica de los libros que narran las implicaciones de la Formalización en Colombia, así mismo se debe realizar el análisis de textos y documentos sobre las diferentes leyes y normas que enmarcan el tema a investigar y la influencia de la profesión contable en el mismo. De igual forma se debe incluir el análisis a documentos, institucionales, de organizaciones y movimientos sociales, medios de comunicación, entre otros.

1.6.5 Fases de la Investigación. Para el correcto cumplimiento de los objetivos de la investigación se desarrollaron en las siguientes fases:

Durante el desarrollo de esta fase se propusieron los referentes teóricos que sustentan la investigación, el marco legal que refleja la legislación y las normas que involucran la relación laboral (Código Sustantivo de Trabajo) con la Ley 1429 de 2010.

Fase 1. Descripción de los propósitos y beneficios de la Ley 1429 de 2010 respecto a la formalización laboral y empresarial. En esta fase se construyó el contexto histórico, al mismo tiempo que la descripción, respecto de lo que ha sido el fenómeno de la informalidad en Colombia.

Se llevó a cabo un revisión de bibliográfica histórica a nivel del desarrollo del informalidad en Colombia, su adopción en este país, así como de las estrategias para la creación de empleo, tal como lo es la ley 1429 de 2010, se realizó un análisis a documentos como tesis, artículos, monografías o documentos correspondientes a medios de comunicación y fichas bibliográficas.

Fase 2. Consideración del cumplimiento de la Ley 1429 de 2010 en la reducción de la informalidad empresarial y laboral.

Es este fase se reviraron los documentos que revelen como impacto la ley 1429 de 2010 respecto a la formalización laboral y empresarial, a partir del primer año de haber sido promulgada.

Fase 3. Revelación de la debilidad en la estructuración de la Ley 1429 de 2010 que afectó el método para ejercer control y evitar fraudes. En esta fase se procedió a identificar y describir que tipo de usuarios realmente se preocupan por recibir los informes frente a la ejecución de la Ley 1429 de 2010 y sus consecuencias y resultados, al mismo tiempo que se pretendió identificar quien o quienes son los veedores en el cumplimiento de dicha Ley, y el papel que juega la profesión contable con respecto a esta clase de informes.

En esta fase también se hizo un análisis documental, respecto a la existencia de informes que permitan identificar cuáles han sido las consecuencias, o de qué manera ha impactado en el contexto económico y social, el desarrollo de actividades formalizar unidades productivas y por ende generar empleos decentes, así como los beneficios ofrecidos por su aplicación en el contexto local. Además de la

investigar a quienes van dirigidos, por quienes son solicitados y quienes vigilan el cumplimiento de la misma.

2. DESCRIPCIÓN DE LOS PROPÓSITOS Y BENEFICIOS DE LA LEY 1429 DE 2010 RESPECTO A LA FORMALIZACIÓN LABORAL Y EMPRESARIAL

Como punto de partida para lograr el objetivo propuesto en el presente trabajo de investigación, resulta fundamental, primero entender que es la Ley 1429 de 2010 y el propósito de la misma. Por consiguiente, lo principal que debe decirse de ella es que es una ley que surgió como mecanismo del gobierno nacional Colombiano para la formalización empresarial y generación de empleo.

Esta iniciativa pretende mostrar como respuesta a dos grandes problemáticas que afronta el país y que afecta de forma directa, tanto a su economía como al bienestar social, y ellos son la informalidad empresarial y la informalidad laboral.

Una empresa formal genera trazabilidad dentro del nicho económico de una país, pues se hace evidente ante los demás empresarios, entidades bancarias, asociaciones gremiales, la comunidad y el mismo Estado, de esta manera la empresa adquiere deberes y derechos, ofrece beneficios a la comunidad pero también percibe beneficios, como descuentos tributarios , créditos, participación en licitaciones públicas y privadas entre otros. Usualmente las empresas formalizadas establecen red de negocios con otras entidades que también estén en el ámbito de la formalidad. El estado colombiano en cumplimiento de su deber constitucional ha buscado diferentes alternativas para formalizar la economía y reducir el estancamiento que genera un mercado desleal, corrupto, anárquico e incompetente como lo es la informalidad.

La economía informal es frágil y vulnerable, los mercados exigen estructuras económicas fortalecidas. Las exigencias de las normas laborales establecidas por el ministerio de trabajo, las rigurosas leyes de control ambiental, los mismos sistemas de gestión como la ISO9000 o la ISO14000, certificaciones que tanto le cuestan a las empresas formales, son elementos que obligan de una manera consistente a que las empresas que no están formalizadas queden rezagadas en la economía, siendo reiterativos en que no precisamente una empresa informal sea ilegal

2.1 INFORMALIDAD EMPRESARIAL

De acuerdo con el Comité de Análisis Económico de las Cámaras de Comercio, Confecámaras (Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio), en su publicación “Impacto de la Formalización Empresarial en Colombia” de Septiembre del 2011, realmente no existe una única definición para el término “empresa informal” en el contexto colombiano. No obstante, desde el gobierno nacional, no se

ha escatimado en esfuerzos que permitan la construcción de la misma, logrando fructuosos avances que han permitido diversas aproximaciones:

Para el Departamento Nacional de Planeación DNP “una empresa es informal, cuando desempeñando una actividad económica legal, no cumple con los requisitos exigidos por el Estado”.³¹ Aproximación que según la publicación fue acogida por la Comisión Nacional de Competitividad CNC, Confecámaras, y las diferentes entidades, establecimientos, instituciones y dependencias oficiales con el objetivo de elaborar sus documentos posteriores.

En la misma dirección de los resultados del estudio que permiten una aproximación en la construcción de dicha definición, el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo en el año 2009, define la informalidad como: “la ejecución de una actividad económica sin sujeción a las obligaciones establecidas para el desarrollo de la misma, por parte de la normatividad vigente (por ejemplo, el pago de impuestos, el registro mercantil o la afiliación de los trabajadores a la seguridad social), esto es, el no cumplimiento de las obligaciones legales por parte de la empresa.”³²

Según estudios realizados en ésta publicación, cuando el Gobierno Nacional presentó el proyecto de la ley 1429 de 2010, ante el Congreso de la Republica el 19 de Agosto del mismo año, el texto inicial en su artículo 1º, la definición de empresas informales, de la siguiente manera: “Empresas Informales:

Para los efectos de esta ley se entenderán por empresas informales las unidades productivas que siendo lícitas desarrollan su actividad económica en incumplimiento de los requisitos legales establecidos en el Ordenamiento Jurídico Nacional”³³.

Definición que de acuerdo a la publicación, luego de numerosos debates suscitados en comisiones y plenarias del Congreso de la Republica, fue eliminada y de haber sido acogida, habría puesto fin a las diversas interpretaciones que sobre este fenómeno se han venido construyendo en los últimos años en nuestro país.

Por su parte la Dirección De Impuestos Y Aduanas Nacionales De Colombia define en el documento “Primer informe sobre la aplicación de la Ley 1429 de 2010, Cifras y estimación del Costo fiscal año gravable 2011.” Empresa informal: Se entiende por empresa informal, la actividad económica desarrollada por una pequeña empresa, que para el ejercicio de su actividad no cuenta con su registro mercantil ante Cámara y Comercio.

³¹ Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio (CONFECÁMARAS). Comité de Análisis Económico de las Cámaras de Comercio de Colombia. El impacto de la formalización empresarial en Colombia. 2011.

³² *Ibíd.*

³³ *Ibíd.*

Con base a la investigación realizada y extraída de la misma publicación, se puede entender que la complejidad en la construcción de la definición de informalidad empresarial, radica en la manera de la cual se aborde dicha informalidad, puesto que las cámaras de comercio han logrado constatar que las empresas no son solo informales gracias al incumplimiento a lo ordenado por la Ley, sino también a causa de su estructura empresarial frágil y vulnerable ante los cambios sucesivos del entorno, que traen consigo nuevas y complejas exigencias de mercado, a las que no están en capacidad de responder.

De tal manera que el solo cumplimiento de las obligaciones legales no garantiza que pueda formar parte de los mercados, al tiempo que tampoco pueda garantizar ser sostenible en ellos, ya que como lo define de forma textual: “Una cosa es la legalidad o ilegalidad de una empresa, y otra muy diferente es la formalidad o informalidad de la misma”.

“Las empresas formales son legales, pero no necesariamente una empresa legal es formal.”³⁴ Entendiéndose de esta manera que para que una empresa sea formal, debe dar cumplimiento a dos requisitos, de acuerdo al autor, y ellos son: Dar cumplimiento a los requisitos legales y desarrollar buenas prácticas de Gestión.

Desde la perspectiva empresarial las unidades productivas pueden denominarse como formales o informales, de acuerdo a sus condiciones y características tanto tributarias como legislativas, tamaño, ubicación geográfica etc. Sin que el mismo concepto permita que se confunda lo informal con lo ilegal, es decir una unidad productiva puede ser informal sin que esto signifique que está operando dentro de la ilegalidad.

Existe en el arraigo cultural el paradigma de que la formalidad es costosa, y es natural que el propietario de una unidad productiva conciba su negocio para obtener el máximo de utilidades con la menor inversión.

La cultura de la formalidad se enfrenta a este paradigma determinando que son innumerables los beneficio además de los económicos, sabiendo pues que la formalidad influye de una manera altamente positiva superando ampliamente los costos propios de formalizar, en otras palabras la tasa de retorno para una empresa formal es bastante alta respecto a lo invertido en la formalización.

Según la Confederación Colombiana De Cámaras De Comercio en su artículo Impacto de la Formalización Empresarial en Colombia, septiembre de 2011. Menciona al respecto de la formalidad y la informalidad:

³⁴ Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio (CONFECÁMARAS). Comité de Análisis Económico de las Cámaras de Comercio de Colombia. El impacto de la formalización empresarial en Colombia. 2011.

“La informalidad no es un camino para mejorar el desempeño de la empresa, pues el magro ahorro que se obtiene al no registrarse, es superado por el flujo de beneficios que percibe la empresa al formalizarse y por lo tanto facilitar su proceso de crecimiento. De esta manera, un empresario que se formaliza recibe, entre otros, los siguientes beneficios”:

- Evitarse sanciones legales.
- Mejorar la imagen y posicionamiento de la empresa.
- Desarrollo y expansión de la empresa.
- Acceder al crédito formal y a otros servicios financieros.
- Encontrar nuevos mercados.
- Beneficios legales y extralegales por crear empresa y generar empleo.
- Calificar y mejorar las condiciones de sus trabajadores.
- Aumentar la rentabilidad y sostenibilidad financiera.
- Recibir apoyo y acompañamiento empresarial en los primeros años.
- Eliminar trámites innecesarios y reducir los costos de ellos.
- Simplificar los impuestos y cargas tributarias.
- Reducir pagos laborales no salariales.
- Garantizar el cumplimiento de normas y contratos.
- No encontrar dificultades al cerrar la empresa.

Gráfica 1. Empresa informal vs Empresa Informal

EMPRESA FORMAL VENTAJAS	EMPRESA INFORMAL DESVENTAJAS
Uso eficiente de recursos	Baja productividad y competitividad (empleados y empresa)
Apertura de relaciones comerciales	Pérdida de oportunidades comerciales
Se expande a otros mercados	Dificultad para encontrar nuevos mercados
Crecimiento más rápido	Bajo crecimiento económico
Acceso al crédito y servicios financieros	Dificultad para acceder a crédito
Alianzas estratégicas	Menor posibilidad de alianzas estratégicas
Oferentes de bienes y/o servicios	Dificultad para contratar con el sector Privado y Público (Estado)
Tranquilidad	Trabaja intranquilo y con temores
Reconocimiento	Es vista como de alto riesgo
Programas de apoyo empresarial	No accede a estos programas
Beneficios tributarios y no tributarios	Se autoexcluye
Protección legal	Genera desconfianza
Evita riesgos de sanciones	Es invisible

Fuente: tomada de la Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio (CONFECÁMARAS). Comité de Análisis Económico de las Cámaras de Comercio de Colombia. El impacto de la formalización empresarial en Colombia. 2011.

2.2 INFORMALIDAD LABORAL

Ahora bien, enfocados en el tema laboral se dice que un empleado esta formalizado cuando percibe además de su salario, todas las prestaciones sociales, vacaciones, primas, seguridad social y demás requerimientos que la normas laborales vigentes determinan.

El Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE considera trabajadores informales a aquellas personas ocupadas en las empresas de tamaño igual o inferior a 10 personas, incluyendo al patrono y/o socio.

- Empleados domésticos.
- Jornalero o peón.
- Trabajadores por cuenta propia, excepto los independientes profesionales.
- Patronos o empleadores en empresas de diez trabajadores o menos.
- Trabajadores familiares sin remuneración.

En el informe presentado por el DANE en el año 2013: “Medición Del Empleo Informal y Seguridad Social”, el autor adopta la resolución de 1993 de la OIT, en donde se aproxima al concepto de informalidad laboral en el contexto Colombiano³⁵.

Así presenta algunas definiciones para para los ocupados informales:

- Trabajadores sin remuneración que ejecuten actividades en alguna unidad productiva.
- Los trabajadores que no cuentan con afiliaciones a sistemas de salud, pensión caja de compensación entre otros requerimientos legales que definen el vínculo laboral.
- Trabajadores por cuenta propia, excepto el ejercicio de una profesión liberal.

Algunos autores definen informalidad como una manifestación de las relaciones entre los agentes económicos y el Estado (Perry et al., 2007), que surge cuando los costos de respetar el marco legal y normativo impuesto por el Estado superan los beneficios que ello conlleva (Loayza, 2008) y que termina, manifestándose en unidades productivas no legalizadas (o legalizadas solamente en parte), trabajadores desprotegidos y cuenta propia (Oviedo, 2009)³⁶.

2.3 CARACTERÍSTICAS DE LA INFORMALIDAD

En una economía tan evidentemente inestable como la Colombiana, y donde las oportunidades de empleos se tornan un tanto escasas, la economía informal se presenta como esa válvula que permite a los individuos tener un pulmón para subsidiar las necesidades apremiantes como alimento, vivienda, educación, transporte entre otros.

En otras palabras ante la falta de opciones laborales dentro de empresas formalizadas, subyace la informalidad. Claramente se observa una relación directamente proporcional entre formalización empresarial y formalización laboral, es decir a mayor formalización empresarial, mayor empleo formal.

Las condiciones macroeconómicas del país son transversales al comportamiento de las empresas y el empleo en términos de formalización. Entendiendo que la informalidad laboral no es una opción primaria sino por el contrario es la otra posibilidad para obtener ingresos. Así para la informalidad, se evidencia el carácter anti cíclico de la que este se refiere a cuando mejor es el Estado de la economía,

³⁵ Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE. Medición Del Empleo Informal y Seguridad Social. En: Boletín De Prensa, 8 de febrero de 2013.

³⁶ Boletín Del Observatorio Del Mercado De Trabajo y La Seguridad Social No. 13 de la universidad Externado de Colombia.

los individuos que están laborando en el plano de la informalidad, empiezan a migrar al sector formal. Por otro lado el carácter procíclico plantea que en la medida en que se tenga una buena economía, el ingreso de la economía informal va a incrementar.

La característica de la informalidad desde la óptica de la educación, define, que el sector informal está compuesto en su gran mayoría por individuos de bajo nivel educativo y que por su misma condición no están en capacidad de asumir cargos dentro de las empresas formales.

En cuanto a las características de género los Hombres tienen mayor posibilidad de ubicación dentro de una empresa formal, dado que la mujer “tiene responsabilidades culturales paralelas” a sus obligaciones laborales, paradigma que dentro de una cultura machista como la nuestra ha sido difícil fragmentar.

A su vez la explosión demográfica es un elemento contribuyente al incremento de la informalidad, dado que la gran oferta de mano de obra poco calificada. La situación de seguridad y orden público, que ha generado la migración de grandes volúmenes de personas del campo a las ciudades. Ha incrementado la curva de los indicadores de economía informal en el país.

También La carga impositiva, trámites, aprobaciones, conceptos, certificaciones y otros costos que genera la formalización empresarial, desestimulan al propietario de unidades productivas a buscar formalizarse.

2.4. EMPLEO E INFORMALIDAD EN COLOMBIA

El empleo es un factor de altísima relevancia dentro del equilibrio de la economía del país, como bien los menciona y cito en este trabajo a John Maynard Keynes, quien en la esencia de su teoría proponía que el estado fuera un elemento activo, además de participativo en el propósito de fomentar el empleo pleno, para tal fin debe promover el gasto público sin tener que aumentar la carga impositiva, manteniendo bajas tasas de interés, incentivando la inversión y el desarrollo privado, creando así nuevas unidades productivas y nuevas fuentes de trabajo.

La OIT en 1972 habló del “sector no estructurado” para referirse a lo que hoy día llamamos “sector informal”, y es de esta manera como define a las actividades realizadas por trabajadores que en su condición no se encuentran bajo la cobertura parcial o total de lo que el ente gubernamental determina como de estricto cumplimiento para la protección del trabajador.

El propósito fundamental de la OIT es realizar estudios que le permitan erradicar de los países aquellos trabajos que por sus características y condiciones afecten negativamente la dignidad humana.

Entendiendo claramente que el empleo informal es inseguro, inestable y sin acceso a la protección que proporciona las regulaciones estatales.

OIT: El dilema del sector no estructurado. Memoria del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo, 78.ª Reunión, Ginebra, 1991.

El estado Colombiano en busca de medidas que impacten positivamente en la economía nacional, sancionó en el Congreso de la República la ley 1429 de 2010 denominada como la “Ley de Formalización y Generación de Empleo”.

Que como bien lo dice el título busca adoptar alternativas que permitan formalizar el empleo y las unidades productivas, el método que propone la ley para cumplir el objetivo consiste en que mediante ciertos beneficios, que van desde la matrícula mercantil hasta algunos descuentos tributarios y parafiscales, los dueños de las unidades productivas que operan bajo la informalidad se sientan motivados a ingresar al ambiente de la formalidad.

Como bien lo mencionamos en líneas anteriores el estado Colombiano en busca de incentivar la formalización empresarial para las micro, pequeñas y medianas empresas, ha dictado una serie de normas y decretos que determinan un referente legal a considerar:

Ley 29 de 1990, modificada por Ley 1286 de 2009. Con la expedición de esta se busca el fortalecimiento del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología -SNCTI, a través de la creación del departamento administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación - Colciencias, con el objetivo de establecer un modelo productivo que genere valor agregado a los productos y servicios y el desarrollo productivo de la industria nacional (Colombia, Congreso Nacional de la República, 2009).

Ley 590 de 2000 Ley de la Mipyme: mediante esta ley el gobierno busca promover la formalización y creación de nuevas empresas, mediante incentivos como la reducción en el pago de los aportes parafiscales durante los tres primeros años de operación.

Ley 905 de 2004: “Por medio de la cual se modifica la Ley 590 de 2000 sobre promoción del desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa colombiana y se dictan otras disposiciones”

Ley 1014 2006, de fomento a la cultura del emprendimiento:

Objeto De La Ley. La presente ley tiene por objeto:

- a) Promover el espíritu emprendedor en todos los estamentos educativos del país, en el cual se propenda y trabaje conjuntamente sobre los principios y valores que establece la Constitución y los establecidos en la presente ley.
- b) Disponer de un conjunto de principios normativos que sienten las bases para una política de Estado y un marco jurídico e institucional, que promuevan el emprendimiento y la creación de empresas.
- c) Crear un marco interinstitucional que permita fomentar y desarrollar la cultura del emprendimiento y la creación de empresas.
- d) Establecer mecanismos para el desarrollo de la cultura empresarial y el emprendimiento a través del fortalecimiento de un sistema público y la creación de una red de instrumentos de fomento productivo.
- e) Crear un vínculo del sistema educativo y sistema productivo nacional mediante la formación en competencias básicas, competencias laborales, competencias ciudadanas y competencias empresariales a través de una cátedra transversal de emprendimiento; entendiéndose como tal, la acción formativa desarrollada en la totalidad de los programas de una institución educativa en los niveles de educación preescolar, educación básica.

Decreto 3078 de 2006: "Programa de Inversión "Banca de las Oportunidades".

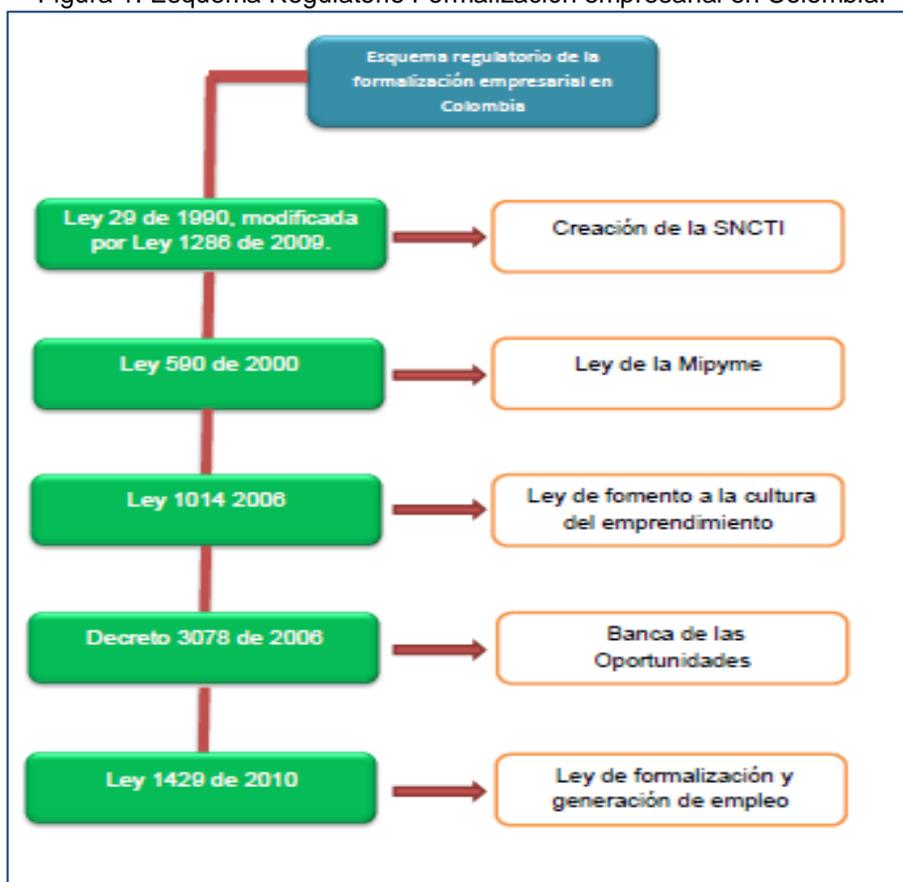
Créase el programa de Inversión denominado "Banca de las Oportunidades", con el objeto de promover el acceso al crédito y los demás servicios financieros a las familias de menores ingresos, micro, pequeñas y medianas empresas y emprendedores.

El Ministerio de Hacienda y Crédito Público podrá suscribir un contrato con el Banco de Comercio Exterior de Colombia S. A., Bancoldex, para la administración de los recursos que se destinen para el financiamiento del programa de Inversión Banca de las Oportunidades.

La ejecución de dicho contrato, respecto de las funciones señaladas expresamente en el presente Decreto, no generará comisión alguna en favor del Banco de Comercio Exterior de Colombia S. A., Bancoldex, quien con cargo a los recursos a administrar cubrirá la totalidad de los costos en que incurra.

Ley 1429 de 2010, cuyo objeto es la formalización y generación de empleo.

Figura 1. Esquema Regulatorio Formalización empresarial en Colombia.



Fuente los autores con base en la Ley 1429 de 2010, formalización y generación de empleo.

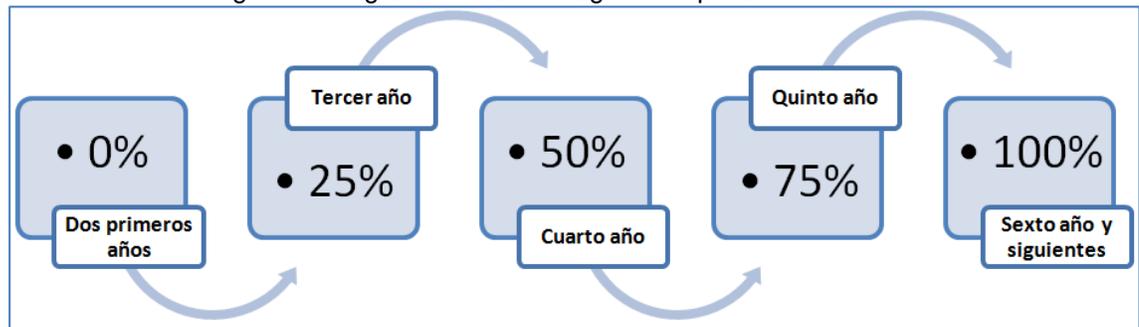
La Ley de Formalización y Generación de Empleo Ley 1429 de 2010, propuso incentivos tanto de tipo fiscal, parafiscal, y en costos de la matrícula mercantil y renovaciones, con miras a que tanto las empresas como empleadores se beneficien en la disminución de estos costos. Estos beneficios se pueden obtener en 2 frentes, ya sea por la formalización laboral o por la generación de empleo.

Desde la perspectiva de formalización empresarial la ley 1429 de 2010 propone tres tipos de beneficios.

2.4.1 Progresividad en el pago del Impuesto sobre la Renta.

Artículo 4°. Progresividad en el pago del impuesto sobre la renta. Las pequeñas empresas que inicien su actividad económica principal a partir de la promulgación de la presente ley cumplirán las obligaciones tributarias sustantivas correspondientes al Impuesto sobre la Renta y Complementarios de forma progresiva, salvo en el caso de los regímenes especiales establecidos en la ley.

Figura 2. Progresividad en el Pago del Impuesto sobre la Renta

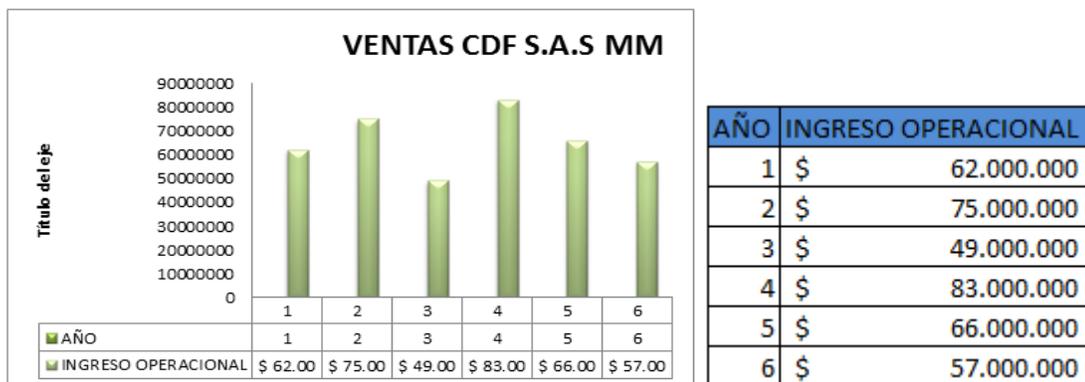


Fuente los autores con base en la Ley 1429 de 2010, formalización y generación de empleo.

2.4.1.1. Ejemplo Ilustrativo del Beneficio de Progresividad en el Pago del Impuesto sobre la Renta.

La empresa CDF, persona Jurídica (33% para el cálculo de impuesto de renta) cobijada bajo los beneficios de la Ley 1429 de 2010 genero ingresos operacionales anuales durante los 6 primeros años así:

Gráfica 2. Ejemplo Ilustrativo del Beneficio de Progresividad en el Pago del Impuesto sobre la Renta.



Fuente los autores con base en la Ley 1429 de 2010, formalización y generación de empleo.

Cuadro 1. Ejemplo Beneficio de Progresividad en el Pago del Impuesto sobre la Renta.

Año	0 1	0 2	25% 3	50% 4	75% 5	100% 6
Ingresos	\$ 62.000.000	\$ 75.000.000	\$ 49.000.000	\$ 83.000.000	\$ 66.000.000	\$ 57.000.000
Costos y Gastos	\$ 24.800.000	\$ 30.000.000	\$ 19.600.000	\$ 33.200.000	\$ 26.400.000	\$ 22.800.000
Renta Liquida Gravable	\$ 37.200.000	\$ 45.000.000	\$ 29.400.000	\$ 49.800.000	\$ 39.600.000	\$ 34.200.000
Impuesto de Renta (33%)	\$ 12.276.000	\$ 14.850.000	\$ 9.702.000	\$ 16.434.000	\$ 13.068.000	\$ 11.286.000
(-) beneficio Ley 1429 de 2010	\$ 12.276.000	\$ 14.850.000	\$ 7.276.500	\$ 8.217.000	\$ 3.267.000	\$ -
Impuesto a Pagar	\$ -	\$ -	\$ 2.425.500	\$ 8.217.000	\$ 9.801.000	\$ 11.286.000

BENEFICIO NETO POR 6 \$ 45.886.500

Fuente los autores con base en la Ley 1429 de 2010, formalización y generación de empleo.

Con la reforma tributaria del 29 de diciembre de 2016, bajo la Ley 1819 promulgada por el Congreso de la Republica, en el artículo 100 párrafo 3, se retira del ordenamiento Jurídico el artículo 4 de la LEY 1429 de 2010. Sin embargo la Ley 1819 de 2016 dictamino un tratamiento especial para aquellas empresas que al momento de entrar en vigencia dicha ley, contaran ya con el beneficio de progresividad de la ley 1429 de 2010, para lo cual en el párrafo 3 numeral 5 presenta una tabla para liquidar el impuesto de renta, bajo la nueva regulación.

Cuadro 2. Progresividad En Las Tarifas Para Las Sociedades Constituidas Bajo La Ley 1429 De 2010

AÑO	TARIFA
Primer año	$9\%+(TG-9\%)*0$
Segundo año	$9\%+(TG-9\%)*0$
Tercer año	$9\%+(TG-9\%)*0.25$
Cuarto año	$9\%+(TG-9\%)*0.50$
Quinto año	$9\%+(TG-9\%)*0.75$
Sexto año y siguientes	TG

TG = Tarifa general de renta para el año gravable.

Fuente los autores con base en la Ley 1819 de 2016, Reforma Tributaria.

Cuadro 3. Comparativo entre los Beneficios Expresados en el Artículo 4 de la Ley 1429 de 2010 Vs el Artículo 100 Párrafo 3 de la Ley 1819 de 2016.

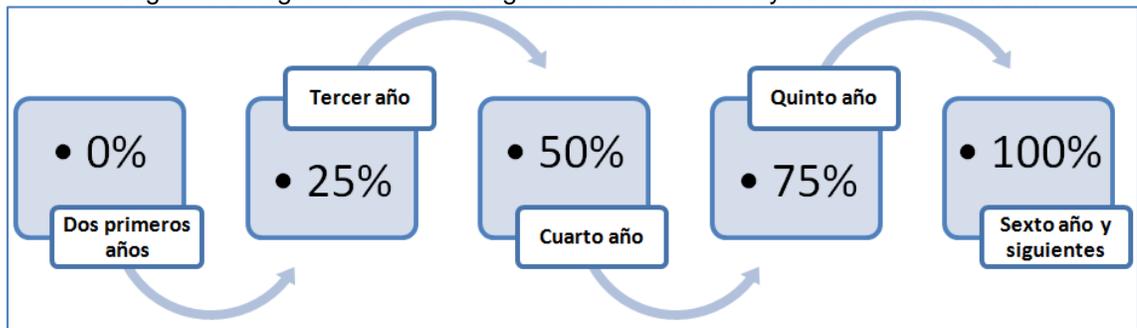
	Bajo el art. 4 Ley 1429 de 2010 (derogado)	Bajo el art. 100 de la ley 1819 de 2016 que modificó el Art. 240 del ET (vigente)
Primer año	0%	9%
Segundo año	0%	9%
Tercer año	8,50% si el 3er año se hubiera dado en 2017 o 8,25% si hubiera sido a partir 2018	15,25% si el 3er año se da en 2017 o 15% si es a partir 2018
Cuarto año	17% si el 4to año se hubiera dado en 2017 o 16,50% hubiera sido en 2018	21,50% si el 4to año se da en 2017 o 21% si es a partir 2018
Quinto año	25,50% si el 5to año se hubiera dado en 2017 o 24,75% si hubiera sido en 2018	27,75% si el 5to año se da en 2017 o 27% si es a partir 2018
Del sexto año en adelante	34% si el 6to año es en 2017 33% si el sexto año es del 2018	34% si el 6to año es en 2017 33% si el sexto año es del 2018

Fuente: gomezabogados "Cómo quedó el BENEFICIO DE PROGRESIVIDAD (art. 4 ley 1429 de 2010) después de la Reforma Tributaria 2016"

2.4.2 Progresividad en el pago de los parafiscales y otras contribuciones.

Artículo 5°. Progresividad en el pago de los parafiscales y otras contribuciones de nómina. Las pequeñas empresas que inicien su actividad económica principal a partir de la promulgación de la presente ley, realizarán sus aportes al Sena, ICBF y cajas de compensación familiar, así como el aporte en salud a la subcuenta de solidaridad del Fosyga de forma progresiva.

Figura 3. Progresividad en el Pago de los Parafiscales y otras Contribuciones.

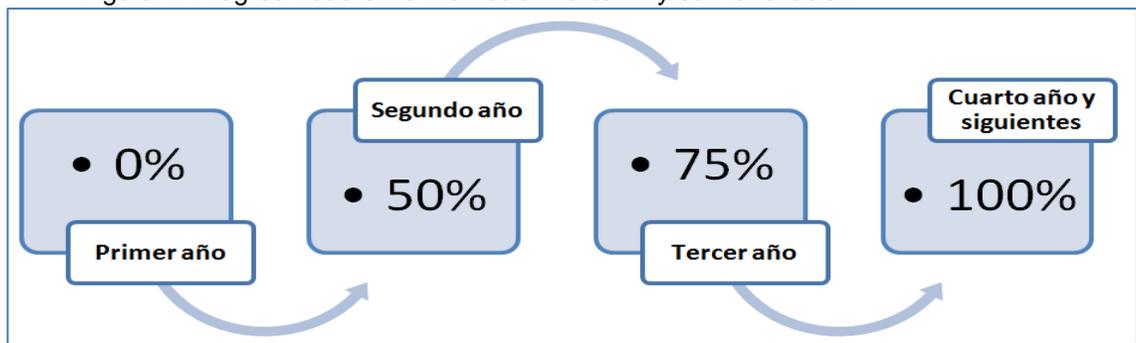


Fuente los autores con base en la Ley 1429 de 2010, formalización y generación de empleo.

2.4.3 Progresividad en la matrícula mercantil y su renovación.

Artículo 7°. Progresividad en la matrícula mercantil y su renovación. Las pequeñas empresas que inicien su actividad económica principal a partir de la promulgación de la presente ley, pagarán tarifas progresivas para la matrícula mercantil y su renovación, de acuerdo con los siguientes parámetros:

Figura 4. Progresividad en la Matrícula Mercantil y su Renovación



Fuente los autores con base en la Ley 1429 de 2010, formalización y generación de empleo.

2.4.3.1 Desde la Perspectiva de la Generación de Empleo. La Ley 1429 de 2010 ofrece descuentos en el impuesto de renta y complementarios por la generación de empleo según los artículos:

Artículo 9°. Descuento en el impuesto sobre la Renta y Complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina. Los empleadores que vinculen laboralmente a nuevos empleados que al momento del inicio del contrato de trabajo sean menores de veintiocho (28) años, podrán tomar los aportes al Sena, ICBF y cajas de compensación familiar, así como el aporte en salud a la subcuenta de solidaridad del Fosyga y el aporte al Fondo de Garantía de Pensión Mínima correspondientes a los nuevos empleos, como descuento tributario para efectos de la determinación del impuesto sobre la Renta y Complementarios.

Artículo 10. Descuento en el Impuesto sobre la Renta y Complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina para los empleadores que contraten personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad. Los descuentos y beneficios señalados en el artículo 9° de la presente ley aplicarán, para los nuevos empleos ocupados para poblaciones en situaciones de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad, siempre que estén debidamente certificados por la autoridad competente.

Artículo 11. Descuento en el impuesto sobre la Renta y Complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina. Los empleadores que vinculen laboralmente a mujeres que al momento del inicio del contrato de trabajo sean mayores de cuarenta (40) años y que durante los últimos doce (12) meses hayan estado sin contrato de trabajo, podrán tomar los aportes al Sena, ICBF y cajas de compensación familiar, así como el aporte en salud a la subcuenta de solidaridad del Fosyga y el aporte al Fondo de Garantía de Pensión Mínima correspondientes a los nuevos empleos, como descuento tributario para efectos de la determinación del Impuesto sobre la Renta y Complementarios.

Artículo 13°. Descuento en el impuesto sobre la Renta y Complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina en relación a los trabajadores de bajos ingresos. Los empleadores que vinculen laboralmente a nuevos empleados que devenguen menos de 1.5 salarios mínimos mensuales legales vigentes podrán tomar los aportes al Sena, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, así como el aporte en salud a la subcuenta de solidaridad del Fosyga y el aporte al Fondo de Garantía de Pensión Mínima correspondientes a los nuevos empleos, como descuento tributario para efectos de la determinación del Impuesto sobre la Renta y Complementarios.

2.4.3.2 Requisitos para ser Beneficiarios de la Ley 1429 de 2010: La unidad productiva debe considerarse una “pequeña empresa” para lo cual la ley considera como tal, aquellas cuyo personal sea menor a 50 trabajadores, y cuyos activos totales no superen a 5000 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Este requisito se certifica mediante el acta de constitución de la empresa y que se indique que son destinatarias del beneficio otorgado por la ley 1429 de 2010 en el registro mercantil.

Las actividades objeto de la empresa que se va a formalizar y que pretender ser beneficiaria de la ley 1429 de 2010 deben iniciar posterior a la fecha de promulgación de dicha ley. Este requisito se certifica por medio del registro mercantil ante la respectiva cámara de comercio.

Requisitos para acceder al beneficio de progresividad en el pago de impuesto sobre la renta.

Presentar personalmente antes del 31 de diciembre del correspondiente año de inicio del beneficio de progresividad, ante la División de Gestión de Fiscalización, o la dependencia que haga sus veces, de la Dirección Seccional o Local de Impuestos Nacionales o de Impuestos y Aduanas Nacionales a la que corresponda de acuerdo con el domicilio fiscal, los siguientes documentos:

Certificado existencia y representación legal expedido por la correspondiente Cámara de Comercio en el que conste la fecha de inscripción en el Registro Mercantil y la condición de Nueva Pequeña Empresa.

Certificación escrita del contribuyente o representante legal de la empresa que se entenderá expedida bajo la gravedad del juramento, en la que manifieste:

- La intención de acogerse al beneficio otorgado por el artículo 4° de la Ley 1429 de 2010, detallando la actividad económica principal a la que se dedica y la dirección en la cual se encuentre ubicada la planta física o el lugar del desarrollo de la actividad económica y el domicilio principal.
- El monto de los activos totales.
- El número de trabajadores con relación laboral al momento del inicio de la actividad económica y tipo de vinculación
- Haber cumplido con la obligación de tener inscritos los libros de contabilidad ante la Cámara de Comercio.
- La existencia de la instalación física de la empresa, indicando la dirección y el municipio o distrito donde está ubicada.
- Copia de la escritura o documento que pruebe su constitución o existencia.

Es claro que el estado ha realizado esfuerzos, con el propósito de generar empleo formal. Las preguntas que surgen en este momento son, ¿realmente el propósito es el de generar empleo?, ¿es en realidad esta la intención del gobierno? o en realidad lo que se busca es hacer visible a las empresas informales para incrementar el recaudo de impuestos luego de terminado el periodo de gracia que otorga la ley objeto de este trabajo.

De dar por cumplido el objetivo esperado de la ley 1429 de 2010 y tal como lo menciona la OIT en su nota conceptual del 2015: “el desarrollo viene con el empleo” es así, ya que el empleo permite otorgarle a los núcleos familiares los recursos para acceder a los mínimos vitales y en algunos casos acceder a bienes de lujo, recursos que son colocados nuevamente en la economía para adquirir bienes y servicios que promueven la producción, producción que requiere mano de obra calificada.

Este círculo en la economía genera excedentes que permiten mejorar la calidad de vida tanto de los dueños de las unidades productivas, como de los empleados, además del mismo estado que obtiene por medio de impuestos y tributos los recursos para reinvertir en bienes y servicios de uso público generando un bienestar colectivo.

Es el trabajo mismo el que le permite a los hogares superar la pobreza, y para cualquier sociedad es el trabajo lo que permite una verdadera cohesión social, incluyente, sostenible y duradera. Para que lo anterior se dé, es necesario que la generación de empleos decentes sea la base de los planteamientos jurídicos, políticos y económicos.

3. CUMPLIMIENTO DE LA LEY 1429 DE 2010 EN LA REDUCCIÓN DE LA INFORMALIDAD EMPRESARIAL Y LABORAL

En la construcción de la presente investigación, después de haber explicado el objetivo propuesto en la ley 1429 de 2010 y sus beneficios, resulta verdaderamente necesario escudriñar, evaluar y revelar si dicho objetivo cumplió las expectativas previstas en la misma, a partir del primer año de haber sido promulgada. Para ello es necesario apoyarse en fuentes y datos estadísticos de entidades de un alto grado de compromiso informativo, acreditado y confiable para los usuarios interesados de dicha información. No obstante, con la seriedad y responsabilidad con que se construye esta investigación, cabe resaltar y dar a conocer la dificultad que se presenta para conocer datos reales y/o precisos en los fundamentos teóricos en las cuales se soporta el presente trabajo.

Puesto que en la implementación de la ley objeto del presente estudio, de acuerdo a las distintas fuentes e investigaciones se presentaron una serie de falencias, dentro de las cuales se destaca el no haber previsto un sistema de monitoreo, de tal forma que deja sin existencia una línea de base que permitiera conocer el número real de empresas que se formalizaron como consecuencia de la Ley 1429 de 2010, al tiempo que permitiera cuantificar su efectivo impacto ocupacional, tal como lo manifiesta Stefano Farné en su artículo Acciones para la generación de empleo y mejoramiento del dialogo social en Colombia de la revista Fescol³⁷. Además de encontrar diferencias en algunas cifras, conceptos y/o apreciaciones.

Para poder llegar a un tipo de consideración respecto a la efectividad que haya tenido la ley 1429 de 2010 con respecto a su objetivo propuesto, se recurrió a los informes, conceptos y conclusiones de los diversos evaluadores o fuentes, que para tal caso corresponde a entidades facultadas con los recursos y el criterio requerido en dicho proceso, al igual que otros estudios o investigaciones previas a ésta.

Dentro de estas diversas fuentes se pueden destacar: La Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio (Comfecamaras), Banco Mundial, Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE), Sistema Nacional de Información sobre Demanda Laboral (SINIDEL), Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN), entre otros. Para ello fue necesario evaluar cuantitativa y cualitativamente los efectos producidos por dicha ley, con respecto a los esperados en su creación. En el mismo orden de ideas se examina la capacidad

³⁷ FARNÉ, Stefano. Acciones para la generación de empleo y mejoramiento del diálogo social en Colombia. Revista Fescol. 2012. Obtenido de: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/kolumbien/09489.pdf>

y cumplimiento de ésta ley en varias etapas de su ciclo vital del proceso, es decir desde su inicio, y desde su primer año de su ejecución.

Como punto de partida en la evaluación respecto al cumplimiento de los objetivos propuestos por la ley 1429 de 2010, se debió primero conocer, cuál fue la situación que motivó a su creación, y lo que se pretendía solucionar con ella. Seguido de conocer, como se ha venido mencionado a lo largo del presente trabajo, que esta ley fue creada por el gobierno colombiano como mecanismo para combatir a la informalidad empresarial al tiempo que la informalidad laboral que por largo tiempo viene afectando al país y a su economía, de acuerdo a la gran mayoría de fuentes empleadas para la realización de esta investigación. Hecho que se ha traducido en un mal general, puesto que termina por afectar a todos los actores de la economía nacional. Por consiguiente hizo necesario el abordaje de la investigación desde de dos enfoques, que en conjunto permiten considerar si realmente la ley cumplió su finalidad, y estos son el enfoque cuantitativo y el cualitativo. Puesto que es posible considerar la utilidad de la ley 1429 de 2010 por medio de una evaluación respecto al impacto que ésta haya generado, gracias a que permite la medición tanto de forma estadística, así como también los aspectos socioeconómicos, de acuerdo con Ernesto Abdala (Capítulo 2-evaluación de impacto: tipos modelos teóricos y proceso técnico).³⁸

3.1 EVALUACIÓN DESDE EL ENFOQUE CUANTITATIVO

Este enfoque permite evaluar el impacto generado a la comunidad de este contexto en general, en defensa del bien común, ya que permite medir en cifras y estadísticas aspectos como empleabilidad, inserción laboral posterior a la promulgación de la ley, tipo de trabajo, rangos de edades entre muchos otros datos. Tal como se podrá observar a continuación.

Tomando como base el informe presentado por La Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio (CONFECAMARAS), respecto a la Ley de formalización empresarial y laboral en Colombia, que a su vez se soporta en cifras del Banco Mundial, se da a conocer que en Colombia para ese año se presentó una tasa de informalidad empresarial cerca del 38,7%.³⁹ Ubicado para ese tiempo en entre los 6 países latinoamericanos con menor informalidad, sin olvidar que, como se mencionó anteriormente la dificultad existente para encontrar una información

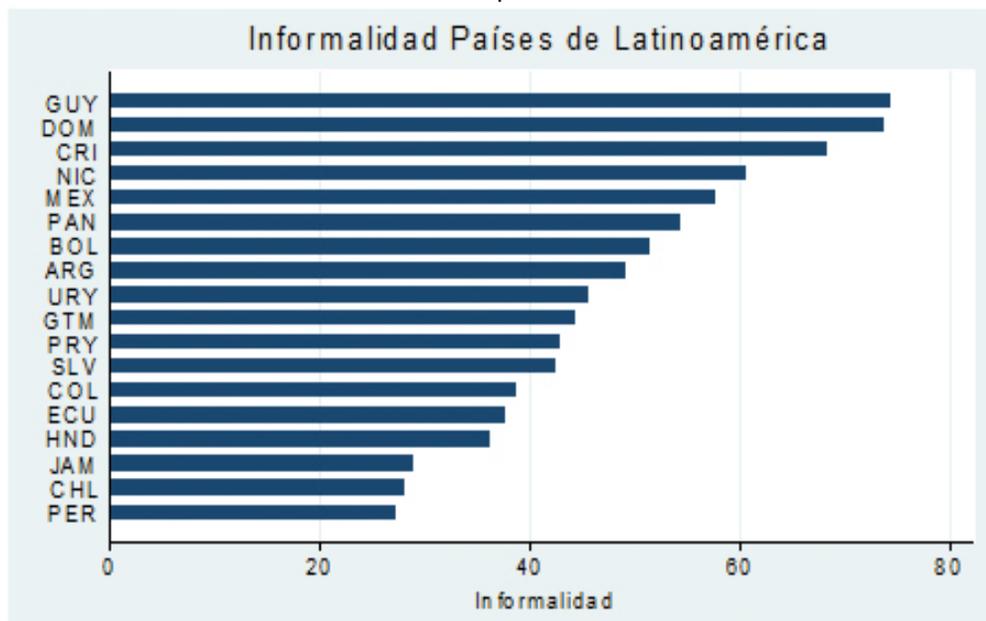
³⁸ ABDALA Ernesto. Capítulo 2-evaluación de impacto: tipos modelos teóricos y proceso técnico. Obtenido de:

<http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001%5CFile%5CLa%20evaluaci%C3%B3n%20de%20impacto.pdf>

³⁹ Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio (CONFECÁMARAS). Comité de Análisis Económico de las Cámaras de Comercio de Colombia. El impacto de la formalización empresarial en Colombia. 2011.

veraz, puesto que la que se puede encontrar es sesgada o estimada, debido a que los mismos empresarios son muy reservados a la hora de entregar información con transparencia, respecto a sus actividades. Por tanto nos apoyamos en las cifras expresadas por el DANE, la cual ha sido de gran relevancia para múltiples informes revelados por diversos organismos e instituciones, como para este caso COMFECAMARAS, fuente de apoyo en la que podemos basarnos para el cumplimiento de la presente investigación, y la cual revela de acuerdo a sus bases comparables a nivel nacional, que los porcentajes de informalidad laboral, se mantenía para la fecha de su informe en un preocupante 60% de la población total, presentando eventualmente, fluctuaciones que causan los ciclos que experimenta la economía nacional en condiciones normales.

Gráfica 3. Informalidad en Países de América Latina según % de Empresas que Expresan que sus Pares Subreportan Ventas.

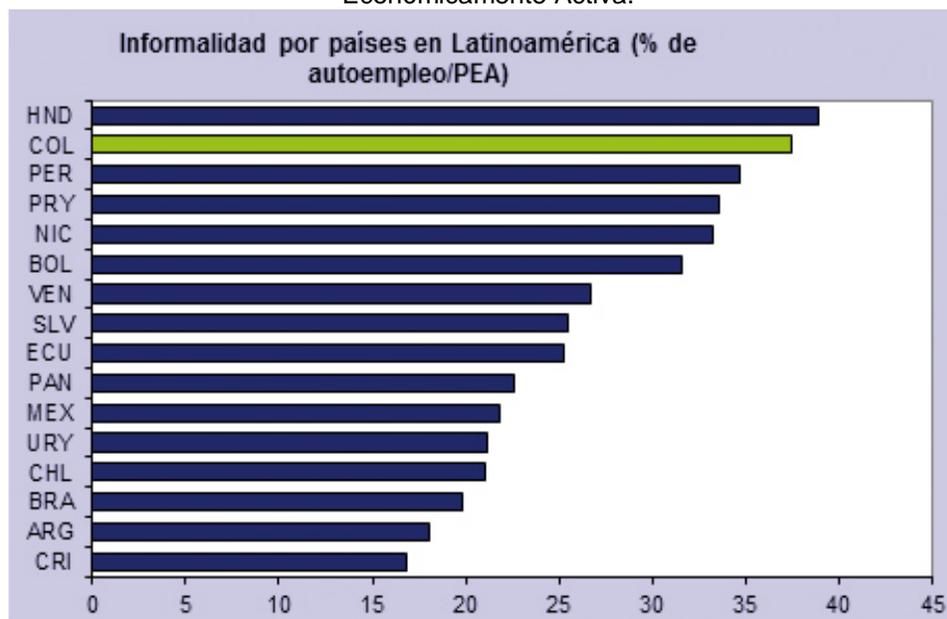


Fuente: Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio (CONFECÁMARAS). Comité de Análisis Económico de las Cámaras de Comercio de Colombia. El impacto de la formalización empresarial en Colombia. 2011.

En el mismo informe se revela la preocupante situación de Colombia, en comparación con países latinoamericanos que aportaron sus datos disponibles, y que sitúan al país en el segundo puesto con mayor tasa de informalidad laboral (autoempleo) en esta región. Acercándose a un 37.6%, manteniendo esta tasa en las mismas proporciones en mediciones anteriores⁴⁰.

⁴⁰ Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio (CONFECÁMARAS). Comité de Análisis Económico de las Cámaras de Comercio de Colombia. El impacto de la formalización empresarial en Colombia. 2011..

Gráfica 4. Informalidad en Países de América Latina, según relación Autoempleo/Población Económicamente Activa.



Fuente: Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio (CONFECÁMARAS). Comité de Análisis Económico de las Cámaras de Comercio de Colombia. El impacto de la formalización empresarial en Colombia. 2011.

Partiendo de las anteriores estadísticas puede considerarse con un incremento positivo en la formalización de empresas y formalización laboral, representa un avance en la problemática abordada en esta investigación. Por tanto un incremento que sufra en la formalización tanto de empresas como empleo, se traduce en un balance positivo.

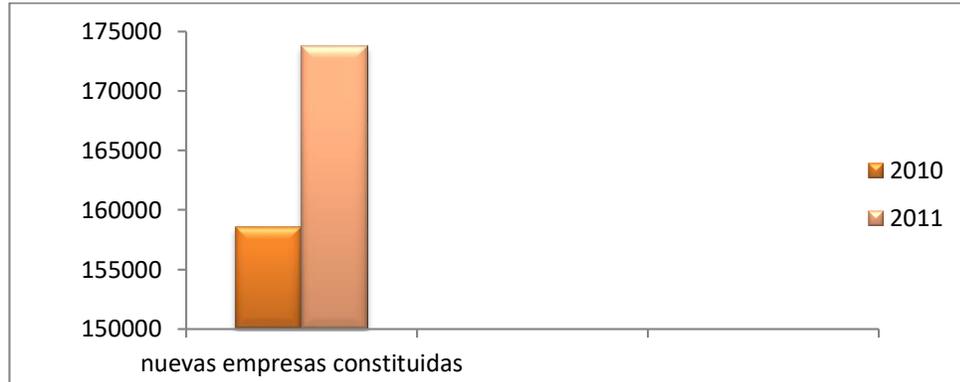
De acuerdo al informe de COMFECAMARAS, se presenta un crecimiento del 9.6%, de las nuevas matrículas en el registro mercantil de personas naturales y jurídicas, para el periodo Enero a Agosto, entre los años 2010 y 2011 a nivel nacional.

El ya relacionado informe, menciona además que con respecto a las pequeñas empresas que se beneficiaron de la ley 1429 de 2010 a corte de 31 de Agosto de 2011, las cifras corresponden a 87.043 equivalentes a registros ya matriculados al registro mercantil que optaron por poner al día sus obligaciones anuales de renovación haciendo uso de la amnistía, y 144.523 corresponde a nuevas matrículas de pequeñas empresas, para un total de 231.556, y siendo estas últimas el 83.2% del total nuevos matriculados para ese periodo en las cámaras de comercio⁴¹.

⁴¹ Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio (CONFECÁMARAS). Comité de Análisis Económico de las Cámaras de Comercio de Colombia. El impacto de la formalización empresarial en Colombia. 2011..

Gráfica 5. Nuevas Empresas Constituidas.

nuevas empresas constituidas	Enero a Agosto		diferencia
	2010	2011	
	158551	173782	15231



Fuente: Elaboración propia con base a: Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio (CONFECÁMARAS). Comité de Análisis Económico de las Cámaras de Comercio de Colombia. El impacto de la formalización empresarial en Colombia. 2011.

3.1.1. Informe Estadístico por Regiones. Citando el mismo informe, COMFECAMARAS 2012, se desglosa el informe estadístico por regiones, correspondiente al mismo periodo, de la siguiente forma:

En el periodo enero-agosto del 2011, la Región Centro, comprendida por los Departamentos: Bogotá Distrito Capital, Cundinamarca, Huila y Tolima. Representó el 37.88% del total de nuevas empresas constituidas en el país; el 39.97% de las empresas nuevas beneficiarias acogidas a la Ley 1429 de 2010. Y registraron el 42.03% de las empresas aprovecharon la amnistía presentada en el artículo 50.

Cuadro 4. Empresas Nuevas que se Acogieron a la Ley 1429 de 2010 Región Centro.

REGIÓN CENTRO					
Bogotá, Cundinamarca, Huila y Tolima					
% de R. del total de nuevas empresas constituidas en el país.	Empresas que se acogieron a la ley 1429.		Nuevas Empresas Constituidas		IMPACTO
			Enero - Agosto		
	Nuevas Empresas	Amnistía	2010	2011	
37,88%	57772	36587	55257	65822	87.8%

Fuente: Elaboración propia con base a: Elaboración propia con base a: Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio (CONFECÁMARAS). Comité de Análisis Económico de las Cámaras de Comercio de Colombia. El impacto de la formalización empresarial en Colombia. 2011.

Región Oriente: Compuesta por los Departamentos; Arauca, Boyacá, Casanare, Norte de Santander y Santander. Representan el 12.97% del total de las nuevas empresas constituidas en el país; el 13.26% corresponden a las empresas nuevas acogidas a la ley, y el 17.44% corresponden a las empresas que hicieron provecho de la Amnistía que se relaciona en el artículo 50.

Cuadro 5. Empresas Nuevas que se Acogieron a la Ley 1429 de 2010 Región Oriente.

REGIÓN ORIENTE					
Arauca, Boyacá, Casanare, Norte de Santander y Santander					
% de R. del total de nuevas empresas constituidas en el país.	Empresas que se acogieron a la ley 1429.		Nuevas Empresas Constituidas		IMPACTO
			Enero - Agosto		
	Nuevas Empresas	Amnistía	2010	2011	85.0%
12,97%	19165	15164	21420	22541	

Fuente: Elaboración propia con base a: Elaboración propia con base a: Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio (CONFECÁMARAS). Comité de Análisis Económico de las Cámaras de Comercio de Colombia. El impacto de la formalización empresarial en Colombia. 2011.

Región Amazonia y Orinoquia: Representan el 5.53% del total de las nuevas empresas constituidas en el país. De las cuales el 5.53% la constituyen las empresas nuevas beneficiarias de la ley 1429 de 2010 y el 4.84% a las empresas que se acogieron a la Amnistía establecida en dicha Ley.

Cuadro 6. Empresas nuevas que se acogieron a la Ley 1429 de 2010 Región Orinoquía.

REGIPON AMAZONIA Y ORINOQUÍA					
Amazonas, Caquetá, Guainía, Guaviare, Meta, Putumayo, Vaupés y Vichada.					
% de R. del total de nuevas empresas constituidas en el país.	Empresas que se acogieron a la ley 1429.		Nuevas Empresas Constituidas		IMPACTO
			Enero - Agosto		
	Nuevas Empresas	Amnistía	2010	2011	84.9%
5,42%	7988	4212	8482	9414	

Fuente: Elaboración propia con base a: Elaboración propia con base a: Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio (CONFECÁMARAS). Comité de Análisis Económico de las Cámaras de Comercio de Colombia. El impacto de la formalización empresarial en Colombia. 2011.

Región Pacífico: Representando el 12.38% del total de nuevas empresas constituidas en el país; distribuidas de la siguiente forma: 12.20% empresas nuevas beneficiarias de la ley 1429, y 8.41% que aprovecharon la Amnistía contemplada en dicha Ley.

Cuadro 7. Empresas Nuevas que se Acogieron a la Ley 1429 de 2010 Región Pacífico.

REGIPON PACÍFICO					
Cauca, Chocó, Nariño y Valle del Cauca.					
% de R. del total de nuevas empresas constituidas en el país.	Empresas que se acogieron a la ley 1429.		Nuevas Empresas Constituidas		IMPACTO
			Enero - Agosto		
	Nuevas Empresas	Amnistía	2010	2011	82.0%
12,38%	17639	7317	21813	21512	

Fuente: Elaboración propia con base a: Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio (CONFECÁMARAS). Comité de Análisis Económico de las Cámaras de Comercio de Colombia. El impacto de la formalización empresarial en Colombia. 2011.

Región Antioquia y Eje Cafetero: Esta región representa el 17.81% del total de nuevas empresas constituidas en el país; distribuidas de la siguiente forma: 16.61% corresponden a empresas nuevas beneficiarias de la Ley 1429 de 2010, y 12.35% corresponden a las que aprovecharon la Amnistía contemplada en dicha Ley.

Cuadro 8. Empresas nuevas que se acogieron a la Ley 1429 de 2010 Región Antioquia y Eje Cafetero.

REGIÓN ANTIOQUIA Y EJE CAFETERO					
Antioquia, Caldas, Quindío y Risaralda.					
% de R. del total de nuevas empresas constituidas en el país.	Empresas que se acogieron a la ley 1429.		Nuevas Empresas Constituidas		IMPACTO
			Enero - Agosto		
	Nuevas Empresas	Amnistía	2010	2011	77.5%
17,81%	24000	10754	28885	30955	

Fuente: Elaboración propia con base a: Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio (CONFECÁMARAS). Comité de Análisis Económico de las Cámaras de Comercio de Colombia. El impacto de la formalización empresarial en Colombia. 2011.

Región Caribe: Esta representa el 13.54% del total de nuevas empresas constituidas en el país, conformadas o distribuidas de la siguiente manera: 12.43%, empresas nuevas acogidas y beneficiarias de la ley 1429 de 2010, y el 14.92% correspondiente a las empresas que se acogieron a la Amnistía propuesta en la misma Ley.

Cuadro 9. Empresas nuevas que se acogieron a la Ley 1429 de 2010 Región Caribe.

REGIÓN CARIBE					
Atlántico, Bolívar, Cesar, Córdoba, Guajira, Magdalena, San Andrés y Providencia y Sucre.					
% de R. del total de nuevas empresas constituidas en el país.	Empresas que se acogieron a la ley 1429.		Nuevas Empresas Constituidas		IMPACTO
			Enero - Agosto		
	Nuevas Empresas	Amnistía	2010	2011	76.3%
13,54%	17959	12989	22694	23538	

Fuente: Elaboración propia con base a: Elaboración propia con base a: Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio (CONFECÁMARAS). Comité de Análisis Económico de las Cámaras de Comercio de Colombia. El impacto de la formalización empresarial en Colombia. 2011.

Sin embargo los estudios realizados por la Unidad de Gestión pensional y Parafiscal UGPP y la DIAN en el 2012, dan testimonio que al cierre del 2011, de las 239.400 empresas que registraron como beneficiarias de la Ley 1429 de 2010 ante las Cámaras de Comercio, tan solo el 3% realizaron aportes a la Seguridad Social.

Para La Unidad de Pensiones y Parafiscales - UGPP, ese fue un resultado muy bajo, ya que solo 6.707 de las empresas registradas como beneficiarias de la ley en cuestión, contribuyeron al objetivo propuesto por medio de este mecanismo, de contribuir a la formalización y garantizando las condiciones de Seguridad Social a sus empleados, como resultado de los beneficios otorgados por la ley 1429 de 2010. Además dentro de la misma investigación realizada por la DIAN y la UGPP, de acuerdo al mismo informe se encontró que: alrededor del 43% de las empresas fiscalizadas, se beneficiaron de la Ley, sin tener derecho a ello, por no ser nuevas ni renovadas, el 2% de las empresas, teniendo la obligación de hacerlo, no pagaron parafiscales, es decir son evasoras u omisas. Como si fuera poco, el 7% de las empresas fiscalizadas, aunque realizaron el pago de sus aportes a la Seguridad Social, no lo hicieron de forma correcta, ni oportuna⁴².

3.2. EVALUACIÓN DESDE EL ENFOQUE CUALITATIVO

En esta fase de la evaluación que permite una consideración en cuanto a la determinación, en los logros de los objetivos propuestos por la ley 1429 de 2010 para combatir tanto la informalidad empresarial como laboral, se basó de acuerdo con Ernesto Abdala (Capítulo 2-evaluación de impacto: tipos modelos teóricos y proceso técnico). En el cual a su vez cita a autores como (Gallart; Ramírez; Ibarrola),

⁴² Unidad De Gestión Pensional y Parafiscales UGPP. Rueda de Prensa Seguimiento a la formación de empresas - Ley 1429 de 2010. Marzo 30 de 2012. Obtenido de: https://www.ugpp.gov.co/doc_view/3083-rueda-de-prensa-ley-1429.

la discusión de que es lo público y que es lo privado, para lo cual los segundos citados sostienen que:

“Público: Enmarcan las políticas que favorezcan a toda la sociedad en defensa del bien común. En este camino aconsejan que el Estado fuera el único que debería normativizar reglas claras de juego en el diseño global y desarrollo de los programas. La información a los responsables de las decisiones, a partir de evaluaciones de buena calidad cobra destacada magnitud a la hora de luz a este marco regulatorio.”⁴³

De esa manera la evaluación del impacto, podrá evitar al máximo que programas futuros carezcan de bases en sus inicios, sin recoger alguna experiencia anterior, tratándose también de crear sistemas de rendición de cuentas. Argumentan los autores. Además desde su punto de vista, es necesario que la evaluación basada en principios básicos de objetividad y neutralidad, previamente acuerdos entre los diferentes agentes implicados sobre el contenido y alcance de la misma. En la cual está cargada de suma importancia el grado de satisfacción de los propios gestores de las políticas o el de sus propulsores, siempre que los procesos establecidos proporcionen información en aras de mejorar futuras programaciones.

Con base a lo anterior y acudiendo a los distintos informes en los cuales se encuentran diferencias en cuanto al resultado final, puesto que el revelado por COMFECAMARAS, se muestran cifras alentadoras de lo que fue el impacto de la ley 1429 de 2010 por medido desde el enfoque cuantitativo, y el segundo, evaluado desde el mismo enfoque, se muestran por el contrario cifras de cómo esta Ley, fue utilizada por algunas empresas evasoras e inescrupulosas que se beneficiaron de ella sin tener derecho a ello. Hecho que se evidenció en aspectos que terminan por afectar toda una comunidad, una sociedad, un país; tales como la baja cobertura Seguridad Social contributiva, además también de la cobertura del sistema pensional, como producto de la informalidad laboral, según lo afirma Santiago Montenegro, presidente de Asofondos, en artículo publicado por la revista Dinero (Las devastadoras consecuencias de la informalidad en Colombia)⁴⁴. En el cual en el plano macro, la informalidad tanto empresarial como laboral afectan de manera relevante a la economía colombiana, apoyado por la teoría del director de Fedesarrollo, Leonardo Villar, en el mismo artículo, en el que destaco otras grandes consecuencias que tiene la informalidad para la economía del país, como lo son: Empleos de muy baja calidad o empleos precarios; reduce la tasa impositiva,

⁴³ ABDALA Ernesto. Capítulo 2-evaluación de impacto: tipos modelos teóricos y proceso técnico. Obtenido de:
<http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001%5CFile%5CLa%20evaluaci%C3%B3n%20de%20impacto.pdf>

⁴⁴ MONTENEGRO, Santiago. Revista DINERO, Economía. Las devastadoras consecuencias de la informalidad en Colombia. 2016. <http://www.dinero.com/economia/articulo/los-problemas-y-las-consecuencias-de-la-informalidad-en-colombia/239203>

competencia desleal, congestión de servicios públicos sin contribuir a su financiación.

Además la ley 1429 de 2010 fue muy enfática y combatir la informalidad atacando la figura de las cooperativas de trabajo asociado, figura que en su casi totalidad fue desvirtuada por las empresas a la hora de generar empleos, pero que en su mayoría fueron reemplazadas por agencias de empleo tercerizado. Lo cual se traduce en inestabilidad laboral y situación desfavorable al empleado, situación causante de la deserción laboral a la informalidad laboral, de acuerdo al último artículo citado. En concordancia a estos últimos, sus afirmaciones, se basan a estudios que revelan el DANE 6 años después de haber sido creada la Ley 1429 de 2010, para ser exactos durante el primer trimestre del 2016, donde arrojo datos en cuanto la informalidad laboral en 23 ciudades de la áreas metropolitanas en las que su cifras correspondieron al 48.8%.

De acuerdo a Stefano Farné en su artículo (Acciones para la generación de empleo y mejoramiento del dialogo social en Colombia) 2012⁴⁵. Pese a los grandes esfuerzos y avances cuantitativos del mercado laboral en Colombia, a partir de finales del 2011, en el que mostró una sustancial mejora, el subempleo sigue siendo muy elevado, el número absoluto de desempleados no bajó de dos millones de personas y la informalidad no mostró síntomas de debilitamiento. Probablemente en la evolución del mercado laboral colombiano, la informalidad se ha convertido en el más emblemático y destacado fenómeno en los insistentes niveles de persistencia.

En la misma fuente de investigación el autor expone que dentro del contexto latinoamericano, Colombia se destaca gracias a sus altísimos niveles de desempleo e informalidad. El análisis desarrollado sugiere que ambos fenómenos tienen determinantes comunes, y que la forma de bajar de manera permanente el desempleo será, necesariamente generar más empleos formales. Deduciendo que la Ley 1429 de 2010 como mecanismo del gobierno de ese periodo, contribuyo muy poco a la solución definitiva de la problemática de desempleo y la informalidad en el país.

En el mismo artículo, el autor menciona como el Gobierno colombiano a más tardar en diciembre del 2012, debía implementar un plan de mejoramiento del proceso de inspección y del sistema de información en las Empresas de Servicios Temporales, con el fin de verificar que no se atacasen los derechos laborales, motivo por el cual muchos empleados han migrado a la informalidad laboral. De ahí la importancia y la relación existente entre el Outsourcing o tercerización laboral y la Ley 1429 de 2010, ya que lo que se ha presentado como una herramienta efectiva para la

⁴⁵ FARNÉ, Stefano. Acciones para la generación de empleo y mejoramiento del diálogo social en Colombia. Revista Fescol. 2012. Obtenido de: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/kolumbien/09489.pdf>

administración y las organizaciones, pueden presentarse como uno de los causantes de la informalidad.

Según las síntesis realizadas a las investigaciones previas sobre la Ley 1429 de 2010, se considera que la ley no cumplió con los objetivos propuestos de reducir la informalidad empresarial y laboral en Colombia, tal como era su finalidad.

Lo anteriormente mencionado se da después de analizar las diversas investigaciones al respecto, dado a distintos aspectos en conjunto con sus variables, incluidas las diferentes políticas del Estado, que en ocasiones suelen ser contradictorias, tal como se ha manifestado por los distintos autores y sus respectivas investigaciones abordadas a lo largo de este trabajo. Como es el caso de las políticas incoherentes por parte del gobierno que en su afán de empezar a generar soluciones a las diversas problemáticas, para este caso, la guerra a la pobreza e inequidad, terminan por ir en contra de otras ya existentes, ya sean enfocadas a la misma causa directa o indirectamente, como lo son los incentivos para acabar con la informalidad tanto empresarial como laboral.

Evidenciado por el conflicto existente entre estas políticas, dentro de las cuales para alivianar la problemática de una, termina por afectar el propósito de la otra; es decir en las medidas del gobierno por combatir la pobreza e inequidad creo beneficios como el crédito y la bancarización de informales, la afiliación al régimen subsidiado a través del SISBEN, termina por desnaturalizar la política de formalización y generación de empleo, configurada en la ley 1429 de 2010, donde simplemente algunas de las empresas y personas afectadas por este fenómeno, no sienten la necesidad de salir de su zona de conformidad.

Esta situación entre muchas otras, como la precarización del trabajo a través de la tercerización de la fuerza laboral, que en su gran mayoría es utilizado por algunos empresarios para evadir responsabilidades que terminan por afectar el bienestar laboral.

Por todas estas razones argumentadas, como ya se mencionó anteriormente por los diferentes autores y entidades en sus respectivas investigaciones, artículos y teorías, se puede considerar con gran suficiencia argumentativa la ineficacia en el cumplimiento de los objetivos trazados en la ley 1429 de 2010, que en su naturaleza, y sus buenas intenciones, buscaba acabar o mejorar las precarias condiciones a que se enfrenta la economía nacional, como consecuencia de la informalidad empresarial, que a su vez golpea contundentemente el ámbito laboral del país.

4. DEBILIDADES EN LA ESTRUCTURACIÓN DE LA LEY 1429 DE 2010

A pesar de la buena iniciativa del estado, para formalizar las unidades productivas y por ende incrementar las posibilidades de generar empleo de calidad, en especial para jóvenes, madres cabezas de hogar, adultos en situación en desplazamiento forzado. Se ha evidenciado que la puesta en marcha la ley ha generado vacíos y dificultades que han obligado al estado y sus entes de control a buscar métodos para subsanar estas debilidades. Por tal razón se han promulgado los decretos 545 del 2011 y el Decreto 4910 del 2011

“Decreto 545 del 25 de febrero de 2011, que hace referencia al deseo de las personas de acogerse a la mencionada ley, delimitando la cobertura del beneficio en los aportes parafiscales, matrícula mercantil y aportes de nómina.”

“Decreto 4910 del 26 de diciembre de 2011, en el cual se expresa la progresividad en el pago de impuesto de renta y complementarios, siempre y cuando cumpla con los requisitos expuestos en la ley, indica además los casos en los que se pierden los beneficios y las consecuencias de ello”.

4.1 CAUSALES DE NO APLICACIÓN DE LOS BENEFICIOS OTORGADOS POR LA LEY 1429 DE 2010

La Ley 1429 de 2010 en su artículo 48 habla claramente de las restricciones para acceder a los beneficios estipulados en los artículos: 4º de la progresividad en el impuesto de renta, 5º Progresividad en el pago de los parafiscales y otras contribuciones de nómina, 7º Progresividad en la Matrícula mercantil y su renovación. Y nombra en su párrafo único a La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP), como ente gubernamental encargado de ejercer control y seguimiento a lo mandado y contemplado en el presente artículo.

Ley 1429 de 2010 art. 48, la cual se describe mejor y más claramente en el siguiente cuadro.

Cuadro 10. Causales de no Aplicación de los Beneficios Otorgados por la Ley 1429 de 2010, art. 48.

Causales de no aplicación de los beneficios otorgados por la Ley 1429 de 2010, art. 48		
Tipo de Comerciante	Presupuesto	Fundamento jurídico
Personas naturales	Que cancelen su matrícula y con posterioridad presenten solicitud de otorgamiento de una nueva matrícula con la misma actividad económica	Literal a) del Art. 6 Decreto 545 de 2011
Personas naturales y Personas jurídicas	Que se encuentren inactivas: Cuando por más de un año han dejado de renovar la matrícula mercantil	Art. 7 Decreto 545 de 2011
Personas jurídicas creadas como consecuencia de	1. Escisión 2. Fusión 3. Reconstitución en los términos del artículo 250 del Código de Comercio	Literales c), d) y e) del Art. 6 Decreto 545 de 2011
Personas jurídicas constituidas con aportes de:	Establecimientos de comercio, sucursales o agencias destinados a desarrollar una empresa existente	Literal f) del Art. 6 Decreto 545 de 2011
Personas jurídicas que adquieran	Con posterioridad a la constitución Establecimientos de comercio, sucursales o agencias destinados a desarrollar una empresa existente	Literal g) del Art. 6 Decreto 545 de 2011
Personas naturales en cuyos activos se encuentren	Establecimientos de comercio, sucursales o agencias destinados a desarrollar una empresa existente, transferidos por persona jurídica o natural	Literal h) del Art. 6 Decreto 545 de 2011

Fuente: Cámara de Comercio de Medellín incentivos de la formalización. 2011. Obtenido de: <http://www.camaramedellin.com.co/site/Portals/0/Documentos/Mailer/2011/ForoJurista/5Doctrina.pdf>

De igual manera la Ley 1429 de 2010 en su artículo 49° estipula Sanciones por el suministro de información falsa, para acceder a los beneficios de los que habla en los artículos: 4° Progresividad en el pago del impuesto sobre la renta, 5° Progresividad en el pago de los parafiscales y otras contribuciones de nómina, 7° Progresividad en la matrícula mercantil y su renovación, 9° Descuento en el impuesto sobre la Renta y Complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina. Los empleadores que vinculen laboralmente a nuevos empleados que al momento del inicio del contrato de trabajo sean menores de veintiocho (28) años, 10° Descuento en el Impuesto sobre la Renta y Complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina para los empleadores que contraten personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad, 11° Descuento en el impuesto sobre la Renta y Complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina.

Los empleadores que vinculen laboralmente a mujeres que al momento del inicio del contrato de trabajo sean mayores de cuarenta (40) años y que durante los últimos doce (12) meses hayan estado sin contrato de trabajo, y 13º Descuento en el impuesto sobre la Renta y Complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones de nómina en relación a los trabajadores de bajos ingresos.

Los empleadores que vinculen laboralmente a nuevos empleados que devenguen menos de 1.5 salarios mínimos mensuales legales vigentes. Las sanciones de que habla el presente artículo por el suministro de información falsa, dará a lugar al pago a manera de multa al monto equivalente al 200% de todos los beneficios recibidos.

4.2. INFORME DEL SISTEMA NACIONAL DE INFORMACIÓN DE DEMANDA LABORAL SINIDEL

La Ley de Formalización y Generación de Empleo en su título VI “Sistema Nacional De Información Sobre Demanda De Empleo”, y en cada uno de los artículos que lo componen, crea el Sistema Nacional de Información de Demanda Laboral, SINIDEL. Aquí se integran todo el conjunto de métodos, procedimientos, bases de datos, plataformas tecnológicas, sistemas de información y análisis y demás herramientas que permitan hacerle un seguimiento adecuado al comportamiento de la demanda laboral en el país.

El propósito de SINIDEL es el de consolidar, procesar, presentar toda la información que genere lo relativo a la demanda laboral, respecto a factores como: cantidad, características específicas de la mano de obra, sectores económicos, competencias laborales, sectores geográficos y demás responsabilidades que el tema laboral suscite. La entidad gubernamental responsable de esta operación es El Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Entidad que a su vez cuenta con una comisión asesora constituida así:

- a) El Ministro de la Protección Social o su delegado, quien lo presidirá.
- b) El Director del DANE o su delegado, quien ejercerá como Secretario Técnico de la Comisión.
- c) El Director del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena) o su delegado.
- d) El Ministro de Educación Nacional o su delegado.
- e) El Ministro de Comercio, Industria y Turismo o su delegado.
- f) El Ministro de Hacienda y Crédito Público o su delegado.
- g) El Director General del Departamento Nacional de Planeación o su delegado.
- h) El Presidente del Consejo Privado de Competitividad o su delegado.
- i) Un delegado de las Instituciones de Educación Superior incluidas las técnicas y tecnológicas.

La mencionada comisión asesora tendrá como funciones básicas:

1. Efectuar el seguimiento de la implementación y reglamentación del sistema de información de la demanda.
2. Diseñar, aprobar y hacer seguimiento a un Plan de Fortalecimiento de las estadísticas de demanda laboral que debe ser operado por el DANE y todas las instituciones que tienen la competencia de producir, procesar y analizar información de demanda laboral.
3. Presentar informe anual a las Comisiones Económicas del Congreso de la República sobre la evolución comparativa de las cifras de demanda laboral.
4. Velar por la oportuna emisión del Boletín de Demanda Laboral Insatisfecha contemplado en la presente ley, así como por la correcta difusión del mismo.
5. Analizar y estudiar comparativamente el comportamiento de las cifras de demanda laboral frente a las variables de desempleo, grupos etarios de la población, región del país, escogencia de estudios formales y no formales, entre otros.
6. Realizar seguimiento continuo a los resultados arrojados por el SINIDEL a partir de la realización de estudios técnicos que permitan hacer comparaciones del comportamiento de las cifras de demanda laboral según grupos etarios de la población, región del país, nivel y tipo de formación, entre otros.
7. Las demás que le asigne la ley.

El informe del Sistema Nacional de Información de Demanda Laboral SINIDEL. Bajo su lema “Saber Para Decidir” para el primer semestre del 2015 presenta el siguiente contenido.

Cuadro 11. Boletín Sistema Nacional de Información de Demanda Laboral SINIDEL.

¿Qué es?

Es una publicación semestral sobre el mercado laboral y su relación con la educación en Colombia, desarrollada a partir de la participación de diferentes fuentes oficiales de información nacional, dirigida a jóvenes de 10.º y 11.º.

¿Para qué te sirve?

Te dará una visión general del panorama laboral colombiano, lo que te permitirá contar con más información para la toma de decisiones al momento de terminar tus estudios.

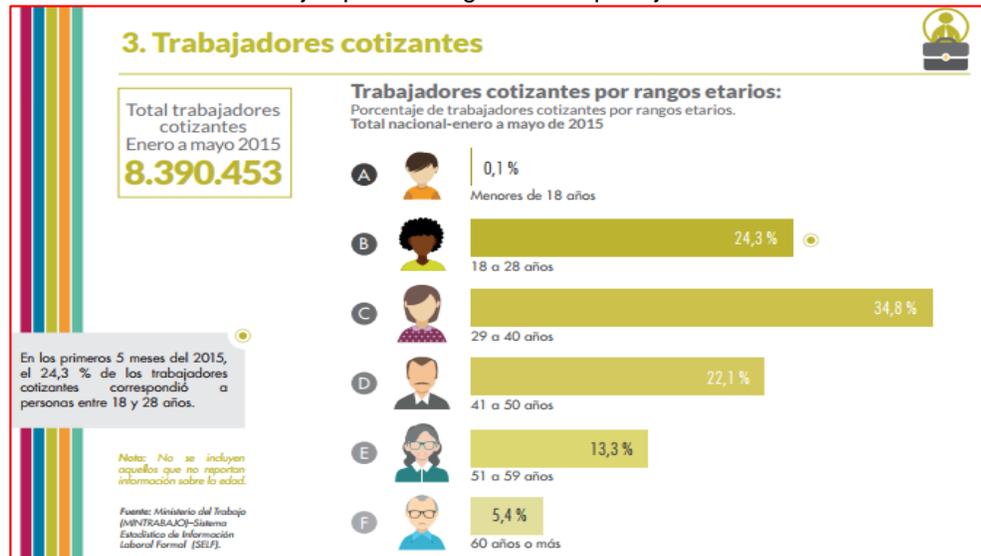
¿Qué encuentras en este boletín?

1. Ocupados por nivel de formación.
2. Vinculación laboral de los nuevos profesionales colombianos.
3. Trabajadores cotizantes.
4. Vacantes en el Servicio Público de Empleo.
5. Vacantes y empleados en el Estado.

Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas DANE. Sistema Nacional de Información de Demanda Laboral SINIDEL. 2015. Obtenido de: <https://www.dane.gov.co/files/.../boletines/sinidel/boletin-sinidel-2016-01.pdf>

A continuación se presenta un breve ejemplo del seguimiento que ejerce el SINIDEL a la cuestión laboral en el país.

Cuadro 12. Ejemplo del Seguimiento que Ejerce el SINIDEL.



Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas DANE. Sistema Nacional de Información de Demanda Laboral SINIDEL. 2015. Obtenido de: <https://www.dane.gov.co/files/.../boletines/sinidel/boletin-sinidel-2016-01.pdf>

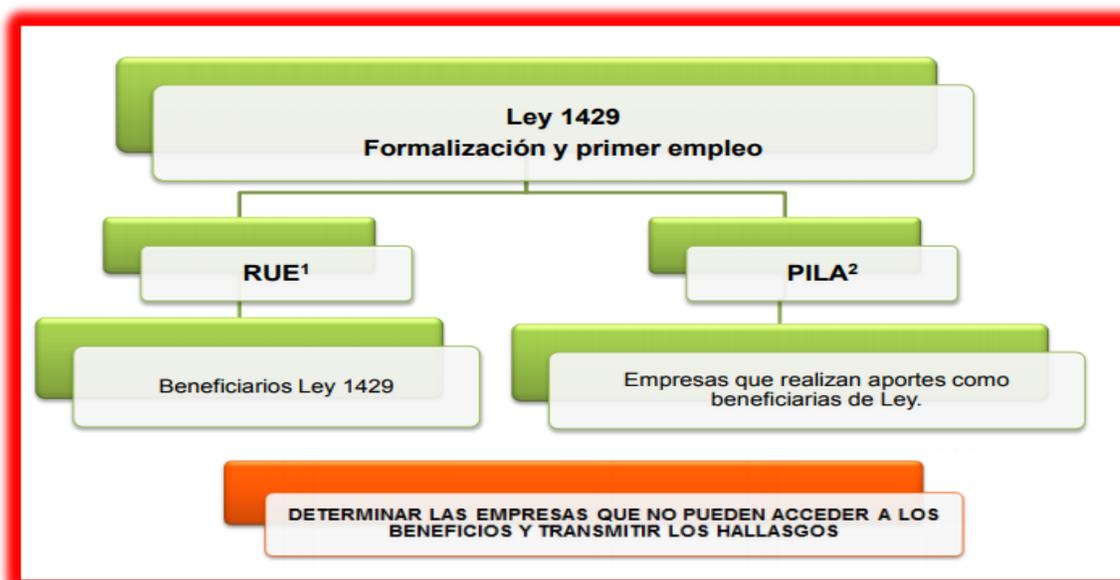
4.3 INFORME UNIDAD DE GESTIÓN PENSIONAL Y PARAFISCALES UGPP

Por su parte la Unidad De Gestión Pensional y Parafiscales UGPP en la rueda de prensa “seguimiento a la formación de empresas ley 1429 de 2010” del 30 marzo de 2012 y en cumplimiento de su deber misional de realizar un especial seguimiento en la verificación de los requisitos para acceder a los beneficios de los que habla la ley objeto del presente trabajo de investigación y según las funciones otorgadas dentro del artículo 48 de la misma. Mediante revisiones técnicas, cruce de cuentas, visitas selectivas, y mediante sus programas y software de control como:

RUE: Mediante el cual consulta empresas que se registraron o renovaron el registro mercantil y que se postularon como beneficiarios de la ley 1429 de 2010.

PILA: Con este programa la UGPP hace seguimiento a las empresas que están realizando aportes de seguridad social y que se matricularon como beneficiarios de la Ley 1429 de 2010.

Cuadro 13. Obligaciones de la UGPP frente a la Ley 1429 de 2010.

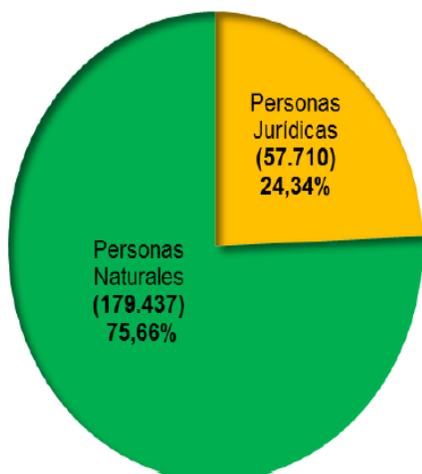


Fuente: Unidad De Gestión Pensional y Parafiscales UGPP. Rueda de Prensa Seguimiento a la formación de empresas - Ley 1429 de 2010. Marzo 30 de 2012. Obtenido de: https://www.ugpp.gov.co/doc_view/3083-rueda-de-prensa-ley-1429.

En el informe presentado en esta rueda de prensa la UGPP, presenta; que para el 2011 se crearon 237.147 empresas, siendo en su gran mayoría constituida por Personas Naturales 76% y tan solo un 24% se matriculo como Persona Jurídica, de estas últimas el 91% corresponde a sociedades por acciones simples (S.A.S).

Cuadro 14. Empresas Nuevas creadas en el año 2011 a nivel nacional.

Participación por tipo



Empresas creadas como Personas Jurídicas	Número
Sociedad por Acciones Simplificadas S.A.S.	52.381
Sociedad Limitada	2.776
Empresas Unipersonales	759
Sociedad Anónima	447
Sociedad en Comandita Simple	416
Sociedad Extranjera	315
Otras Sociedades	616
Total	57.710

Fuente: Unidad De Gestión Pensional y Parafiscales UGPP. Rueda de Prensa Seguimiento a la formación de empresas - Ley 1429 de 2010. Marzo 30 de 2012. Obtenido de: https://www.ugpp.gov.co/doc_view/3083-rueda-de-prensa-ley-1429.

Por consiguiente la UGPP manifiesta que de las 237.147 empresas creadas 98.200 no demuestran haber contratado trabajadores, y del número base el 56%, tienen entre 1 y 5 trabajadores, de las empresas matriculadas un 12% son S.A.S, y un 41% son empresas dedicadas al comercio.

Cuadro 15. Tamaño de Empresas por Número de Empleados Año 2011.

No. de empleados	Empresas	% Par
0	98.280	41,05
1	87.250	36,45
2 A 5	47.986	20,04
6 A 10	3.867	1,62
11 A 50	1.551	0,65
51 A 100	36	0,02
101 A 250	12	0,01
> 250	418	0,17
TOTAL	239.400	100

Fuente: Unidad De Gestión Pensional y Parafiscales UGPP. Rueda de Prensa Seguimiento a la formación de empresas - Ley 1429 de 2010. Marzo 30 de 2012. Obtenido de: https://www.ugpp.gov.co/doc_view/3083-rueda-de-prensa-ley-1429.

Otros datos relevantes del informe UGPP:

- El 3% de las empresas registradas como beneficiarias de la ley 1429, en las Cámaras de Comercio, han realizado aportes a la seguridad social (RUE).
- Lo que a su vez representa el 84% de las empresas que pagan a través de PILA que dice ser beneficiarias de la ley.
- Existe un alto porcentaje de empresas que han accedido a los beneficios del registro mercantil sin generar un solo puesto de trabajo formal.
- Por otra parte, el 16% de empresas que acceden a los beneficios pagando a través de PILA no se encuentran registradas en el RUE.

La UGPP al observar que existen evidentes desviaciones frente al propósito generador de la ley 1429 de 2010 realizó un piloto de fiscalización, tomando como

base a 80 empresas con el objetivo de verificar el cumplimiento de los requisitos para acceder a los beneficios de la ley 1429 de 2010. En dicho piloto se encontró:

- 19 de las 80 empresas no están obligados a pagar parafiscales, pues no cuentan con empleados o no han iniciado operaciones.
- 8 de las 80 empresas cumplen adecuadamente con las obligaciones.
- 4 de las 80 empresas no cuentan con información confiable.
- 1 empresa hace caso omiso, el resto de empresas se encuentran en proceso de fiscalización⁴⁶.

De acuerdo a los datos anteriores, se puede afirmar que una de las grandes falencias o debilidades en la ejecución de la Ley, radica inicialmente en la falta de control y seguimiento. Aspecto que es inherente y fundamental en el desarrollo de un proyecto. Puesto que de ahí se puede evaluar el cumplimiento de lo estimado o presupuestado en él. De lo contrario nunca no habrá el control sobre el mismo, ni se podrá corregir y encaminarlo hacia la meta propuesta.

La ley 1429 de 2010 si bien presentó beneficios para los empresarios que manifestaron su intención y entusiasmo por participar en la iniciativa del gobierno, también generó riesgos que para los dueños de unidades productivas generaron incertidumbre frente a la viabilidad de acogerse a la mencionada ley, en gran parte por la falta de acompañamiento y capacitación, teniendo en cuenta, que posterior a la ley 1429 de 2010, como ya es costumbre en la legislación colombiana, abruptamente y constantemente, se presentan cambios y/o modificaciones, tal como lo fue el Decreto 4910 del 2011, en el cual se modificaron y adicionaron requisitos para acceder a los beneficios ofrecidos por la ley 1429 de 2010, cambios que fueron mencionados anteriormente. Acarreando consecuencias negativas como sanciones por incumplimiento de la misma, volviéndola de esta forma en un arma de doble filo, tal como lo señalan los autores Fajardo, Gómez y Angélica Patiño, 2010⁴⁷.

Paralelo a esta situación se hace evidente la debilidad en cuanto a los canales de comunicación que promueva con éxito la implementación de la ley de formalización laboral y empresarial, con un debido plan de capacitación, con lenguaje sencillo y claro, con herramientas didácticas adecuadas. La ley no se presentó estructurada coherente.

⁴⁶ Unidad De Gestión Pensional y Parafiscales UGPP. Rueda de Prensa Seguimiento a la formación de empresas - Ley 1429 de 2010. Marzo 30 de 2012. Obtenido de: https://www.ugpp.gov.co/doc_view/3083-rueda-de-prensa-ley-1429.

⁴⁷ FAJARDO Calderón, Constanza Loreth; GÓMEZ Orozco, Nora Isnela; HIDALGO Patiño, Angélica. Ley 1429 de 2010: arma de doble filo para el contribuyente. Contexto, 2013, vol. 2, no 1, p. 185-197.

“Antes de pedirle a un empresario que formalice sus empleos, debemos solicitar que legalice su empresa. Existen incoherencias entre las medidas oficiales para combatir la pobreza e inequidad, y las de formalización empresarial y laboral, por ejemplo: El crédito y la bancarización de informales, desestimula la formalización empresarial; la afiliación al régimen subsidiado a través del SISBEN desestimula la formalización laboral”.⁴⁸

El Instituto Nacional de Contadores Públicos en el Boletín INCP 2012, mencionan a la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) y la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) como los entes de control para la verificación y cumplimiento de requisitos para acceder a los beneficios otorgados por la Ley 1429 de 2010 al igual que las cámaras de comercio.

En el boletín informativo el INCP, manifiesta que al cierre del año 2011, 239,400 empresas se registraron ante la cámara de comercio como posibles beneficiarias de la ley 1429 de 2010 de estas solo el 3% han realizado aportes a la seguridad social de sus empleados, es decir tan solo 7,182 empresas. De las mismas 239,400 empresas el 41% manifestó no tener trabajadores, y el 56% entre 1 y 5 trabajadores⁴⁹.

Cuadro 16. Empresas Registradas como Posibles Beneficiarias de la Ley 1429 de 2010.

No Reportan Trabajadores	98.154	41%
Reportan entre 1 Y 5 Trabajadores	134.064	56%
Realizan aportes	7.182	3%
TOTAL EMPRESAS REGISTRADAS	239.400	100%

Fuente: Instituto Nacional de Contadores Públicos en el Boletín INCP. No 76. Abril de 2012. Obtenido de: <http://incp.org.co/Site/2012/socios/boletin/76.pdf>

De esta manera se puede deducir que las debilidades que sirvieron de obstáculo al cumplimiento de los objetivos propuestos por la ley 1429 de 2010, obedecen a un sin número de factores que marcaron su ineficacia desde su inicio, durante su desarrollo y su evaluación. Dado de la siguiente forma: Falta de estudio previo entre las leyes y/o políticas anteriores a esta, que permitieran identificar la incoherencia existentes entre ellas, falta de capacitación y programas que permitieran o evitaran incurrir en sanciones por incumplimiento de las mismas, además de la falta de un monitoreo o seguimiento durante el tiempo de ejecución, que hubiese permitido re

⁴⁸ Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio (CONFECÁMARAS). Comité de Análisis Económico de las Cámaras de Comercio de Colombia. El impacto de la formalización empresarial en Colombia. 2011.

⁴⁹ Instituto Nacional de Contadores Públicos en el Boletín INCP. No 76. Abril de 2012. Obtenido de: <http://incp.org.co/Site/2012/socios/boletin/76.pdf>

direccionar el propósito establecido en dicha ley. En cuanto a la legislación laboral se generó un vacío frente a combatir la tercerización del trabajo, dado que la ley hizo un especial énfasis, en la des virtualización a las Cooperativas de Trabajo, permitiendo de esta forma el cambio de esta figura al empleo o utilización de otras modalidades de tercerización laboral, como las agencias temporales entre otras. Así mismo el rol de las EGPP que no fue eficiente, dado que se limitó básicamente a formular informes que no permitieron re orientar las desviaciones del propósito de la ley, objeto de este trabajo.

De igual manera se podría afirmar que las Cámaras de Comercio, no le dieron la debida importancia a la implementación de la ley de formalización empresarial. De esta manera pocas unidades productivas accedieron al registro mercantil, y de esas pocas empresas, una pequeña cantidad obró con la debida honestidad que se esperaba, ya que muchas de las que se formalizaron, realmente no generaron empleo formal, desfigurando el propósito o la intención generadora de la ley 1429 de 2010. Todo esto sin contar la falta de empoderamiento por parte de los órganos competentes hacia la misma, que a su vez emitieran informes objetivos y reales sobre la evolución y evaluación de dicha ley. Este coctel de razones, entre otras, hace evidente que en definitiva la ley 1429 de 2010, fue ineficiente e inoperante frente a la obligación constitucional del Estado de propender por una mejor economía del país, que se debe ver reflejada en el bienestar de los ciudadanos.

CONCLUSIONES

A manera de conclusión se puede decir que, inicialmente la naturaleza de la Ley 1429 de 2010, se basó en las pretensiones del gobierno colombiano de mostrar sus buenas intenciones como protagonista, regulador, y mediador dentro de la economía nacional, generando mecanismos o herramientas que en principio fueron presentadas como armas combativas o soluciones a unas de las problemáticas que más afectan al país, desde lo social y repercutiendo de gran manera en la economía, tal como es el caso, eje central de la presente investigación, los fenómenos de la informalidad empresarial, la informalidad laboral y el desempleo. Fenómenos que en la actualidad siguen aquejando al Estado, haciendo ver estos mecanismos, en el caso más concreto la Ley 1429 de 2010 objeto de esta investigación, tan solo como una utopía en la solución de dicha problemática.

A pesar de su iniciativa y los alentadores informes revelados dentro de su primer año de ejecución, la realidad terminó por reflejar su verdadera baja efectividad, en las que predomina la contaminación de la corrupción, que resulta ser un flagelo aún más grande e intratable, esto por esta causa en gran medida a que en ocasiones, el formalismo se presta para que entidades terminen favoreciendo a organizaciones que no cumplen los requisitos previstos en estas leyes, para acceder a los beneficios ofrecidos por ella. Sin embargo, no éste el único causante de la ineficacia de este programa.

De acuerdo a las investigaciones realizadas dentro del presente trabajo y tal como se mencionó anteriormente desde su creación la Ley 1429 de 2010 falló, al no tener en cuenta otras políticas creadas por el gobierno. Un previo estudio hubiese permitido ver de forma clara lo contradictorio de ellas entre sí, tal como sucedió al comparar la Ley 1429 de 2010, vs el acceso de pequeñas empresas no formalizadas a créditos a una muy baja tasa de interés, y el Subsidio que ofreció el gobierno por medio del SISBEN incentivando de cierta forma a seguir en la informalidad empresarial y laboral, puesto que las pequeñas empresas gracias al acceso a estos créditos no ven la necesidad de salir de la informalidad, al igual que los trabajadores informales tampoco ven la necesidad de salir de su zona de confort.

Adicionalmente, entre las diversas fallas, abordadas en el capítulo IV, una de las más notorias, fue la falta de monitoreo durante su desarrollo, y quizá la más importante y visible de todas las fallas, fue la falta de un empoderamiento de dicho mecanismo o proyecto como lo fue la Ley 1429 de 2010, por parte de los entes gubernamentales competentes en este campo. Como consecuencia de ello, se derivaron el resto de fallas, ya que en esa falta de empoderamiento, seguimiento y control, cedió terreno al aprovechamiento al vacío que generó la Ley en cuestión, además del uso indebido de la misma, sin que hubiese una manifestación de

indignación por parte de algún ente, permitiendo de esta forma que la tercerización solo cambiara de modalidad, teniendo presente, que una de las situaciones que pretendía cambiar este programa o Ley, consistía en atacar o acabar con la precariedad laboral que arrastra consigo, en algunas situaciones, gracias al mal aprovechamiento por parte de algunas organizaciones, que no dan la verdadera utilidad que les otorga una herramienta tan bondadosa como lo es el Outsourcing.

Ya que esta figura, gracias al escaso avance en su regulación y la falta de interés por parte del gobierno en establecer normas y límites que vayan acorde a los derechos a un trabajo digno, ha permitido manipular en la mayoría de ocasiones los vacíos, dejándolos a libre interpretación de las diversas normas.

En este caso la Ley 1429 de 2010 no fue la excepción, debido a que se centró a combatir el trabajo tercerizado, atacando a la figura de Cooperativas de Trabajo Asociado, de forma específica, permitiendo de esta forma que las organizaciones que hacen mal uso de dicha figura, simplemente se transformaran a otras figuras o modalidades de subempleo, tales como las agencias de empleo tercerizado entre otras.

RECOMENDACIONES

De la misma forma en que la profesión Contable, recopila la información, clasifica, analiza y proporciona información relevante de la misma. También de esa forma debe tratarse el proceso que emana de las estrategias del gobierno con fines del bienestar común, puesto que en estas estrategias se invierten recursos que corresponden a los tributos de todo un país, además que son en aras de mejoras en el desarrollo del bienestar colectivo. Asunto que debe involucrar a todos los actores beneficiados, pero que debe presentar al menos un doliente, a quien afecte directamente los resultados que de este se deriven.

Por tanto es relevante recordar la importancia de la historia en cada contexto, debido que gracias al conocimiento que ella proporciona, se revelan datos que permiten evitar cometer los errores del pasado, o dado el caso orientarse con planes de acción que en el pasado que hallan conllevado a una determinada solución, y que a su vez pueden ser el punto de partida, para futuras soluciones. Caso contrario a la experiencia obtenida en la evaluación del impacto de la Ley 1429 de 2010, en la que no se contó con las bases suficientes, además de no haber realizado estudios previos de las políticas que paralelamente afectarían su desarrollo efectivo, y lo peor de todo, es que aun después cumplido ciclo en su aplicabilidad, no se siguen contando con los registros confiables y suficientes para estudiar de acuerdo a esta experiencia la viabilidad de otros proyectos que se deseen emprender, es decir no se cuenta con una información objetiva y fidedigna que permita una correcta retroalimentación.

Por todo lo anterior, y con la responsabilidad y la conciencia que se tiene por parte de los ponentes del presente trabajo, en cual de manera reiterada, se ha dejado claro a lo largo del mismo, se ha manifestado y dejado en claro, que no se poseen las competencias y los recursos para emitir un juicio, en profundidad respecto al tema, nada más que basados en análisis a diversas investigaciones anteriores, que aportaron experiencias para análisis y construcción de éste con el objetivo de optar el título de Contadores Públicos.

Se recomienda en primera medida una mejor sustentación y fundamentación previa al abordaje de problemáticas que trascienden tantos aspectos, superando solo lo económico. Además de delegar a dolientes con responsabilidad adherida al cumplimiento de un proyecto de tal envergadura, para el cual de acuerdo a los conocimientos y postura podrían corresponder a profesionales de la disciplina contable, al servicio a los organismos del Estado, que con base a sus funciones deben dar cuentas e informes no solo de índole contable a dichos interesados, si no también informes de carácter social. Por tanto se propone a la profesión contable tomar la iniciativa para tomar parte activa de la misma, por medio de la Junta Central

de Contadores, quien debiera tomar un papel primordial, en conjunto del Concejo Técnico podrá proponer tareas que permitan con base a sus conocimientos y competencias en materia tributaria, laboral, comercial, realizar la estructuración, seguimiento, control y evaluación, análisis y posterior informe de con respecto a futuros decretos, proyectos o mecanismos en pro de un desarrollo transversal del bienestar común.

BIBLIOGRAFÍA

ABDALA Ernesto. Capítulo 2-evaluación de impacto: tipos modelos teóricos y proceso técnico. Obtenido de:
<http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001%5CFile%5CLa%20evaluaci%C3%B3n%20de%20impacto.pdf>

ALTURO Foncea, C. A. Impacto Tributario de la Ley 1429 de 2010 en La pequeña Empresa en el Espinal Tolima. 1-11. El Espinal, Tolima, Colombia. 2014.

ARTILES, Antonio Martin. Artículo: Teoría sociológica de las relaciones laborales. 2006. Editorial UOC. Obtenido de:
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2003/138390/teorellab_a2003p149iSPA.pdf

BASTIDAS Patiño, Adriana. Artículo: El outsourcing: un verdadero contrato empresarial de corte estratégico. Revista Investigium, ciencias sociales y humanidades, Pasto Colombia. Vol. 2, núm. 2. 2011. Obtenido de:
<http://investigiumire.iucesmag.edu.co/ire/index.php/ire/article/viewFile/26/25>

Boletín Del Observatorio Del Mercado De Trabajo y La Seguridad Social No. 13 de la universidad Externado de Colombia.

CAMAÑO Vega, R. J. Impacto de los Beneficios Promovidos por la ley de Formalización Empresarial Y Laboral en Colombia. Cartagena. 2014.

Cámara de Comercio de Medellín incentivos de la formalización. 2011. Obtenido de:
<http://www.camaramedellin.com.co/site/Portals/0/Documentos/Mailer/2011/ForoJurista/5Doctrina.pdf>

CASTRO, Javier Andrés; ORTIZ, Carlos Humberto; URIBE, José Ignacio. Artículo: Una teoría general sobre la informalidad laboral: el caso colombiano. Revista Economía Y Desarrollo, Volumen 5 Número 2, Septiembre 2006.

Código de ética profesional, actualícese. com. Obtenido de:
<http://actualicese.com/normatividad/2001/leyes/L43-90/2L43-90.htm>

Comité Interorganizacional de Principios y Directrices para la Evaluación del Impacto Social. 2003.

Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio (CONFECÁMARAS). Comité de Análisis Económico de las Cámaras de Comercio de Colombia. El impacto de la formalización empresarial en Colombia. 2011.

COY, Marcela María; OREJUELA, Johnny J.; ZURIANY Fernández, Lina. Trayectorias laborales y relacionales de profesionales de empresas multinacionales de la ciudad de Cali, Colombia. Trabajo y Sociedad. REDALYC.ORG, 9. 2008.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE. Medición Del Empleo Informal y Seguridad Social. En: Boletín De Prensa, 8 de febrero de 2013.

Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas DANE. Sistema Nacional de Información de Demanda Laboral SINIDEL. 2015. Obtenido de: <https://www.dane.gov.co/files/.../boletines/sinidel/boletin-sinidel-2016-01.pdf>.

FARNÉ, Stefano. Acciones para la generación de empleo y mejoramiento del diálogo social en Colombia. Revista Fescol. 2012. Obtenido de: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/kolumbien/09489.pdf>

FAYOL, Henri. Administración Industrial y General. Sao Pablo, Editorial Atlas. 1950.

FRITZ Mostern, Marx. Elementos de la administración pública. New York: Prentice Hall inc., 1946.

GANGA Contreras, Francisco; TORO Reinoso, Iván. Administradores públicos de la Universidad de los Lagos-Chile. Artículo: Externalización de funciones: algunas reflexiones teóricas. 2008. Obtenido de: https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/261.

HAMMER, M, y CHAMPY, J. "Reingeniería". Editorial Norma Bogotá, Colombia. 1994.

HERNÁNDEZ, R.; FERNÁNDEZ, C.; BAPTISTA, P. (s.f.). Metodología de la investigación. México, D.F. Ed. McGraw Hill Interamericana de México, S.A. de C: V.

Ley 1429 de 2010, Congreso de Colombia. Obtenido de: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley142929122010.pdf>.

MARTINEZ Suarez, M. N. Contrato de Outsourcing en la Legislación Colombiana. 2590-2603. Barranquilla, Colombia. 2013.

MÉNDEZ, Álvarez, C. E. Metodología guía para elaborar diseños de investigación en ciencias económicas, contables y administrativas (2da ed.). Santafé de Bogotá, Colombia: Ed. Mc Graw Hill interamericana. 1999.

Ministerio de la Protección Social. Obtenido de:
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html.

MONCADA Lezama, María Constanza; MONSALVO Bolívar, Yoletth. Implicaciones laborales del outsourcing. Tesis de Grado para optar el Título de Abogado. Santa Fe de Bogotá, Distrito Capital, Colombia. 2000. Obtenido de <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere1/Tesis15.pdf>.

MONTENEGRO, Santiago. Revista DINERO, Economía. Las devastadoras consecuencias de la informalidad en Colombia. 2016. <http://www.dinero.com/economia/articulo/los-problemas-y-las-consecuencias-de-la-informalidad-en-colombia/239203>

Revista DINERO, Economía. Las devastadoras consecuencias de la informalidad en Colombia. 2016. Obtenido de: <http://dinero.com/economia/articulo/losproblemas-y-las-consecuenciadela-informalidadencolombia/239203>.

ROMANOS De Tiratel, S. Guía de fuentes de información especializadas. Buenos Aires: GREBYD. 2000.

TAYLOR, Frederick. Principios de la administración científica. París. Unesco. 1979.

VANCLAY, F. "Principios internacionales para la evaluación del impacto social". Evaluación de impacto y evaluación de proyectos. 2003.

Unidad De Gestión Pensional y Parafiscales UGPP. Rueda de Prensa Seguimiento a la formación de empresas - Ley 1429 de 2010. Marzo 30 de 2012. Obtenido de: https://www.ugpp.gov.co/doc_view/3083-rueda-de-prensa-ley-1429.