

EFFECTOS DE LA DISMINUCIÓN DE LOS PARAFISCALES EN LAS ORGANIZACIONES DEL DEPARTAMENTO DE RISARALDA

Hadys Vanessa Zuluaga Pérez

hzuluaga@eafit.edu.co

Resumen

En la reforma tributaria aprobada en el país en diciembre de 2012 se redujeron cinco puntos de los aportes parafiscales. Este trabajo evalúa los efectos de la misma en 20 organizaciones del departamento de Risaralda. Se encontró que las empresas no han generado cambios fundamentales en su funcionamiento y que dichos efectos fueron neutros, positivos y negativos dependiendo del tipo de organización. Este cambio fue beneficioso para aquellas cuyos ingresos dependen intensivamente de mano de obra, pues reduce sus costos, y negativo para las que tienen altos niveles de ingreso con poca mano de obra pues para ellas aumenta la tributación. En aquellas organizaciones donde el efecto fue positivo, las acciones implementadas fueron aumento de utilidades, incremento de salarios y creación de bonificaciones a los empleados; las organizaciones que percibieron efectos negativos suprimieron empleos y las que percibieron efectos neutros no realizaron cambios. Si bien en el tiempo de implementación de la reforma se generaron nuevos empleos y se aumentó la formalidad laboral en el departamento, las organizaciones lo explicaron más por temas de mercado y otras normas que por la disminución de los parafiscales. La reforma tributaria de 2012 permitió aumentar el flujo de caja de las organizaciones, pero la percepción general respecto a los cambios tributarios es negativa. Sin embargo, los resultados no son concluyentes pues se requieren más estudios y esperar más tiempo para evaluar en profundidad los efectos de esta disminución.

Palabras clave: Parafiscales, empleo, informalidad, crecimiento empresarial.

Abstract

The tax reform approved in the country in December 2012, 5 points of the payroll taxes were reduced. The effects thereof were evaluated in 20 organizations in the Risaralda department. It was found that companies have not produced fundamental changes in their operation and that the effects upon them were neutral, positive and negative depending on the type of organization. This change was beneficial for those organizations whose income depends intensively in manpower, since it reduces its costs and, on the other hand, it was negative for those with high income levels with a small amount of manpower since, for them, the taxation increases. In those organizations where the effect was positive, the actions taken were: increased profit and salary, along with the creation of employee bonuses; those organizations that perceived negative effects removed jobs and those that perceived neutral effects made no changes. Even though at the time of implementation of the reform new jobs were created and the formal employment rose in the Department, organizations explained it was due more to market issues and other policies than to the reduction of payroll taxes. The tax reform of 2012 allowed an increase in the cash flow of organizations but the overall perception with respect to the tax changes is negative. However, the results are not conclusive as more studies and a longer waiting time are needed to deeply assess the effects of this decline.

Key words: Payroll taxes, employment, business growth, informal employment.

Introducción

La reforma tributaria que fue aprobada en diciembre de 2012 generó un cambio en la estructura de costos laborales de las empresas del país al eliminar cinco de los nueve puntos que el empleador debía asumir para financiar el ICBF, el SENA y las cajas de compensación familiar. El Gobierno esperaba que esta medida incrementara la tasa y la formalidad del empleo, pues algunos estudios estimaban que esto podía ocurrir. Otros sectores consideraban que la decisión no generaría los efectos esperados por el Gobierno, también basados en estudios que así lo afirmaban. Independientemente de las tendencias de pensamiento, con este cambio las empresas debieron tomar decisiones, dado que impositivamente hubo una variación que afectó su entorno tributario.

El presente es un estudio de tipo exploratorio, que tiene como fin evaluar el efecto de este punto de la reforma en empresas de Risaralda, así como identificar la percepción que los responsables de las organizaciones objeto de estudio tienen acerca del efecto que ha generado la disminución de los impuestos parafiscales en el desempeño de la organización. La pregunta que se planteó fue ¿Cuáles son los efectos que ha generado la disminución de los impuestos parafiscales en las organizaciones del departamento de Risaralda? Para ello se analizaron los datos relacionados con el empleo y la informalidad que entidades oficiales estiman periódicamente, y se realizaron entrevistas a tomadores de decisiones de 20 empresas con sede en este departamento para establecer las percepciones frente algunos efectos de esta reforma.

Evaluar los impactos de una medida tributaria sobre las organizaciones de Risaralda, los niveles de formalización laboral y el nivel de empleo es relevante para validar las decisiones que el legislador toma, así como para medir el impacto de las mismas en una región específica. Con

esta información se aportará al debate sobre la parafiscalidad que se da entre quienes la defienden, como las cajas de compensación, y quienes se oponen a ella, como algunas entidades que estudian el comportamiento de la economía. Por otro lado, determinar los efectos que tiene una medida como la eliminación de los aportes parafiscales en las empresas es un tema de interés en el sentido que se pueden identificar los diferentes comportamientos organizacionales frente la medida, con lo cual aumenta el conocimiento disponible respecto el direccionamiento de empresas en el marco de cambios tributarios.

De acuerdo a los resultados de este trabajo de investigación, podría decirse que la eliminación de los impuestos parafiscales en términos generales ha producido efectos neutros en las organizaciones del departamento de Risaralda, ya que si bien la reforma, gracias a la reducción de cinco puntos de impuestos a la nómina, ayudó a algunas organizaciones en términos de liquidez, disminución de gastos e incrementos de utilidad, también creó un nuevo impuesto a los ingresos que en términos absolutos la mayoría de las organizaciones ven como el sustituto del parafiscal y no como un alivio que permita tomar decisiones en términos de inversión o generación de empleo.

1. Situación de estudio y pregunta

Con el crecimiento de la competencia internacional y un contexto empresarial cada vez más exigente y dinámico, permanentemente se realizan debates sobre las reformas que cada nación debe realizar para adaptarse al nuevo orden económico, de manera que dichos países puedan integrarse, enfrentar los retos y aprovechar las oportunidades de este nuevo panorama mundial.

Colombia no es ajeno a este fenómeno, por lo que frecuentemente se proponen en el país reformas laborales y tributarias que afirman tener el objetivo de generar empleo y aumentar la competitividad. En ese debate, de forma recurrente, se hace referencia a la necesidad de reducir o eliminar los impuestos a la nómina, conocidos en Colombia como parafiscales y que equivalían a un 9% sobre el valor de la misma, pues representantes del gobierno y algunos gremios, afirman que estos han sido culpables de parte de la informalidad laboral y del bajo crecimiento de puestos de trabajo de calidad en el país. El Ministerio de Hacienda sustentó lo siguiente en la exposición de motivos del proyecto de ley para la reforma tributaria:

En Colombia persisten altos niveles de desigualdad, informalidad y desempleo que constituyen importantes barreras al desarrollo, algunas de ellas causadas, por lo menos parcialmente, por factores asociados al sistema tributario (...) Igualmente preocupantes son las crecientes tasas de informalidad del mercado laboral colombiano que reflejan los altos costos asociados a la contratación de trabajadores bajo las condiciones establecidas en la ley vigente (Ministerio de Hacienda y Crédito Público, 2012, p. 1).

El Gobierno Nacional, buscando mitigar los efectos negativos que estos impuestos a la nómina generan sobre la creación de empleo y los niveles de formalidad laboral, aprobó en diciembre del año 2012 una reforma tributaria dentro de la cual se determina la eliminación de los aportes al Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA– y al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar –ICBF–, al reducir cinco puntos de la parafiscalidad, un cambio impositivo del cual se espera un impacto favorable sobre la generación de empleo en el país, ayudando a reducir la informalidad y a mejorar la competitividad y el desarrollo.

Risaralda se ha caracterizado por tener una alta tasa de desempleo e informalidad por encima de las cifras nacionales. Al respecto, Buchelli, Arango y Cifuentes mencionan para este departamento:

De hecho, la brecha se amplió significativamente a partir del año 2008, cuando se inicia un proceso de fuertes incrementos en la desocupación regional, generando una mayor visibilidad en el contexto nacional, al punto de requerir diseños de programas de choque en el corto plazo, para responder a la problemática social que produce una continuada situación de desempleo (Buchelli, Arango & Cifuentes, 2012, p. 19).

Según cifras del DANE (2012), la tasa de desempleo en Colombia para el año 2012 se situó en 10,4% mientras que en Risaralda fue del 14,8% lo que lo convirtió en el segundo departamento con mayor tasa de desempleo en el país, después del Quindío.

A lo anterior se suma que las empresas asentadas en este departamento pagaban parafiscales al SENA, al ICBF y a Comfamiliar Risaralda como única caja de compensación, – que de hecho continúa recibiendo estos ingresos–, y como se eliminó para las empresas la obligación de hacer aportes a las dos primeras entidades por los empleados que devenguen menos de diez salarios mínimos mensuales legales vigentes, y para aquellas empresas diferentes a las entidades sin ánimo de lucro y a las sociedades declaradas como zonas francas, se hace un territorio ideal para evaluar el impacto de la medida en términos de generación de empleo, formalización del mismo, así como los impactos que dicha reforma tiene en la supervivencia, rentabilidad y crecimiento de las empresas.

Por ende se pretende definir: ¿Cuáles son los efectos que ha generado la eliminación de los impuestos parafiscales en las organizaciones del departamento de Risaralda? Para ello se toma como muestra un número de 20 organizaciones de la región.

1.1. Contenido del informe

Luego de estas consideraciones, el presente trabajo continúa con una breve revisión del marco conceptual donde se plantean algunas nociones sobre organizaciones, los parafiscales y la

reforma tributaria de 2012; continúa con la descripción de la metodología, la presentación de los resultados y el análisis de los mismos. Finalmente, cierra con las conclusiones encontradas en este ejercicio investigativo.

1. Desarrollo

2.1. Marco conceptual

En este trabajo abordaremos el marco de referencia conceptual en dos sentidos. Por un lado realizaremos una aproximación al concepto de organización y por el otro enmarcaremos aspectos relacionados con la trayectoria de los parafiscales y la reforma tributaria de 2012 en Colombia. Para efectos del trabajo también se hace necesario describir los tipos de organización y mencionar algunos aspectos de la consolidación de las organizaciones productivas en Colombia.

2.1.1. Una aproximación al concepto de organización

Teniendo en cuenta que este trabajo pretende conocer los efectos de la disminución de los parafiscales en las organizaciones del departamento de Risaralda, se hace importante dedicar este apartado a profundizar en el tema de las organizaciones.

Por la importancia que la organización tiene para la administración y el ámbito empresarial esta ha sido estudiada a lo largo de los últimos cien años por diferentes autores, quienes, según su punto de vista y los resultados de sus estudios, la han entendido de distintas maneras. La idea de organización ha sido desarrollada, por un lado, como actividad y por otro,

como sustantivo. Menciona Bertoglio (1982) que la organización como verbo hace parte de la administración y consiste en ordenar los recursos disponibles a través de modelos de distribución de la autoridad y división del trabajo, mientras que el término organización como sustantivo hace referencia a la entidad sujeto de la administración y se define como un conjunto de personas que a través de una interacción y del desempeño de ciertos roles, buscan el cumplimiento de unos objetivos comunes. Para efectos de este trabajo nos enfocaremos en la organización como sustantivo por lo que mencionaremos otras ideas que algunos autores de la escuela clásica, neoclásica y contemporánea de la teoría organizacional han dado al respecto. Henry Fayol (1956) hace referencia a la organización como un conjunto de operaciones técnicas, comerciales, financieras, de seguridad, de contabilidad y administrativas. Posteriormente, Morgan (1986) define las organizaciones como generalmente complejas, ambiguas y paradójicas por lo que no tiene una idea única de organización y por tanto plantea siete concepciones de ella, haciendo uso de diferentes metáforas: la organización como máquina, organismo, cerebro, cultura, sistema político, cárcel psíquica, cambio y transformación e instrumento de dominación. Por su parte, Chiavenato (1998, p. 256), compilando las ideas de algunos autores de la teoría neoclásica de la administración como Ernest Dale, Cyril O'Donnell, William Newman, entre otros, define la organización como “una unidad o entidad social, en la cual las personas interactúan entre sí para alcanzar objetivos específicos”. Y menciona también que la organización puede verse desde dos puntos de vista, el primero como la organización formal que se refiere a la organización planeada, formalizada oficialmente, definida en el organigrama y que es comunicada a todos los integrantes de la misma a través de los manuales de la organización y el segundo es la organización informal, aquella que nace de manera natural entre los miembros de la formal

debido a las relaciones que se establecen en el desempeño de sus funciones y que generan grupos que no están establecidos en el organigrama formal.

Autores más contemporáneos complementan estas concepciones, Drucker (1995) define la organización como un grupo humano de especialistas que trabajan en pro de una tarea común, concebida intencionalmente con un propósito especial, que debe ser administrada y destinada a perdurar durante un período considerable de tiempo por lo que continuamente debe mejorar e innovar. Mientras Stoner, Freeman & Gilbert (1996, p. 344) la definen como “un patrón de relaciones –muchas relaciones simultáneas, entrelazadas–, por medio de las cuales las personas, bajo el mando de los gerentes, persiguen metas comunes” y Schvarstein (2004, p. 142), como “un conjunto de relaciones entre personas que hacen uso de sus capacidades y recursos para lograr los fines que se proponen”.

Recopilando los conceptos mencionados por autores citados anteriormente podemos decir que la mayoría de ellos coinciden en que una organización es un conjunto de relaciones entre personas que a través del desempeño de unas funciones específicas, las interacciones tanto formales como informales con los demás integrantes de la entidad social y el aprovechamiento de sus capacidades y de los recursos disponibles trabajan de manera mancomunada para el logro de unos objetivos comunes. Para efectos de este trabajo adoptaremos la postura de Peter Drucker, que considera la importancia para una organización de mejorar continuamente e innovar para perdurar en el tiempo.

Después de realizar la aproximación al concepto de organización, se hace necesario realizar una breve descripción de tres tipos de organizaciones, las del Estado, las organizaciones sin ánimo de lucro y las privadas con ánimo de lucro. Estas últimas son las más importantes para

este trabajo pues dentro de este grupo se ubican las organizaciones a las que les aplica la reforma tributaria aprobada en el año 2012.

2.1.2. Organizaciones del Estado

Las organizaciones del Estado, también conocidas como organizaciones públicas, son aquellas cuya administración depende de normas legales y su propiedad es pública. Según Ramió (2012), la principal razón de ser de estas organizaciones es satisfacer los intereses generales de las comunidades, por tanto sus objetivos están enfocados a cuidar el medio ambiente y a garantizar educación, salud, acceso a servicios públicos, entre otros. Como ejemplo de este tipo de organizaciones podemos nombrar al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, y al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, ambas, instituciones de gran importancia para este trabajo.

2.1.3. Organizaciones sin ánimo de lucro

Cuando hablamos de organizaciones sin ánimo de lucro nos estamos refiriendo a aquellas cuyo principal objetivo no es la búsqueda de un beneficio económico. Bayona y Bustamante (2010) las definen como:

Personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones y de ser representadas judicial y extrajudicialmente, con sujeción a las disposiciones legales y a sus propios estatutos. Nacen por voluntad de los asociados en virtud del derecho constitucional de asociación, o por la libertad de disposición de los bienes de los particulares, para la realización de fines altruistas o de beneficio comunitario; de lo que se infiere que no contemplan dentro de su objeto principal el desarrollo de actividades mercantiles (Bayona & Bustamante, 2000, p. 33).

De acuerdo a lo anterior, podemos decir que la ausencia de lucro es una de las características principales de este tipo de organizaciones, por lo que en ellas no existe el reparto de las utilidades generadas en su ejercicio.

2.1.4. Organizaciones privadas con ánimo de lucro

Las organizaciones privadas con ánimo de lucro son aquellas donde la titularidad del capital y el control los tienen los particulares. Uno de los principales objetivos de este tipo de organizaciones es generar beneficios económicos para brindar utilidades a sus propietarios. Comúnmente son conocidas como empresas. Alcalde (2013, p. 2) menciona que desde un punto de vista jurídico mercantil, la empresa puede definirse como:

Una unidad patrimonial autónoma y compleja, en la que se integra un conjunto organizado de bienes, derechos y obligaciones, bajo la titularidad y dirección del empresario. La finalidad inmediata de la empresa es producir bienes y servicios para el mercado y su finalidad mediata, suponiendo que se trate de empresas mercantiles, obtener alguna clase de utilidad o lucro para sus propietarios.

Este tipo de organizaciones son las que se van a entrevistar en el trabajo, por estar sujetas a los aspectos contemplados en la reforma tributaria.

A continuación presentaremos algunos aspectos representativos de la consolidación empresarial en nuestro país, importante para comprender la dinámica organizacional colombiana.

2.1.5. Algunos aspectos de la consolidación de las organizaciones productivas en Colombia

Según Ramírez (2010), la historia de las organizaciones empresariales en Colombia puede dividirse en diferentes períodos que inician con el comprendido entre 1850 y 1930 donde

el comercio de productos agrícolas, especialmente café, dominó la estructura productiva nacional y en el que nacieron industrias en sectores como cemento, textiles, comestibles y cerveza; el siguiente período, comprendido entre 1930 y 1945, se caracterizó por el nacimiento de nuevas industrias en sectores ya establecidos, distribuidas por diferentes regiones en gran medida gracias a la conformación de las primeras sociedades anónimas en las organizaciones empresariales, lo que permitió aplicar recursos financieros al crecimiento industrial y a la regulación de la economía por parte del Estado. Con respecto a este período, la ANDI (1994) menciona que la industria colombiana mostró diversificación regional y una tendencia temprana a la especialización, y así, por ejemplo, Medellín se especializó en textiles, mientras Bogotá lo hizo en cemento y cerveza. Posteriormente para el período entre 1945 y 1980, el PIB del país se multiplicó por siete, se crearon nuevas industrias en sectores como el manufacturero, transporte, financiero, comunicaciones y servicios públicos y se redujo la participación del sector agrícola en la economía. El taylorismo y el fordismo dominaron estos períodos en los cuales las organizaciones permanecieron bajo la sombra de este tipo de estructuras empresariales rígidas y autocráticas donde el dominio del capital sobre el trabajo prevaleció; de 1980 en adelante los retos del declive de las industrias colombianas, así como los que debieron asumirse con la apertura económica llevaron a implementar en las organizaciones empresariales del país reacomodos estratégicos y organizacionales. Nuevas estructuras y modelos gerenciales llegaron y se implementaron, se estrenaron los primeros grupos económicos importantes y se consolidó un tímido pero significativo grupo de pequeños y medianos empresarios que se ha venido desarrollando y creciendo a través de los años.

Después de la apertura económica, el hecho de estar inmersos en el comercio mundial hace que todos los empresarios del país estén enfrentados a los mercados internacionales y a

competidores con mayores capacidades tecnológicas y financieras, así como con menores costos laborales. Este tipo de situaciones llevan al país a plantear alternativas que hagan más fácil su labor empresarial, para lo cual se planteó una reforma tributaria en 2012 que disminuyó los parafiscales asociados a la nómina que debía pagar el empleador.

2.2.Los parafiscales en Colombia

Los parafiscales representan un grupo amplio de impuestos que abarcan sectores específicos como la papa, la carne, los huevos y otros, que se caracterizan por ser obligatorios, definidos mediante normas y variar según el sector para el que sean establecidos. Ejemplo de esto es la Ley 89 de 1993 que define los parafiscales para el sector ganadero. Se caracterizan porque afectan al grupo o sector para el que fueron definidos y porque son reinvertidos en beneficio de ese mismo grupo. La Ley 179 de 1994, reformada por la Ley 225 de 1995, define en el artículo 12: “Son contribuciones parafiscales los gravámenes establecidos con carácter obligatorio por la ley, que afectan a un determinado y único grupo social o económico y se utilizan para beneficio del propio sector”.

En el sector porcícola se cuenta con un impuesto parafiscal creado por la Ley 272 de 1996, que obliga al pago de 32% de un salario diario mínimo legal vigente por cada porcino al momento del sacrificio. Estos aportes están destinados a la financiación del Fondo Nacional de Porcicultura, encargado del fomento de la producción porcícola en el país. Y se encuentran ejemplos similares a este en los sectores ganadero, avícola y cafetero.

Para que los trabajadores colombianos tuvieran posibilidades de acceder a formación técnica, recreación, atención a la primera infancia, entre otros beneficios, nacieron en el país

mediante el Decreto Legislativo 118 de 1957 y la Ley 27 de 1974 los aportes parafiscales laborales, que implican que los empleadores realicen el aporte de estos gravámenes para financiar los programas del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, y las Cajas de Compensación Familiar, CCF.

Este proyecto de investigación se concentrará en los parafiscales asociados a la nómina (en adelante se denominarán solo parafiscales), por eso a continuación se hace una breve descripción de sus orígenes y trayectoria así como de cada una de las entidades que eran financiadas con estos aportes antes de la reforma tributaria aprobada en el 2012.

2.3. Origen y trayectoria de los parafiscales en Colombia

Clavijo y Lozano (2001) mencionan que los impuestos a la nómina en Colombia nacieron por iniciativa privada en Antioquia con la creación de la primera caja de compensación en 1954, con el fin de ayudar a los trabajadores de ingresos más bajos. Esta iniciativa fue respaldada por el Gobierno Nacional mediante los Decretos Legislativos 118 y 249 de 1957, que obligaban a los empleadores a pagar un porcentaje de cotización del 4% sobre la nómina, este aporte se ha mantenido inalterado desde entonces. Para 1958, el número de cajas de compensación familiar en el territorio nacional alcanzó las 23. Según datos de la Superintendencia del Subsidio Familiar actualmente el número de cajas asciende a 43 (Superintendencia del Subsidio Familiar, 2014).

Los aportes destinados a la financiación del SENA nacieron también en el año 1957 mediante el Decreto Extraordinario 118, en el cual se determinaba que el aporte para la financiación de esta entidad sería del 1% sobre la nómina, posteriormente este aporte subió a 2% mediante la Ley 21 de 1982. El SENA se creó con el fin de dar formación profesional a los

trabajadores jóvenes y adultos de la industria, el comercio, la agricultura, la ganadería y la minería (Decreto 164 de 1957, artículo 2). Mientras que el aporte sobre la nómina para la financiación del ICBF fue ordenado en 1974 por la Ley 27 a una tasa de 2% sobre el valor de la nómina, y subió a 3% por la Ley 89 de 1988. El Instituto de Bienestar Familiar nació con el objeto de propender y fortalecer la integración y el desarrollo armónico de la familia, proteger al menor de edad y garantizarle sus derechos (Ley 7 de 1979, artículo 20).

Durante mucho tiempo, en la legislación sobre los aportes parafiscales no surgieron cambios importantes. Sin embargo, desde principios de los años noventa se ha venido debatiendo en el país sobre la carga laboral que significan dichos aportes, equivalente a 9% del total de la nómina. El crecimiento de la competencia internacional, así como un contexto empresarial cada vez más exigente y dinámico proveniente de la globalización, son algunos de los argumentos para plantear reformas como la eliminación de los parafiscales para que el país se integre a estándares globales que le permitan competir en este nuevo panorama mundial. Representantes del gobierno y algunos gremios afirman que los parafiscales han sido culpables de parte de la informalidad laboral y del bajo crecimiento de puestos de trabajo de calidad en el país. Al respecto comenta el Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Externado de Colombia:

Si bien el tema de los costos laborales siempre ha sido una preocupación de los empresarios, el contexto económico más competitivo, incierto y cambiante en el cual han debido operar las empresas colombianas a partir de la década de los noventa a raíz de la apertura económica, ha creado las condiciones para que el costo del trabajo se constituyera en una importante materia del debate económico. Al hacerse más estrecha la relación entre mercado de trabajo y competitividad de las empresas, el interés se ha desplazado de los salarios, al costo laboral total, salarial y no salarial. En este último se enmarca la parafiscalidad” (Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Externado de Colombia, 2010, p. 17).

Los parafiscales pueden ser un obstáculo a la generación de empleo formal ya que son un costo adicional que hace que las empresas puedan tener cargas laborales más elevadas que en otros países, con lo cual se disminuye su competitividad. Sin embargo, son una herramienta de redistribución valiosa que, dados los beneficios que su aplicación genera en poblaciones específicas en términos de apoyo a la niñez, formación técnica y tecnológica, mejora en las competencias laborales de los trabajadores, recreación, vivienda, créditos, subsidios en dinero y en especie, entre otros, puede generar beneficios mayores que los costos que implican.

Lo anterior ha hecho que la eliminación de los parafiscales tenga tanto defensores como detractores. Entre los mayores impulsores de su eliminación se encuentran entidades como Fedesarrollo y la ANDI; algunos gobiernos los han defendido y otros no, mientras que los sindicatos tradicionalmente han tenido una posición favorable a mantenerlos.

En el marco de los debates y la discusión sobre si deben eliminarse o no los aportes parafiscales en pro de la disminución de los costos laborales, la generación de empleo y el aumento de la competitividad de las empresas colombianas, se aprobó en el país en diciembre de 2012 la Ley 1607 que introdujo una reforma tributaria . Más adelante haremos referencia a puntos importantes de dicha reforma.

2.4. Entidades que se financiaban de parafiscales en Colombia hasta 2012

Los aportes parafiscales tenían destinación específica para la financiación de tres tipos de instituciones, una de ellas, el SENA, dedicada a la intermediación laboral y la formación técnica gratuita de trabajadores; la segunda, el ICBF, dedicada a la atención de la primera infancia; y la tercera, las cajas de compensación familiar, orientada a dar subsidios a los trabajadores del sector formal y a sus familias mediante entregas de dinero, beneficios de recreación y entretenimiento,

crédito, subsidios de vivienda, educación y cursos de capacitación. Para el ICBF el aporte que el empleador debía hacer sobre el valor de la nómina equivalía al 3%; para el SENA, 2% y, finalmente, para las CCF, 4%.

2.4.1. Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF

El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar es una entidad estatal creada en 1968, durante el gobierno del presidente Carlos Lleras, con la misión de que todos los colombianos tuvieran un padre conocido. Su primer director fue Eliodoro Ángel Echeverri y el hito principal de su gestión fue la entrega de la sede central de la institución donde aún hoy opera. En los años setenta inicia uno de sus programas principales, que parte de una recomendación de la Organización Mundial de la Salud y, que aún hoy sigue implementándose: la atención alimentaria de niños de poblaciones de bajos ingresos, cuyas madres se encuentran trabajando, a través de los hogares infantiles. Otro de los hitos de la historia de esta entidad es la invención de la bienestarina, una fórmula de alimento balanceado que se distribuyó en los hogares infantiles a lo largo del país. Para los años ochenta, los hogares infantiles se transforman en hogares comunitarios y las mujeres que los atienden asumen el rol de madres comunitarias, encargándose de la guardería y recreación de niños en edad preescolar. La misión institucional se orienta entonces a la prevención y protección integral de la primera infancia, la niñez, la adolescencia y el bienestar de las familias en Colombia.

Según datos del ICBF (2014), la entidad tiene 33 regionales que atienden en 206 centros zonales, cubre a más de ocho millones de colombianos, en programas como “De cero a siempre”, apoyo nutricional, asistencia en salud y desarrollo sicosocial, adopción, reinserción, protección

de menores y prevención del trabajo infantil, embarazo adolescente, consumo de drogas, maltrato y reclutamiento infantil.

2.4.2. Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

El Servicio Nacional de Aprendizaje es una entidad pública adscrita al Ministerio del Trabajo. Tiene jurisdicción y operación en todo el territorio nacional para lo cual funciona como entidad descentralizada con personería jurídica propia, presupuesto y dirección autónoma. Su objetivo es el desarrollo de los trabajadores colombianos a través de programas de formación que les permita incorporarse en actividades productivas (Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, 2014).

El SENA ofrece oportunidades en tres líneas fundamentales: formación, trabajo y emprendimiento y empresarismo. La primera de ellas ofrece programas de formación titulada que buscan preparar a las personas para desempeñarse en oficios y ocupaciones solicitadas por el sector productivo, programas de formación complementaria que tienen como objetivo actualizar las habilidades, conocimientos y destrezas de las personas para mejorar su desempeño y programa de bilingüismo que surgen como respuesta a la necesidad de formar a los colombianos en un segundo idioma. La segunda línea, a través de programas como la agencia pública de empleo, observatorio laboral, empleabilidad, evaluación y certificación por competencias laborales y microrruedas de empleo, diseña estrategias y desarrolla acciones como intermediación laboral, orientación ocupacional e investigación de mercados laborales con el objetivo de generar más empleo. Finalmente, la línea de emprendimiento y empresarismo tiene como propósito fomentar la cultura del emprendimiento y la generación de empleos a través de

programas como EmpréndeT, Fondo Empezar, Fortalecimiento Pymes y Jóvenes rurales emprendedores.

2.4.3. Cajas de Compensación Familiar

Una definición de las cajas de compensación familiar la hace la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social:

Las cajas de compensación familiar son entidades privadas, sin ánimo de lucro, de redistribución económica y naturaleza solidaria, creadas para mejorar la calidad de vida de las familias de los trabajadores colombianos, mediante la gestión y entrega, en subsidios y servicios, de parte de los aportes de seguridad social que hacen los empleadores (Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, 2014).

Igualmente, Comfenalco Antioquia (2014) afirma que las cajas nacieron “para ayudar a los empleados colombianos en su desarrollo humano, familiar, laboral y social, y contribuir a mejorar la calidad de vida de la comunidad en general”. Lo anterior lo logran entregando a la comunidad beneficios en educación, salud, deporte, recreación, cultura, turismo, vivienda y crédito a los colombianos.

El SENA y el ICBF se financiaron hasta el 2012 con recursos de los impuestos parafiscales, sin embargo, a partir de la reforma tributaria de ese año, su fuente de recursos se modificó y ya no es ese 5% sobre la nómina de las empresas. A continuación se presenta una descripción de aspectos importantes de dicha reforma.

2.5. Reforma tributaria 2012

En el año 2012, el actual gobierno promovió y logró aprobar en el Congreso una reforma tributaria en la cual incluyó la eliminación de cinco puntos de la parafiscalidad correspondientes

a la totalidad de aportes que recibían el SENA y el ICBF. Esto ha podido generar un gran impacto a nivel laboral como un incentivo a la generación de empleo en las empresas, o quizá la posibilidad de que los empresarios tengan un alivio a nivel impositivo, pues es probable que muchos de ellos no hagan cambios significativos en su planta laboral. La reforma menciona elementos que a partir de la Ley 1607 de 2012, podrían generar un impacto para las empresas, pero también para los empleados que trabajan en ellas. Al respecto se mencionan unos apartes:

La ley 1607 de 2012 “Por la cual se expiden normas en materia tributaria y se dictan otras disposiciones” toca temas como los impuestos a personas naturales –a través de la creación del Impuesto Mínimo Alternativo Nacional (IMAN) se pretende que a mayores ingresos se paguen mayores tasas impositivas–, los impuestos a las sociedades –se crea el impuesto para la equidad CREE y se disminuyen los aportes parafiscales, con el fin de fomentar la generación de empleo–, la modificación y disminución de las tarifas del IVA y las normas antievasión y antielusión.

Como se mencionó anteriormente, dicha reforma disminuyó los aportes que hacían los empleadores para la financiación del SENA y el ICBF, y definió, como nueva fuente de financiación para esas entidades un impuesto de retención a las utilidades, denominado CREE. Al respecto menciona el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (2012, p. 32) en la exposición de motivos para para la aprobación de la reforma:

Así las cosas, se crea un nuevo impuesto (impuesto sobre la renta para la equidad - CREE) el cual se calculará tomando en consideración, ya no las nóminas de las empresas, sino las utilidades obtenidas en un período gravable, lo cual contribuye a que el sistema tributario sea más eficaz y equitativo, respetando los principios constitucionales de progresividad, justicia y legalidad.

Este impuesto es considerado “como el aporte con el que contribuyen las sociedades y personas jurídicas y asimiladas contribuyentes declarantes del impuesto sobre la renta y

complementarios, en beneficio de los trabajadores, la generación de empleo, y la inversión social” (Ley 1607 de 2012, artículo 20). Según la norma, las sociedades y entidades extranjeras contribuyentes declarantes del impuesto sobre la renta por sus ingresos de fuente nacional obtenidos mediante sucursales y establecimientos permanentes también son sujeto pasivo de este impuesto, mientras que las entidades sin ánimo de lucro y las sociedades declaradas como zonas francas no serán responsables del pago del CREE y seguirán obligados a realizar los aportes parafiscales.

Con la creación del CREE se elimina el pago de aportes parafiscales para la financiación del SENA y del ICBF en los siguientes casos:

Las sociedades y personas jurídicas y asimiladas contribuyentes declarantes del impuesto sobre la renta y complementarios, correspondientes a los trabajadores que devenguen, individualmente considerados, hasta diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Así mismo las personas naturales empleadoras estarán exoneradas de la obligación de pago de los aportes parafiscales al SENA, al ICBF y al Sistema de Seguridad Social en Salud por los empleados que devenguen menos de diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Lo anterior no aplicará para personas naturales que empleen menos de dos trabajadores, los cuales seguirán obligados a efectuar los aportes de que trata este inciso (Ley 1607, 2012, Artículo 25).

Esta exoneración no aplica para trabajadores que devenguen más de diez salarios mínimos legales mensuales vigentes. Así que una organización puede ser o no sujeto pasivo del CREE y a la vez, deber pagar aportes parafiscales por dichos trabajadores (Ley 1607, 2012).

El artículo 28 de la mencionada ley garantiza la asignación de recursos para el SENA y el ICBF en un monto mínimo equivalente al presupuesto de dichas entidades para la vigencia fiscal de 2013, ajustado anualmente con el crecimiento causado del índice de precios al consumidor más dos puntos porcentuales. El parágrafo 1 garantiza la financiación de estas entidades manifestando que cuando los recursos del CREE no alcancen a cubrir el valor definido, el

Gobierno Nacional, asumirá la diferencia. Esto con el fin de que estas entidades puedan continuar prestando sus servicios a la población beneficiaria sin verse afectadas por la reforma.

Con la disminución de los parafiscales y la implementación del CREE para financiar las entidades afectadas por dicha disminución, esta reforma busca el beneficio de los trabajadores, la generación de empleo, el crecimiento económico y la inversión social. Sin embargo es posible que en la realidad empresarial los efectos estén siendo diferentes y la reforma no esté cumpliendo con los propósitos por los cuales fue establecida y que por el contrario se esté convirtiendo en una mayor carga para los empresarios. Esto será lo que se validará con los hallazgos arrojados por la investigación.

2. Metodología

El presente trabajo se desarrollará a través de un estudio exploratorio cualitativo de la percepción de los actores que intervienen en el objeto de estudio, para obtener un conocimiento más amplio respecto a algunos de los cambios que introdujo la reforma tributaria en Colombia del año 2012. Se utiliza información de bases públicas difundidas por el DANE, específicamente aquella relacionada con el comportamiento de la tasa de empleo en Risaralda, así como la divulgada por la Superintendencia de Subsidio Familiar en lo relacionado a afiliaciones a la caja de compensación en ese departamento.

Igualmente se tomará una muestra intencionada a conveniencia de 20 organizaciones asentadas en el departamento de Risaralda, elegidas por ser de fácil acceso, donde existe un contacto cercano y que están dispuestas a compartir la información, lo cual permitirá determinar

el comportamiento de las mismas respecto a la eliminación de los aportes parafiscales al SENA y el ICBF en la mencionada reforma. Se realizará una entrevista semiestructurada que servirá de guía para la interlocución con la persona que responderá para describir el ejercicio empresarial asociado a la reforma tributaria como fuente primaria de evaluación del comportamiento de las organizaciones respecto a la reducción de los impuestos a la nómina. Los resultados de las entrevistas se analizarán y se compararán con datos disponibles en fuentes secundarias, que permiten validar la información recolectada en las entrevistas y asociar el comportamiento de la economía con el desempeño laboral y empresarial. Se utilizarán estos métodos debido a que son de fácil aplicación y permiten obtener información concreta y directa de las personas involucradas y del tema que se investiga.

3. Presentación y análisis de resultados

La reforma tributaria aprobada en el 2012 buscaba generar un impacto sobre la creación de empleo formal disminuyendo costos asociados a la nómina, específicamente cinco puntos de los impuestos parafiscales. Para mantener la financiación de las entidades que dependían de estos recursos, en la misma reforma se crea un impuesto de equidad de destinación específica el cual depende de la renta de la organización, tal y como lo dice la Ley 1607 de 2012 en su artículo 20:

Créase, a partir del 1º de enero de 2013, el Impuesto sobre la Renta para la Equidad (CREE) como el aporte con el que contribuyen las sociedades y personas jurídicas y asimiladas contribuyentes declarantes del impuesto sobre la renta y complementarios, en beneficio de los trabajadores, la generación de empleo, y la inversión social en los términos previstos en la presente ley.

El presente trabajo busca determinar los efectos que generó en el ejercicio empresarial, la disminución de los parafiscales contenida en esta reforma, a partir de las percepciones y experiencias de 20 organizaciones ubicadas en el departamento de Risaralda.

El proceso de indagación se realizó con organizaciones pequeñas, medianas y grandes asentadas en los municipios de Pereira y Dosquebradas. Todas las organizaciones contaban con más de 10 empleados y una existencia mayor a tres años en el momento de realizar la entrevista. Dentro de la muestra se contó con organizaciones de algunos de los principales sectores de la actividad económica del departamento: alimentos, salud, industria, comercio, servicios y construcción (DANE, 2014). Las entrevistas fueron realizadas principalmente a gerentes generales, solos o en compañía de responsables del área contable, en algunos casos la gerencia delegó la participación totalmente al área contable. En el desarrollo de las entrevistas se evidenció que la mayoría de los gerentes no ha estado muy al frente del cambio tributario y en algunos casos se siente una “abdicación” del proceso contable a manos de los encargados de contabilidad. En este sentido, algunos gerentes, plantean con propiedad y claridad conocimiento del proceso, pero la mayoría de los responsables de la dirección de las organizaciones entrevistadas no mostraron claridad sobre el tema indagado y debieron solicitar apoyo de personal de contabilidad para avanzar en la entrevista. La información obtenida a partir de la entrevista semiestructurada fue grabada y posteriormente sistematizada para realizar el análisis.

Luego de un año de estar en marcha la eliminación de los aportes parafiscales, la mayoría de los gerentes de las organizaciones entrevistadas no habían estimado de manera precisa los valores específicos en términos monetarios que representaron los cambios de esta reforma, más bien lo que se observa es una evaluación del ejercicio de manera global. Es decir, si bien sienten la reducción de los cinco puntos de impuestos a la nómina también deben destinar nuevos

recursos para el pago del CREE, por tanto lo que recoge el directivo es un panorama general de la organización, que, como se verá más adelante, algunos consideran neutro, otros negativo y otros positivo. En las entrevistas se indagó por el conocimiento que el interlocutor tenía frente a la reforma, los aspectos que consideraba más relevantes de la misma y la influencia que esta tuvo en su organización.

Todas las personas con las que se interactuó manifestaron conocer la reforma tributaria de 2012, sin embargo existieron diferencias en los cambios que cada uno de ellos resaltaba. La percepción generalizada respecto los efectos de la reforma es que si bien hay unas disminuciones que podrían favorecer a la empresa, también se crean otros impuestos que, dependiendo de la organización, disminuyen, mantienen o aumentan la tributación por lo que el resultado final no es necesariamente conveniente para ellos. Igualmente algunas organizaciones le dieron más importancia a la reducción del aporte a salud que al de parafiscalidad, mientras que otras priorizaron el hecho de que se redujera el impuesto de renta de 33% a 25% y se incrementará 9% del CREE. Por ejemplo, en una de las organizaciones entrevistadas plantearon:

La reforma lo que hace es modificar el aporte a la salud por otro impuesto (...) ya tú no aportas el 4% que tenías que aportar como empresa sino que ya tienes que pagar es un impuesto de equidad. Lo que pasa es que ese impuesto de equidad es sobre los ingresos de la empresa, entonces ahí es donde entra a jugar como el arma de doble filo (Entrevista realizada a empresario de sector comercio, 2014).

Otro directivo de una empresa del sector metalmecánico plantea:

Hay una mayor carga tributaria, a pesar de que el impuesto de renta pasó de ser de 33% a 25 %, en compensación nació otro impuesto que equivale ahora a 9%, y si analizamos más detenidamente estos dos impuestos encontramos que la base sobre el cual se calculó ese 9% de CREE no necesariamente es la misma de renta. Es decir la suma de estos dos impuestos puede llegar a ser mayor a como se venía pagando anteriormente (Entrevista realizada a empresario de sector metalmecánico, 2014).

Otro de los temas tratados en las indagaciones fueron los costos asociados a la implementación de la nueva estructura tributaria. Se encontró que las organizaciones entrevistadas no generaron cambios fundamentales en su estructura y operación debido a la reforma. En la mayoría de ellas, las unidades encargadas de la parte tributaria y nómina absorbieron las modificaciones y nuevas obligaciones que la reforma creó. Como acciones complementarias, optaron por procesos de actualización y asesoría, así como acompañamiento de expertos tributarios para adaptarse al nuevo marco legal. Varias de ellas debieron asumir costos en la modificación de sus *software* de nómina, horas de trabajo adicional en el proceso de adaptación y algunos traumatismos operacionales al inicio de la implementación. Entre los elementos planteados se resalta:

No tuve que hacer cambios en la empresa, la implementación fue realmente sencilla pues es un trabajo más que todo contable, pero no es demasiado engorroso, la tarea le tocó al contador, es muy sencillo bajar la planilla, quitarle algunos valores de parafiscales y listo, se liquida, que no es nada complicado ante la planilla del PILA, es relativamente fácil; para el CREE, él es también el que tiene que hacer los valores de acuerdo a lo que se facture, eso no es engorroso (Entrevista realizada a empresario de sector servicios de salud, 2014).

Otro directivo afirma:

Los cambios en cuanto a liquidación de la planilla fueron cambios, básicamente, en los *software* de nómina, hubo que adecuarlos para que ya dejaran de liquidar los salarios que eran inferiores a 10 SMMLV, a partir de marzo o mayo que dejamos de pagar SENA e ICBF y a partir de diciembre el tema de la EPS (Entrevista realizada a empresario de sector servicios de salud animal, 2014).

Por su parte, una persona de una empresa de servicios de seguridad menciona:

Los primeros días fueron desastrosos porque como fue un cambio general, entonces hubo que capacitar al personal que genera cheques, también al que cobra. Sí fue difícil (...) tocó hacer unos ajustes a nivel de programa contable (...) fue muy traumático (Entrevista realizada a empresario de sector servicios de seguridad, 2014).

Sin importar si el proceso de implementación fue costoso o traumático, o si fue fácil y sin costos, tal como lo plantea Mintzberg (1999), se observa que las organizaciones entrevistadas realizan procesos de división del trabajo y coordinación de estas actividades. Es decir, el proceso contable y tributario, independiente del tamaño y tipo de empresa, se descarga en una unidad que responde por las actividades afines, entre las que se encuentran los cambios tributarios. Entonces, la reforma sobre los parafiscales en sí, según lo plantearon los entrevistados, fue un proceso que asumió el área contable tributaria, sin generar cambios significativos en las organizaciones.

Seguidamente, de manera específica, se profundizó en aspectos relacionados con los parafiscales y los efectos que la disminución que dichos impuestos ha tenido y pueden tener a futuro en la economía y en el interior de sus organizaciones.

Frente a los impuestos parafiscales, muchos de los empresarios no consideran que estos sean los culpables de la no generación de empleo formal en el país y más bien piensan que esta depende de las condiciones de la economía, la demanda y las necesidades de la empresa y no del hecho de que se cuente con el beneficio de la disminución de estos aportes, aunque reconocen que esta disminución es favorable en términos de generación de liquidez y en algunos casos para el incremento de la utilidad. Algunos de los comentarios al respecto se presentan a continuación:

(...) Yo pienso que en parte el problema no son los parafiscales, sino todos los pagos legales que tiene que hacer una empresa. O sea, es la suma de todo lo que paga, los parafiscales, la seguridad social, los impuestos tan desmedidos que tenemos en este momento, la cantidad de cosas que no podemos deducir de nuestra renta. Yo creo es la suma de todos esos conceptos lo que hace que las empresas no generen mayor empleo, pero que la culpa sea del pago de los parafiscales, no. (Entrevista realizada a empresario de sector servicios salud animal, 2014).

(...) Pues si se disminuyen esos parafiscales difícilmente aumentará el empleo. Dudo que eso incentive directamente a la empresa a contratar más personal porque, igual, ya hay un presupuesto para los empleados, para empleo de la empresa y habría que aumentar en ventas y en producción, más que la reducción de parafiscales (Entrevista realizada a empresario de sector comercio, 2014).

(...) A mí no parece que el tema sean los parafiscales o que haya que quitarlos o dejar de pagar seguridad social para poder generar empleo. Me parece que cuando usted monta su compañía, su empresa, la monta estructurada con fundamentos. El negocio tiene que dar para eso (...) Ahora, si a usted le dan un beneficio, excelente, bienvenido (Entrevista realizada a empresario de sector servicios de seguridad, 2014).

Contrario a lo que plantean entidades como Fedesarrollo (2012) que han defendido desde la teoría la eliminación de los parafiscales como una acción propicia para aumentar puestos de trabajo, los empresarios son más pragmáticos y desde su vivencia expresan lo que tradicionalmente han hecho respecto a la generación de empleo, lo cual no ha dependido de la carga prestacional sino de las necesidades que les impone responder al mercado, por lo cual consideran como prioritaria la demanda, antes que los costos laborales, para la vinculación de personal.

En algunas entrevistas se profundizó en casuística asociada a las experiencias que las organizaciones han tenido con la implementación de la reforma y otros temas propios de la dinámica del sector al cual pertenecen.

En términos generales podría decirse que las opiniones de los empresarios entrevistados están divididas frente a la disminución de los parafiscales y la reforma tributaria, hay quienes manifiestan que este cambio fue positivo para la empresa en términos de la generación de ahorro, liquidez y capital de trabajo, otros opinan que la reforma no generó ningún cambio significativo para sus organizaciones, pues el beneficio obtenido por la disminución de los parafiscales es absorbido por la necesidad de pagar el impuesto a la equidad, y un último grupo está de acuerdo al decir que lo que se logró con la implementación de esta reforma fue incrementar las cargas tributarias de las empresas. A continuación se presentan algunos apartes en este sentido de varias de las organizaciones entrevistadas:

En el transcurso de la operación es bueno, porque tú puedes tener más flujo de caja, o sea un flujo de caja con el que no contábamos (...) con eso se compra mercancía, se hacen más operaciones, se produce más, se vende más, eso sí ayuda mucho en ese aspecto. (...) Ya obviamente a nosotros nos toca hacer proyecciones, ir haciendo provisiones del CREE, ya hicimos la de este año, ya nos toca hacer la del año entrante, toca estar muy pendiente de no tener elevado el CREE (Entrevista realizada a empresario del sector comercio, 2014).

El gobierno dice “vamos a disminuir impuestos” y la gente abre los ojos, ¡qué rico!, pero luego le meten otra cosa, hay que pagar esta otra cosa, entonces. O sea, disminuyen una cosa que son los parafiscales, pero ponen una cosa adicional que es el CREE, es lo mismo, entonces lo que está ahorrándose uno aquí, lo tiene que pagar acá (Entrevista realizada a empresario del sector industria, 2014).

Si tuvo un descanso para mi empresa porque rebajé los pagos mes a mes, rebajé bastante, yo creo que de 800 millones baje como a 500 millones, o sea me quedaron 300 millones, pero vino el tal CREE y me iliqué y me salió un poquito más caro ese, más de 300 millones. (...) Quedó castigado el CREE y quedé castigado yo, ¿por qué? Porque si hubiera seguido con la misma tendencia que venía (...) hubiera pagado más de los 300, 400 o 500 millones, pero como el año pasado fue un año particularmente distinto (...) por varios acontecimientos que fueron la crisis cafetera y el montaje de una cantidad de negocios (...) a mí me tumbó el 6,5% de mercado (Entrevista realizada a empresario del sector comercio, 2014).

Estas diferencias de apreciación pueden deberse a que el impuesto que reemplazó la fuente de financiación que significaban los parafiscales está planteado sobre la renta, lo cual genera efecto diverso dependiendo del número de trabajadores y el volumen de ventas. Es decir, si una empresa tiene muchos trabajadores y un volumen de ingresos bajo (bajos ingresos por trabajador) el cambio puede favorecerla, mientras que si la empresa tiene pocos trabajadores y un volumen alto de ingresos (altos ingresos por trabajador) el cambio es contraproducente.

Efectivamente las organizaciones así lo perciben, como se menciona en los apartes de algunas entrevistas:

Las empresas a las cuales el CREE está golpeando un poco duro son aquellas, que no utilizan mucha mano de obra, o la utilizan muy moderadamente. Así mismo una empresa que esté generando pérdidas, o utilidades muy bajas, también se ve afectada porque de todas maneras debe hacer anticipo sobre los ingresos durante todo el año y al final le puede quedar un saldo a favor (Entrevista realizada a empresario del sector industria, 2014).

Acá, obviamente, ya empieza a haber para compañías como la nuestra un incentivo importante (...) porque un 5% en la nómina nuestra en pago de parafiscales es bien representativo (...), alrededor de 400 personas y el ingreso promedio está en \$900.000 pesos libres (...) Entonces este valor se vuelve muy importante (...) para empresas como la nuestra que es intensiva en mano de

obra. 90% de nuestros ingresos se van en nómina, entonces para nosotros esto es muy importante, nos ayudó mucho (Entrevista realizada a empresario del sector servicios, 2014).

La disminución de los parafiscales aliviana el flujo de efectivo de las organizaciones porque mensualmente el empleador deja de hacer ese pago a las entidades de salud, al ICBF y al SENA, pero esto podría contraponerse al momento de la declaración de la renta porque para disminuir el impacto de esa diferencia se subió por los tres primeros años un punto la renta pasando del 33% al 34% total (25% de renta más 9% del CREE) donde se presenta no solo un aumento del porcentaje, sino también un aumento en la base de liquidación.

Es importante considerar que en estos términos la reforma genera efectos que varían según el tipo de organización, principalmente teniendo en cuenta la cantidad de mano de obra que utilice por lo que los resultados en estas son heterogéneos.

En este contexto, algunas organizaciones entrevistadas han alcanzado a percibir incrementos de sus utilidades, mientras que otros empresarios, que han visto reflejado un beneficio en sus organizaciones gracias a la disminución de los aportes parafiscales, han destinado estos recursos a incrementar los salarios de sus empleados o a ofrecer bonificaciones por cumplimiento de metas, argumentando que esto se traducirá en empleados motivados y comprometidos con la organización. A continuación se referencian estos temas en algunos apartes de entrevistas realizadas:

A nosotros nos benefició la norma desde el punto de vista de la utilidad, por parafiscales y salud nos benefició, eso sí es innegable (...). La rentabilidad en la compañía se dispara por lo intensivos que somos en mano de obra (...) Aquí, dentro de la compañía nosotros destinamos ese tipo de beneficios, por ejemplo, a que si entra un profesional, le damos una bonificación por metas cumplidas (Entrevista realizada a empresario del sector servicios de seguridad, 2014).

Otros empresarios mencionan al respecto:

Uno como empresario también lo que está buscando es reducir costos, ¿no? Y si a uno le dan el “papayazo” de reducir esos costos y vos poderte quedar con la misma gente, pues vas a ganar más (Entrevista realizada a empresario del sector comercio, 2014).

Lo que sí hacemos nosotros es mejorar los salarios de la gente porque ya se vuelven menos costosos (...) la gente se motiva mucho (Entrevista realizada a empresario del sector industria, 2014).

Sin embargo, como se ha podido observar en apartes anteriores, esta no es la situación generalizada y la mayoría contempla el efecto como negativo o neutro. Algunas de las apreciaciones referentes al tema se plantean a continuación:

La reducción en gastos por parafiscales es muy poca en comparación con el impuesto que se entró a pagar. Se supone que la tarifa del 2012 era 33% (...) y ahora estamos pagando el 25 más el 9 del CREE y eso entonces aumentó mucho y hay que tener en cuenta que esa tarifa no es real, que hay muchas cosas que no se pueden deducir, entonces la tarifa real es mucho más alta (Entrevista realizada a empresario del sector construcción, 2014).

Un empresario del sector alimentos menciona:

Vuelve uno a la misma historia, le quitan esto aparentemente pero le ponen esto, entonces sigue lo mismo, cambio no hay, le toca estar pagando, ya no SENA, pero sí lo otro (Entrevista realizada a empresario del sector alimentos, 2014).

Adicionalmente, los plazos que definió la reforma para el pago de otros impuestos también ha afectado la solvencia de las empresas, pues así se tenga una mayor liquidez, esta se encuentra comprometida con los pagos cuatrimestrales, semestrales o anuales de los demás impuestos. Respecto al tema, esto plantean algunos empresarios:

Sí, obviamente el flujo de caja es muy bueno. Eso es como el IVA, a unos los pusieron a pagar cada cuatro meses y es peor, claro, porque eso se le vuelve a uno plata de bolsillo. Por lo menos en el caso mío a mí me retenían 50% del IVA, ya no me lo retienen, entonces uno saca un extracto y dice ¡ayyy, qué cantidad de plata!, y resulta que la mitad es de la DIAN. Entonces no tiene nada, lo que no es de uno, no es de uno (Entrevista realizada a empresario del sector industria, 2014).

Un responsable de una empresa comercial plantea:

Eso lo que compensa es el hecho de que hay que pagar un impuesto del CREE. Uno dice: listo, se paga un CREE, pero uno sabe que el CREE es anual (Entrevista realizada a empresario del sector comercio, 2014).

La implementación de la reforma generó liquidez para las organizaciones, sin embargo se ve el riesgo de que por falta de educación financiera se presenten problemas en las empresas para realizar pagos que se extienden por períodos de tiempo mayores a los que estaban acostumbrados con menores porcentajes de retención previa, mientras se da el aprendizaje organizacional y se adaptan a las nuevas condiciones tributarias. Incluso, algunos entrevistados manifestaron conocer empresas que se encuentran en problemas financieros para asumir el pago de impuestos debido la falta de educación financiera, al no hacer las provisiones mes a mes para el pago de los mismos.

Igualmente se encontró una amplia preocupación respecto a la auto retención del CREE, pues en las experiencias que hasta el momento han tenido con la DIAN, han encontrado tortuoso y “casi imposible” de cumplir el procedimiento establecido para la devolución del mismo.

Expresan que en este año tributario se generarán muchos problemas, pues además de que el CREE en la mayoría de los casos superó el costo que significaban los parafiscales, no ven que el RETECREE pueda ser recuperado y con ello el pago tributario se habría incrementado más allá de lo planteado en la reforma. Con respecto a esto los empresarios mencionan:

Yo tengo que hacerme autorretención del CREE. Este año subió de 0,3 a 0,4 y resulta que 0,4 grava eso muchísimo porque es sobre todas las ventas y eso son millones, yo vendo más de ciento y punta mil millones, y ¿qué va a pasar? El año pasado, como eso empezó como en octubre, aquí todos muertos de la risa, no eso cruzó una cosa con la otra y mandé 100 millones y ya, ahí quedamos listos. Y este año me va a quedar mucha plata allá, porque resulta que una cosa es el CREE y otra cosa es la RETECREE, son dos cosas distintas, el RETECREE es nefasto porque

cuando usted pide devolución, esa gente le hace la repulsa que quiere (Entrevista realizada a empresario del sector comercio, 2014).

Sobre la autorretención, tú la vas sacando cada mes y es muy peligroso porque es sobre ingresos y es un peligro porque nadie te está garantizando a ti que te lo van a devolver (Entrevista realizada a empresario del sector industria, 2014).

Otro empresario menciona:

También es muy complicado solicitar, o sea, para uno poderse descontar eso, tiene que tener los certificados, entonces vaya busque usted una persona a la que le retuvo el año pasado solo 300 pesos y de 300 en 300 va siendo mucho. Por ejemplo, a nosotros, mucha gente no nos certificó, entonces eso no se puede descontar, eso se lleva a un gasto no deducible, entonces imagínese: un gasto no deducible incrementa la renta, entonces, eso es una trampa, para mí es una trampa, un arma de doble filo (Entrevista realizada a empresario del sector industria, 2014).

Esto llevó incluso a algunas organizaciones a plantear que no les interesaría crecer, pues sienten temor por el hecho de incrementar sus ingresos, con lo cual se puede entender que esta reforma trae un desestímulo a la inversión y el crecimiento empresarial. Esto se manifiesta en algunos de los apartes de las entrevistas:

La visión de la empresa es crecer, ¿cierto?, y crecer es vender más y al usted vender más entonces el CREE se va a aumentar, entonces lo que vamos a hacer es que vamos a pagar más de lo que nos estamos ahorrando en parafiscales porque si vendemos mucho más. Digamos que tenemos los mismos empleados, pero aumentamos las ventas, entonces no se pagó tanto de parafiscales por 50 empleados pero vendimos mucho y tenemos que pagar sobre esas ventas el CREE, ¿qué va a ser? Vamos a pagar más y yo digo que la visión de todas las empresas es crecer, pero crecer con beneficios y no los vamos a tener porque vamos a pagar más (Entrevista realizada a empresario del sector industria, 2014).

Otro empresario menciona:

Todo hay que ponerlo sobre una balanza, porque no sabemos el tema de los ingresos de la empresa que es un tema muy difícil de decir y predecir cómo nos va a ir este mes. Entonces yo creería que es un tema que se va moviendo y va fluctuando dentro del mes según sus ingresos y según sus ventas. Yo creería que eso en el largo plazo sí puede afectar si es una empresa que genere muchísimos ingresos porque cada vez el impuesto va a ser mucho más costoso. Pero si es una empresa estable en sus ingresos, seguirá siendo una empresa estable en sus impuestos. El tema ahí es de ingresos, es de ventas, de qué tanto se mueva la empresa. O sea, que si se aumenta mucho en ingresos la reforma termina siendo contraproducente y si se mantiene estable, pues

estables nos mantendremos. Pero si sus ingresos son más altos, claro, el impuesto a pagar es mucho más alto. El CREE es sobre los ingresos y ahí no hay nada, multiplique y chao (Entrevista realizada a empresario del sector comercio, 2014).

Consecuente con ello, las preocupaciones frente a los impuestos son constantes, pues además del tema de que los consideran elevados, mencionaron que percibían venir una nueva reforma tributaria que plantea un nuevo entorno que afecta sus expectativas de inversión, crecimiento y contratación de personal. Respecto a este último tema, precisamente era uno de los objetivos de la reforma tributaria al eliminar los cinco puntos de parafiscalidad, pero si bien las cifras de comportamiento del empleo parecen mejorar en el país y Risaralda, los empresarios entrevistados no llegan a la misma conclusión. Al comparar los objetivos de la reforma expresados por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (2012, p. 1) que manifiesta: “el presente proyecto de reforma tributaria que se presenta al Honorable Congreso de la República, tiene como principal objetivo la generación de empleo y la reducción de la desigualdad” con las opiniones de los empresarios entrevistados, podríamos decir que la reforma, y en especial la reducción de los parafiscales, no está cumpliendo con su objetivo principal de generar empleo, pues a pesar de que algunas de las empresas manifiestan que esta disminución es una oportunidad para generar empleo, la mayoría opinan que el alivio no ha sido el que se esperaba por lo que no se han dado cambios importantes en sus plantas de personal. Algunos empresarios comentan al respecto:

Digamos, en cuanto a generación de empleo: usted sabe de qué depende, de un mayor aumento de ventas, si uno tiene un aumento de ventas, pues tiene que conseguir trabajadores independientemente de parafiscales o no parafiscales (Entrevista realizada a empresario del sector industria, 2014).

Otro empresario menciona:

Yo digo que la reforma tributaria le está dando más plata al gobierno, pero generación de empleo no (...), ya cuando miramos lo que nos cuesta un empleado más prestaciones ya no se multiplica

por 1,53 sino por 1,36, entonces si bajó el costo del empleo, pero subieron los impuestos y subió el problema ese, entonces ¿qué estamos haciendo? De un bolsillo pa'l otro (...) Sale más caro y no genera empleo porque yo no genero empleo si no vendo más (Entrevista realizada a empresario del sector comercio, 2014).

Un vocero de una empresa de servicios afirma:

Que diga uno “no, es que aprovechando la norma entonces vamos a generar tantos empleo”, no. Eso es un cuento que yo no lo veo, no. Usted contrata personas porque las necesita, porque la empresa las necesita, si no, no las contrata así haya beneficio (Entrevista realizada a empresario del sector servicios, 2014).

Contrario a lo planteado por los entrevistados, el DANE (2014 b), al comparar marzo de 2014 con el mismo mes del año anterior –precisamente el período en el cual empezó a operar la reducción de los parafiscales– en el país se pasó de una tasa de desempleo del 10,2 al 9,7%, colocando este indicador por debajo de 10% por primera vez en 14 años para este mes. En Risaralda se dio el cuarto mayor índice de desocupación con un 12,8% para el 2014 (había sido un 14,8% el año anterior).

Vale la pena evaluar por qué la diferencia entre la información que presenta el DANE y la percepción del sector real acerca del efecto que tuvo esta reforma, sabiendo que finalmente quienes la sienten son los mismos empresarios.

Por su parte, la disminución de la informalidad fue otro de los argumentos que se plantearon para eliminar los parafiscales e implementar la reforma. Algunos de los entrevistados consideraron que este sí ha sido uno de los logros del cambio tributario, aunque lo atribuyen también a otras normas y la regulación de algunas entidades estatales. Los empresarios también comentan al respecto:

Ahora, lo que hace la reforma es legalizar esas personas que se manejaban por servicios y a las que no les reconocían esa parte, eso sí lo ha incentivado, pero ya este año no solamente por

parafiscales, sino por la parte de la salud que también fue muy representativa (Entrevista realizada a empresario del sector construcción, 2014).

Otro empresario menciona:

Sí hay formalización, pero por la ley del primer empleo. Yo monté una aquí porque resulta que viene la DIAN, revisa un rubro que se llama gastos diversos y mira y vale 1.000 millones y comienza con el lapicero: “este no lo acepto porque este tipo no tiene RUT; este, el transporte en taxi, no: para eso hay bus”, y entonces comienzan a tumbarle eso y eso vale la medio friolera de 600 millones, que se va contra que utilidades (...). Yo transporto eso aquí (...) entre 20 y 30 viajes diarios y quien carga y descarga eso son unos coteros, y resulta que esos coteros son los que no me reconoce la DIAN y eso vale millones de pesos y son 26 coteros y entonces ¿qué me tocó hacer? Una S.A.S. con el primer empleo, meter esa gente (...) tienen seguro social, ya tienen primas, tienen todo eso. Primero al cotero se le pagaba al descargue, ya ahorita es con sueldo, con seguro social, con primas, vacaciones intereses a las cesantías y prestaciones y todo eso y hay que depositarle en el fondo ese (...). Eso sí hizo un efecto que es legalizar a las personas, o sea ellos eran ilegales, pero es más por la ley del primer empleo que por la reforma tributaria (Entrevista realizada a empresario del sector comercio, 2014).

La medida fue buena, porque eso incentiva a las compañías a formalizar una cantidad de personas que de pronto las tenían por contrato de prestación de servicios, y de todo este tema de que se ahorran toda esa carga parafiscal que tenían (Entrevista realizada a empresario del sector servicios, 2014).

Efectivamente, lo percibido por las organizaciones concuerda con las cifras oficiales del DANE (2014 c). La informalidad laboral se mide cada trimestre móvil, y la información disponible se refiere a Pereira y su área metropolitana. El último dato publicado es el que comprende los meses entre enero y marzo, y la medición en 2013 fue de 51,7% y en 2014 de 49,6%.

Adicionalmente, esto se confirma con los datos de afiliación a cajas de compensación. En el departamento de Risaralda solo existe una de estas cajas, por ende todos los empleados formales deben estar afiliados a ella. El comportamiento de afiliación a la caja respecto a empresas y personas afiliadas según datos de la Superintendencia del Subsidio Familiar (2014), se describe en la tabla 1:

Tabla 1. Comportamiento de afiliación a Comfamiliar Risaralda

EMPRESAS				AFILIADOS			
A	A	A	A	A	A	A	A
MARZO/2011	MARZO/2012	MARZO/2013	ENERO/2014	MARZO/2011	MARZO/2012	MARZO/2013	ENERO/2014
11.733	13.306	10.454	12.985	121.302	121.106	123.425	134.738

Fuente: Superintendencia del Subsidio Familiar (2014).

Se observa un comportamiento al alza de 2.531 nuevas empresas y 11.313 afiliados entre los años 2013 y 2014. Casi la totalidad de nuevas empresas, 2.528, son del sector privado, dos del sector oficial y una mixta. Ahora bien, la mayoría de los nuevos afiliados provienen de empresas nuevas que reportan entre cero y cuatro trabajadores, por lo que podemos intuir que los nuevos afiliados provienen de organizaciones creadas en el último año y a exigencias normativas recientes como la referida al servicio doméstico, más que de nuevos empleos en organizaciones existentes antes de la implementación de la reforma, dadas las respuestas de los entrevistados.

Tabla 2. Empresas afiliadas a Comfamiliar Risaralda por número de trabajadores

AÑO	EMPRESAS							TOTAL
	0 Trab	De 1 a 4 Trab	De 5 a 9 Trab	De 10 a 19 Trab	De 20 a 49 Trab	De 50 a 199 Trab	Mas de 200 Trab	
A MARZO/2013	1.624	5.638	1.368	834	572	325	93	10.454
A ENERO/2014	3.044	6.494	1.498	869	633	352	95	12.985
DIFERENCIA	1.420	856	130	35	61	27	2	2.531

Fuente: Superintendencia del Subsidio Familiar (2014).

Conclusiones

El presente trabajo tuvo como objetivo determinar cuáles fueron los efectos que ha generado en organizaciones de Risaralda la disminución de los impuestos parafiscales que contempló la reforma tributaria de 2012. Luego de entrevistar a voceros de 20 organizaciones de

diferentes sectores económicos y tamaños, se puede concluir que en el corto plazo las empresas no han generado cambios fundamentales en sus organizaciones y la implementación de la reforma fue absorbida por las áreas contables de las mismas, las gerencias no intervinieron y solo recibieron los resultados para la posterior toma de decisiones.

La implementación de la reforma en las organizaciones generó efectos diversos en el interior de las mismas, pues si bien gracias a la reforma se dio la reducción en el pago de aportes parafiscales, también se creó otro impuesto. Este cambio generó un efecto neutro en algunas organizaciones; para otras, efectos positivos al reducir los gastos de la operación y para otras, efectos negativos por el incremento de las cargas tributarias. Las diferencias se deben a que los aportes parafiscales están relacionados con la nómina, mientras que el impuesto que los reemplazó depende de la renta y, por tanto, aquellas organizaciones cuyos ingresos dependen intensivamente de mano de obra reducen sus costos y las que dependen de venta de productos aumentan considerablemente su tributación.

Las acciones implementadas por las organizaciones beneficiadas por la reforma fueron aumento de utilidades, inversión en capital de trabajo, incremento de salarios y creación de bonificaciones para los empleados. Las organizaciones que percibieron efectos negativos suprimieron empleos y las que percibieron efectos neutros no realizaron cambios. La reforma tributaria de 2012 permitió aumentar el flujo de caja de las organizaciones, pero la expectativa respecto a los cambios tributarios es negativa.

Si bien se generaron nuevos empleos y se aumentó la formalidad laboral en el departamento, las organizaciones lo explicaron por temas de mercado y otras normas y no

propiamente por la disminución de los parafiscales, por lo que podría decirse que este punto de la reforma no está cumpliendo con su objetivo principal de generar empleo.

Este trabajo permite contemplar algunos de los efectos de la disminución de los impuestos parafiscales en organizaciones del departamento de Risaralda, sin embargo no son concluyentes pues se requieren otro tipo de estudios para extrapolarlos al resto del departamento y el país. Adicionalmente, se debe esperar más tiempo para que las empresas y el mismo Estado terminen de aprender y decantar la implementación de la reforma, de manera que se consoliden los efectos sobre las organizaciones.

Referencias

- Alcalde, E. (2013). *Los intangibles en la empresa*. Recuperado de: Revista Sapere: http://www.derecho.usmp.edu.pe/instituto/articulos_rev_antteriores.html
- Asociación Nacional de Industriales - ANDI. (1994). *1944 Andi cincuenta años 1994*. Medellín: ANDI.
- Bayona, C., & Bustamante, L. E. (2000). *Las entidades sin ánimo de lucro*. Bogotá: Cámara de Comercio de Bogotá.
- Bertoglio, O. J. (1982). *Anatomía de la empresa: Una teoría general de las organizaciones sociales*. México D.F.: LIMUSA.
- Buchelli, G., Arango, Ó., & Cifuentes, L. (2012). *Estudio de mercado laboral en Risaralda con énfasis en café y confecciones*. Recuperado de: www.mintrabajo.gov.co/index.php/component/docman/doc_download/390-estudio-de-mercado-laboral-en-risaralda-con-énfasis-en-café-y-confecciones-2012.html
- Chiavenato, I. (1998). *Introducción a la teoría general de la Administración*. Bogotá: McGraw Hill.
- Clavijo, S., & Lozano, L. (2001). *Generación de empleo y parafiscalidad: soluciones estructurales en tiempos de crisis*. Recuperado de: <http://www.hacienda.go.cr/centro/datos/Articulo/parafiscalidad.pdf>

- Comfenalco Antioquia. (2014). *¿Qué son las Cajas de Compensación?* Recuperado de:
<http://www.comfenalcoantioquia.com/Default.aspx?tabid=238&id=161>
- Congreso de Colombia. (1974). *Ley 27 de 1974*. Recuperado de:
http://www.redjurista.com/Documents/10027_74.aspx
- Congreso de Colombia. (1979). *Ley 7 de 1979*. . Recuperado de:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=13506>
- Congreso de Colombia. (1994). *Ley 179 de 1994*. Recuperado de:
<http://www.casur.gov.co/sites/default/files/Archivos/1994%20179%20modificaciones.pdf>
- Congreso de Colombia. (1996). *Ley 272 de 1996*. Recuperado de:
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc_ant/ley_0272_1996.htm
- Congreso de Colombia. (2012). *Ley 1607 de 2012*. Recuperado de:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=51040>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE. (2012). *Principales indicadores del mercado laboral Departamentos - 2012 (Boletín de Prensa 2012)*. Recuperado de:
http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ml_depto/Boletin_dep_12.pdf
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE. (2014 a). *Cuentas Departamentales. PIB por ramas de actividad 2000-2012*. Recuperado de:
www.dane.gov.co: <http://www.dane.gov.co/index.php/cuentas-economicas/cuentas-departamentales>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística - (2014 b). *Mercado laboral. Informalidad y seguridad social*. Recuperado de: www.dane.gov.co:
http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_ech_informalidad_ene_mar2014.pdf
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE. (2014 c). *Mercado Laboral*.
Recuperado de: www.dane.gov.co: <http://www.dane.gov.co/index.php/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>
- Drucker, P. (1995). *La sociedad postcapitalista*. Bogotá: Editorial Norma.
- Fayol, H. (1956). *Administración industrial y general: previsión, organización, mando, coordinación, control*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Fedesarrollo. (2012). *Algunos limitantes al crecimiento en Colombia*. Recuperado de:
www.fedesarrollo.org.co: <http://www.fedesarrollo.org.co/wp->

content/uploads/2011/08/Algunos-limitantes-al-crecimiento-en-Colombia-CAF_Crecimiento-p%C3%A1gina-fedesarrollo-V2.pdf

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. (2014). Retrieved 20 de 03 de 2014 Recuperado de: <http://www.icbf.gov.co>

Junta Militar de Gobierno de la República de Colombia. (1957). *Decreto 118 de 1957*. Recuperado de: http://www.ssf.gov.co/wps/docs/Normatividad/Decretos/Decreto_118_de_1957.pdf

Junta Militar de Gobierno. (1957). *Decreto 164 de 1957*. Recuperado de: http://biblioteca.sena.edu.co/exlibris/aleph/u21_1/alephe/www_f_spa/icon/sena20/historico/decreto.html#seccion2

Ministerio de Hacienda y Crédito Público. (2012). *Exposición de motivos al proyecto de ley por medio de la cual se expiden normas en materia tributaria y se dictan otras disposiciones*. Retrieved 30 de 03 de 2014 Recuperado de: <http://www.minhacienda.gov.co/portal/page/portal/Hom>

Mintzberg, H. (1999). *La estructuración de las organizaciones*. Barcelona: Ariel.

Morgan, G. (1986). *Images of Organization*. California: Sage Publications.

Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social - Universidad Externado de Colombia. (2010). *La parafiscalidad laboral en Colombia. (Boletín número 12)*. . Recuperado de: http://190.7.110.123/pdf/6_derechoSeguridadSocial/observatorio/publicaciones/

Ramírez, J. A. (2010). Historia del desarrollo empresarial colombiano. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales* , 1 (1), 65-79.

Ramió, C. (2012). *Teoría de la organización y administración pública*. Recuperado de: <http://www.fcpolit.unr.edu.ar/tecnologiasdelaadministracion/files/2012/08/U1-Carles-Ramio-Teoria-de-la-Organizacion.pdf>

Schvarstein, L. (2004). *La inteligencia social de las organizaciones: desarrollando las competencias necesarias para el ejercicio efectivo de la responsabilidad social*. Buenos Aires: Paidós.

Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. (2014). *Acercas del SENA*. Recuperado de: <http://www.sena.edu.co/acercas-del-sena/quienes-somos/Paginas/Quienes-Somos.aspx>

Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (1996). *Administración*. México D.F.: Prentice Hall.

Superintendencia del Subsidio Familiar. (2014). *Cajas de Compensación*. Recuperado de:

Informe estadístico mensual Sistema del Subsidio Familiar:

http://www.ssf.gov.co/wps/portal/Espa%C3%B1ol/Cajas%20de%20Compensaci%C3%B3n%20Familiar!/ut/p/b1/vZTLrpswFEW_5X5AhHkFMjTgAgHzMBACEwThFV4hCQIJvr70Tqpeqe2kjT060j5a3vscmYqpPRUP6f1YpdPxNKtdjzpeJ7Qt8ioyGWDTaAN0hV-rYIsZTmQWQbQIZBVqnGACIJoqD3SoBWTjsiyA7N_6Q2pfRr

Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social. (2014). *Guías del Sistema de la Protección Social*. Recuperado de:

http://www.ugpp.gov.co/doc_view/614-parafiscales-v1-150813