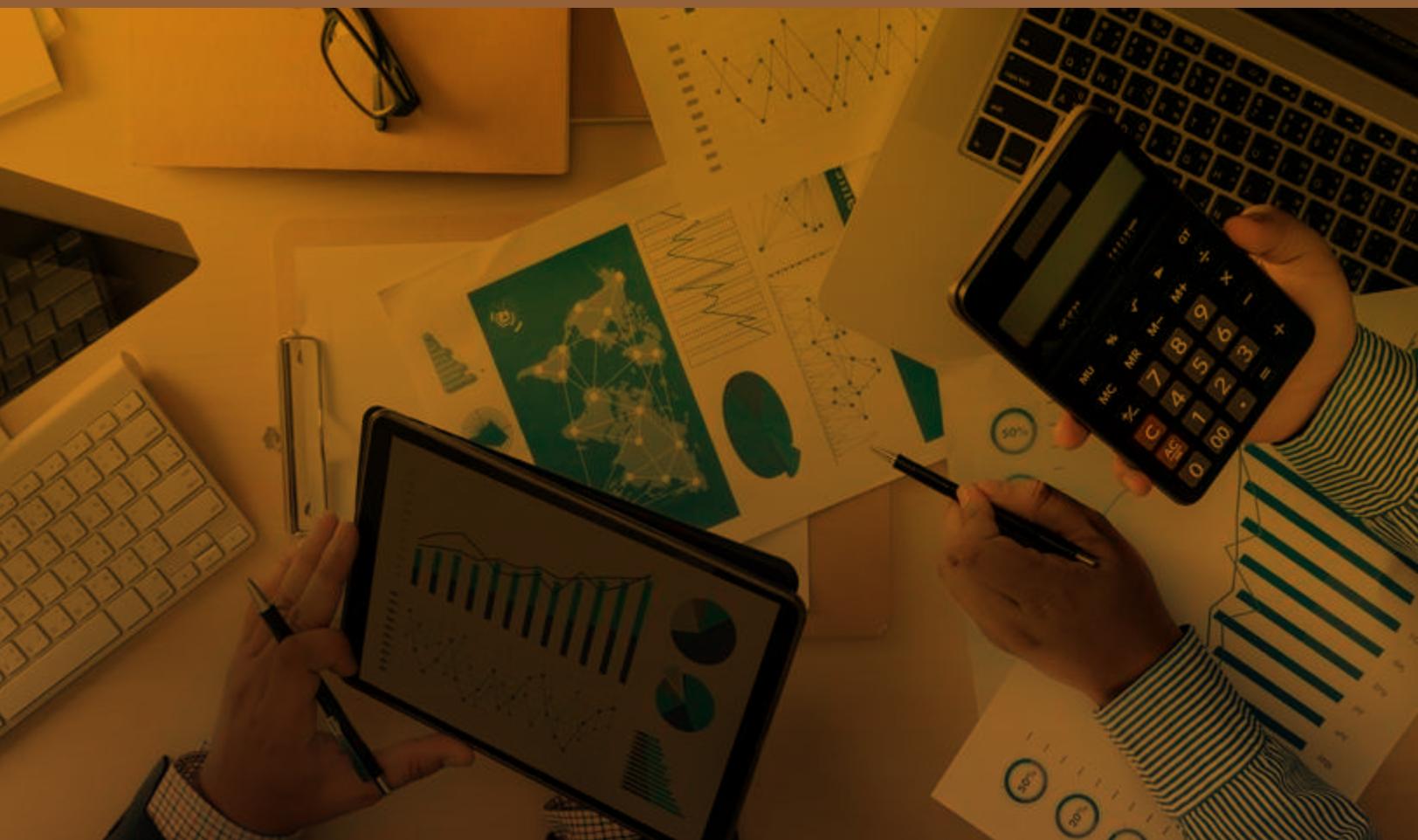


ISSN: 2954-5633

Boletín n.º 6

Observatorio en Delitos Corporativos
de Uniremington
Facultad de Ciencias Contables



Facultad
de Ciencias
Contables

Observatorio en Delitos Corporativos de Uniremington Facultad de Ciencias Contables

Dirección General

Gabriel Antonio Gómez Ocampo
Vicerrector Académico

Coordinador del Observatorio en Delitos Corporativos

Dr. Gabriel Alfonso Pacheco Martínez

Equipo investigador

Otilia Miladys Gil Hoyos

Editor

Facultad de Ciencias Contables
Corporación Universitaria Remington

QR:
Medellín, enero - junio de 2024



CONTENIDO

Editorial.....3

**Evaluación de los Riesgos en las Solicitudes de
Compensación o Devolución de Saldos a Favor
en el Impuesto al Valor Agregado (IVA).....5**

La evolución y desafíos de la seguridad social en
Colombia.....10

Estabilidad laboral, negociación colectiva
y riesgo de los inversores en relación con
la rentabilidad financiera de la empresa en
Colombia.....14

Los riesgos asociados a la gestión del recurso humano desde las perspectivas financiera y fiscal

Gabriel Alfonso Pacheco Martínez¹

En esta quinta edición de nuestro boletín, abordamos temas cruciales que afectan tanto a la gestión del recurso humano como a la estabilidad financiera y fiscal de las empresas en Colombia. Es necesario considerar que la gestión del recurso humano en las empresas no solo implica la administración eficiente del personal, sino también la consideración de riesgos financieros y fiscales que pueden afectar significativamente la estabilidad y rentabilidad de la organización.

Desde la perspectiva financiera, la estabilidad laboral y la negociación colectiva son factores que influyen en la percepción de riesgo de los inversores y, por ende, en la capacidad de la empresa para atraer y retener capital. Desde la perspectiva tributaria, la correcta gestión de las solicitudes de compensación o devolución de saldos a favor en el IVA es crucial para evitar sanciones y optimizar la liquidez. Estos aspectos se articulan con los artículos presentados en esta edición del boletín, proporcionando una visión integral de cómo la evolución de la seguridad social y las prácticas fiscales impactan la gestión del recurso humano y, en última instancia, la salud financiera de las empresas en Colombia.

Considerando lo anterior el primer artículo, “Evaluación de los Riesgos en las Solicitudes de Compensación o Devolución de Saldos a Favor en el Impuesto al Valor Agregado (IVA)”, analiza los riesgos fiscales que enfrentan las empresas al gestionar solicitudes de devolución de saldos a favor. Este proceso, aunque puede mejorar la liquidez de las empresas, también conlleva riesgos significativos si no se maneja con la debida diligencia y cumplimiento normativo.

En el segundo artículo, “Evolución y desafíos de la seguridad social en Colombia”, se examinan los cambios recientes en el sistema de seguridad social y cómo estos impactan tanto a los empleados como a los empleadores. La seguridad social es un pilar fundamental para la estabilidad laboral y el bienestar de los trabajadores, y su evolución plantea desafíos que requieren una gestión estratégica y adaptativa.

Finalmente, el tercer artículo, “Estabilidad laboral, negociación colectiva y riesgo de los inversores en relación con la rentabilidad financiera de la empresa en Colombia”, aborda la intersección entre la estabilidad laboral y la rentabilidad financiera. La negociación colectiva y la estabilidad laboral son factores críticos que influyen en la percepción de riesgo de los inversores y, por ende, en la capacidad de la empresa para atraer y retener capital.

Estos artículos subrayan la importancia de una gestión integral del recurso humano que considere tanto las implicaciones fiscales como las financieras. En un entorno empresarial cada vez más complejo y regulado, es esencial que los profesionales en contabilidad, auditoría y finanzas estén equipados con el conocimiento y las herramientas necesarias para navegar estos desafíos.

Esperamos que esta edición del boletín proporcione una comprensión profunda y práctica de los riesgos asociados a la gestión del recurso humano desde múltiples perspectivas, y que sirva como una guía valiosa para los estudiantes de posgrado y pregrado en sus futuras carreras profesionales.

¹ Doctor en Estudios Fiscales, Magister en Contabilidad Internacional y de Gestión, Especialista en Gestión Financiera Empresarial, Contador Público de la Universidad de Medellín, Coordinador del Observatorio en Delitos Corporativos de la Corporación Universitaria Remington, Medellín.
Correo electrónico: Gabriel.Pacheco@Uniremington.edu.co

Evaluación de los Riesgos en las Solicitudes de Compensación o Devolución de Saldos a Favor en el Impuesto al Valor Agregado (IVA)

¹ Daniel Eduardo Aldana

² Daniela Álvarez López

Resumen

El Impuesto al Valor Agregado (IVA) es un pilar fundamental en la recaudación fiscal de muchos países, incluyendo Colombia. Sin embargo, la administración de este impuesto presenta desafíos significativos, especialmente en lo que respecta a la gestión de saldos a favor. Este artículo se enfoca en la evaluación de los riesgos asociados a las solicitudes de compensación o devolución de estos saldos, utilizando una metodología cualitativa de corte descriptivo-basada en el análisis documental y hermenéutico de las normas tributarias del IVA establecidas en el Estatuto Tributario Nacional. A través de esta investigación, se busca identificar y analizar los riesgos tanto para las autoridades fiscales como para los contribuyentes, y proponer medidas que mitiguen estos riesgos, mejorando así la eficiencia y equidad del sistema tributario. La correcta gestión de las solicitudes de compensación o devolución es crucial no solo para mantener la neutralidad del IVA, sino también para asegurar la liquidez de las empresas y la confianza en el sistema fiscal. Este estudio proporciona una visión integral de los desafíos y oportunidades en la administración del IVA, destacando la importancia de un enfoque riguroso y bien informado en la gestión de estos procesos.

Palabras clave: IVA (Impuesto al Valor Agregado), Compensación y Devolución, Riesgos Fiscales, Normativa Tributaria Colombiana.

Introducción

1. Introducción

El Impuesto al Valor Agregado (IVA) es uno de los principales instrumentos fiscales utilizados por los gobiernos para recaudar ingresos. Su naturaleza como impuesto indirecto lo hace esencial en la estructura financiera de la mayoría de

las economías modernas. No obstante, su correcta administración presenta desafíos significativos, especialmente en lo que respecta a la gestión de saldos a favor. Las solicitudes de compensación o devolución de estos saldos constituyen un aspecto crítico de la administración del IVA, que, aunque beneficioso para los contribuyentes, conlleva una serie de riesgos que requieren una gestión cuidadosa.

Este ensayo se centra en identificar y analizar los riesgos inherentes a las solicitudes de compensación o devolución de saldos a favor en el IVA, explorando tanto los desafíos para las autoridades fiscales como para los contribuyentes. Además, se propondrán medidas para mitigar estos riesgos, con el fin de mejorar la eficiencia y la equidad del sistema tributario.

2. Marco Normativo del IVA

2.1. Definición y Concepto del IVA

El Impuesto al Valor Agregado (IVA) es un impuesto indirecto que grava el consumo de bienes y servicios. (“¿Qué es el IVA y cómo funciona en México? - El Buen Contador”) Su principio fundamental es la neutralidad, lo que significa que las empresas pueden deducir el IVA soportado en sus compras del IVA repercutido en sus ventas, asegurando que el impuesto sea pagado únicamente por el consumidor final. Este principio de neutralidad es clave para evitar distorsiones en la cadena de suministro, permitiendo que el impuesto se traslade de una etapa a otra sin efectos acumulativos (Keen & Smith, 2006).

El IVA es un impuesto de alcance global, aplicado en diversas etapas de la cadena

de producción y comercialización, desde la producción inicial hasta el consumo final. Este enfoque escalonado facilita la recaudación y permite a los gobiernos obtener ingresos de manera eficiente. Sin embargo, la aplicación del IVA varía según la jurisdicción, con diferencias en las tasas y en las exenciones que complican su administración a nivel internacional.

2.2. Procedimiento de Compensación y Devolución

Las solicitudes de compensación y devolución de saldos a favor en el IVA son mecanismos fundamentales para garantizar la neutralidad del impuesto. La compensación permite a los contribuyentes aplicar saldos a favor para cubrir obligaciones fiscales futuras, mientras que la devolución implica el reembolso de estos saldos. Ambos procedimientos están regulados por normativas específicas que varían entre jurisdicciones, pero generalmente requieren la presentación de documentación detallada y la verificación por parte de la administración tributaria (OECD, 2017).

El proceso de solicitud de devolución o compensación puede ser complejo, involucrando múltiples etapas de revisión y validación. Esto incluye la verificación de la autenticidad de las facturas, la confirmación de que las transacciones subyacentes ocurrieron y la revisión de la documentación de respaldo. En muchos

¹ Contador público, estudiante de la Especialización en Gestión y Control Tributario Universidad Luis Amigó, email: daniel.aldana@amigo.edu.co.

² Contadora pública, estudiante de la Especialización en Gestión y Control Tributario Universidad Luis Amigó, email: daniela.alvarez@amigo.edu.co.

países, las autoridades fiscales utilizan sistemas automatizados para gestionar estas solicitudes, lo que ayuda a reducir el riesgo de errores y fraudes, pero también puede generar desafíos para los contribuyentes que deben navegar por estos sistemas.

3. Riesgos Asociados con las Solicitudes de Compensación o Devolución

3.1. Riesgos para las Autoridades Fiscales *Fraude Fiscal*

El fraude fiscal es uno de los riesgos más significativos asociados con las solicitudes de devolución de IVA. Los contribuyentes pueden presentar documentación falsa, como facturas que no reflejan transacciones reales, o crear esquemas de facturación ficticia para obtener devoluciones indebidas. Este tipo de fraude puede resultar en pérdidas considerables para las autoridades fiscales y desestabilizar la confianza en el sistema tributario (OECD, 2019).

El fraude en el IVA puede adoptar diversas formas, desde la simple falsificación de facturas hasta esquemas más sofisticados como el fraude carrusel, donde las empresas crean cadenas de transacciones entre diferentes países para reclamar devoluciones indebidas. Este tipo de fraude es especialmente difícil de detectar debido a la complejidad y la transnacionalidad de las transacciones involucradas. Además, la cooperación limitada entre las administraciones tributarias de diferentes países puede facilitar la perpetración de estos fraudes.

Errores Administrativos

Los errores en el procesamiento de solicitudes de devolución o compensación pueden tener consecuencias significativas. Estos errores pueden incluir cálculos incorrectos, omisiones de documentos necesarios o errores en la aplicación de la normativa. Los errores administrativos no solo pueden llevar a decisiones incorrectas, sino que también pueden causar

retrasos en el procesamiento y aumentar el riesgo de litigios entre los contribuyentes y las autoridades fiscales (Keen, 2013).

Los errores administrativos pueden surgir de la falta de estandarización en los procedimientos, la interpretación inconsistente de las normativas o la capacitación insuficiente del personal. En algunos casos, las autoridades fiscales pueden enfrentarse a desafíos en la gestión de grandes volúmenes de solicitudes, lo que aumenta el riesgo de errores. Estos problemas no solo afectan la eficiencia del sistema, sino que también pueden tener un impacto negativo en la confianza del público en la administración tributaria.

Abuso del Sistema

Algunos contribuyentes pueden abusar de las lagunas en la normativa o los procedimientos para obtener devoluciones indebidas. Esto puede incluir la explotación de excepciones o la manipulación de requisitos para obtener beneficios no justificados. El abuso del sistema no solo afecta la recaudación fiscal, sino que también puede crear un ambiente de competencia desleal entre empresas (Ebrill et al., 2001).

El abuso del sistema es un problema recurrente en la administración del IVA. Las lagunas normativas pueden ser explotadas por empresas que buscan maximizar sus beneficios fiscales a expensas del sistema. Por ejemplo, algunas empresas pueden manipular los tiempos de sus transacciones o utilizar estructuras corporativas complejas para ocultar la verdadera naturaleza de sus actividades. Estas prácticas no solo socavan la equidad del sistema tributario, sino que también pueden generar tensiones entre los diferentes actores del mercado.

3.2. Riesgos para los Contribuyentes

Rechazo de Solicitudes

Los contribuyentes pueden enfrentar el rechazo de sus solicitudes debido a errores en la documentación o discrepancias en la información presentada. Esto no

solo puede resultar en la pérdida de los saldos a favor, sino que también puede llevar a la imposición de sanciones y a la necesidad de iniciar procedimientos de apelación, lo cual puede ser costoso y llevar mucho tiempo (Pomeranz, 2015).

El rechazo de solicitudes de devolución o compensación puede tener consecuencias graves para los contribuyentes. Además de la pérdida de los saldos a favor, los contribuyentes pueden enfrentar sanciones económicas o legales si se determina que han cometido errores o violaciones en sus solicitudes. Este riesgo es particularmente alto en jurisdicciones donde los procedimientos son complejos y requieren un alto nivel de precisión y cumplimiento.

Retrasos en la Devolución

Los retrasos en el procesamiento de solicitudes pueden tener un impacto negativo en la liquidez de las empresas, especialmente para aquellas que dependen de los saldos a favor para financiar sus operaciones. Los retrasos prolongados pueden afectar la capacidad de las empresas para cumplir con sus obligaciones financieras y operativas, generando tensiones financieras y operativas (Slemrod, 2007).

Los retrasos en la devolución del IVA son un problema común en muchos países, especialmente en aquellos con sistemas tributarios menos desarrollados o con recursos limitados. Estos retrasos pueden ser causados por una variedad de factores, incluyendo la falta de personal en las oficinas tributarias, la complejidad de los procedimientos de verificación y la acumulación de solicitudes pendientes. Para las empresas, estos retrasos pueden traducirse en problemas de liquidez que dificultan su capacidad para operar de manera eficiente.

Cargas Administrativas

El proceso de solicitud de devolución o compensación de IVA puede ser complejo y exigir un considerable esfuerzo administrativo por parte de los contribuyentes.

Esto incluye la recopilación de documentación, la preparación de formularios y la gestión de los requisitos de cumplimiento. La carga administrativa puede ser particularmente onerosa para las pequeñas y medianas empresas, que pueden no tener los recursos necesarios para manejar la complejidad del proceso (Slemrod & Bakija, 2008).

Las cargas administrativas asociadas con las solicitudes de devolución o compensación de IVA son una fuente importante de costos para los contribuyentes. Estos costos incluyen no solo el tiempo y los recursos dedicados a la preparación de las solicitudes, sino también el riesgo de errores que pueden resultar en sanciones o rechazos. Las pequeñas y medianas empresas, en particular, pueden verse desproporcionadamente afectadas por estas cargas, ya que a menudo carecen del personal especializado necesario para gestionar estos procesos de manera eficiente.

4. Estrategias de Mitigación de Riesgos

4.1. Para las Autoridades Fiscales

Implementación de Tecnologías Avanzadas

Las autoridades fiscales pueden reducir el riesgo de fraude y errores administrativos mediante la implementación de tecnologías avanzadas como la inteligencia artificial y el análisis predictivo. Estas herramientas pueden ayudar a identificar patrones sospechosos y a automatizar el proceso de verificación, reduciendo el riesgo de errores humanos (OECD, 2020).

La tecnología juega un papel crucial en la modernización de la administración tributaria. La adopción de sistemas de análisis de datos y machine learning puede permitir a las autoridades fiscales identificar patrones inusuales en las solicitudes de devolución o compensación de IVA, lo que facilita la detección temprana de fraudes. Además, la automatización de procesos puede mejorar la eficiencia y reducir el tiempo de procesamiento, bene-

ficiando tanto a las autoridades fiscales como a los contribuyentes.

Capacitación y Actualización del Personal

La capacitación continua del personal encargado de gestionar las solicitudes de devolución o compensación es esencial para reducir el riesgo de errores administrativos. Esto incluye no solo la formación en aspectos técnicos y normativos, sino también en la detección de posibles fraudes y abusos del sistema (Keen, 2012).

El personal de las administraciones tributarias juega un papel fundamental en la gestión efectiva de las solicitudes de devolución o compensación de IVA. La capacitación regular y la actualización de conocimientos son esenciales para garantizar que el personal esté preparado para enfrentar los desafíos que plantea la evolución constante de las normativas y las técnicas de fraude. La inversión en formación también puede mejorar la moral y la eficiencia del personal, contribuyendo a una administración más eficaz.

Cooperación Internacional

La cooperación entre las autoridades fiscales de diferentes países puede ser un factor clave para mitigar el fraude en el IVA, especialmente en casos de transacciones transnacionales. El intercambio de información y la coordinación de esfuerzos pueden ayudar a identificar y prevenir

esquemas de fraude a gran escala (OECD, 2017).

El fraude en el IVA es un problema global que requiere una respuesta coordinada. Las autoridades fiscales de diferentes países deben trabajar juntas para intercambiar información y coordinar esfuerzos en la lucha contra el fraude transnacional. Esto incluye la participación en iniciativas internacionales, como la Red de Información sobre el Fraude en el IVA (VIES, por sus siglas en inglés), y la adopción de acuerdos bilaterales y multilaterales para el intercambio de datos fiscales.

4.2. Para los Contribuyentes ***Optimización de la Gestión Administrativa***

Los contribuyentes pueden mitigar los riesgos asociados con la presentación de solicitudes de devolución o compensación mediante la optimización de sus procesos internos de gestión administrativa. Esto incluye la adopción de sistemas automatizados para la gestión de documentos y el cumplimiento fiscal, así como la contratación de expertos en materia fiscal que puedan asesorar sobre la mejor manera de presentar las solicitudes (Slemrod & Bakija, 2008).

La optimización de la gestión administrativa es fundamental para reducir el riesgo de errores y rechazos en las solicitudes de devolución o compensación de IVA. Las empresas deben invertir en tecnología y capacitación para garantizar que



https://www.freepik.es/fotos-premium/vista-superior-mujeres-jovenes-concentradas-sentadas-mesa-trabajando-juntas_16669883.htm#fromView=search&page=1&position=44&uclid=ae415052-056a-475f-a0b9-782b2d463931

sus procesos sean eficientes y cumplan con todos los requisitos normativos. Además, la contratación de asesores fiscales especializados puede ayudar a identificar y corregir problemas antes de que se conviertan en un obstáculo para la obtención de devoluciones.

Planificación Financiera y de Liquidez

Para evitar los impactos negativos de los retrasos en la devolución del IVA, las empresas deben incorporar la planificación financiera y de liquidez como parte de su estrategia general. Esto incluye la creación de reservas financieras para cubrir posibles retrasos y la diversificación de fuentes de financiación para evitar la dependencia excesiva de las devoluciones de IVA (Slemrod, 2007).

La planificación financiera y de liquidez es esencial para mitigar los riesgos asociados con los retrasos en la devolución del IVA. Las empresas deben asegurarse de tener suficientes reservas de efectivo o líneas de crédito disponibles para cubrir los costos operativos en caso de que las devoluciones se retrasen. Además, la diversificación de las fuentes de ingresos y financiación puede ayudar a reducir la dependencia de las devoluciones de IVA, proporcionando una mayor estabilidad financiera.

5. Estudios de Caso

5.1. Caso 1: Fraude Carrusel en la Unión Europea

El fraude carrusel es un tipo de fraude en el IVA que ha afectado significativamente a varios países de la Unión Europea. Este fraude implica la creación de cadenas de empresas ficticias que realizan transacciones entre sí para reclamar devoluciones de IVA en múltiples jurisdicciones, sin que se produzca un intercambio real de bienes. Este caso destaca la necesidad de una cooperación internacional más estrecha y de la implementación de tecnologías avanzadas para la detección y prevención del fraude (European Commission, 2019).

En el contexto de la Unión Europea, el fraude carrusel ha resultado en pérdidas fiscales de miles de millones de euros anualmente. Los esfuerzos para combatir este fraude incluyen la introducción de sistemas de control más estrictos, como el Sistema de Intercambio de Información sobre el IVA (VIES), y la adopción de medidas legislativas para cerrar las lagunas que permiten la perpetuación de este tipo de fraude. Sin embargo, la lucha contra el fraude carrusel sigue siendo un desafío constante debido a la complejidad de las transacciones transnacionales y la capacidad de los defraudadores para adaptarse rápidamente a los cambios en la normativa.

5.2. Caso 2: Simplificación Administrativa en Nueva Zelanda

Nueva Zelanda ha implementado un sistema simplificado de devolución del IVA que ha reducido significativamente la carga administrativa para los contribuyentes y ha mejorado la eficiencia en la gestión de solicitudes. Este sistema incluye la automatización de procesos y la reducción de la documentación requerida, lo que ha llevado a una disminución en los errores administrativos y a una aceleración en los tiempos de devolución (OECD, 2017).

El enfoque de Nueva Zelanda hacia la simplificación administrativa ha servido como un modelo para otros países que buscan mejorar la eficiencia de su administración tributaria. La implementación de un sistema de devolución de IVA basado en la automatización y la simplificación de procesos ha permitido a las empresas reducir el tiempo y los recursos dedicados a la gestión de sus obligaciones fiscales. Además, la transparencia y la predictibilidad del sistema han aumentado la confianza de los contribuyentes y han mejorado el cumplimiento fiscal.

Conclusiones

El análisis exhaustivo de los riesgos asociados con las solicitudes de compensación o devolución de saldos a favor en el

Impuesto al Valor Agregado (IVA) revela una serie de desafíos que requieren una atención cuidadosa y estrategias bien definidas para su manejo efectivo. Estos riesgos, si no se gestionan adecuadamente, pueden tener repercusiones significativas tanto para las autoridades fiscales como para los contribuyentes, afectando la integridad y eficiencia del sistema tributario en su conjunto.

Para las autoridades fiscales, el riesgo de fraude es una preocupación central. Las solicitudes fraudulentas pueden resultar en pérdidas sustanciales de ingresos y erosionar la confianza pública en la administración tributaria. Las técnicas de fraude, como la presentación de facturas falsas o la manipulación de documentos, representan un desafío continuo que requiere una vigilancia constante. La implementación de herramientas tecnológicas avanzadas, como el análisis predictivo y el machine learning, puede ser crucial para detectar patrones inusuales y prevenir el fraude antes de que ocurra. Además, la cooperación internacional y el intercambio de información entre autoridades fiscales de diferentes países pueden mejorar la capacidad para identificar y mitigar riesgos globales de fraude.

Los errores administrativos también presentan un desafío significativo. Estos errores pueden surgir de la falta de estandarización en los procedimientos, la interpretación inconsistente de las normativas o la capacitación insuficiente del personal. Las decisiones incorrectas resultantes de estos errores no solo pueden perjudicar la recaudación fiscal, sino que también pueden afectar la percepción de justicia en el sistema tributario. Por lo tanto, es esencial que las autoridades fiscales adopten un enfoque sistemático para la mejora continua de los procedimientos, que incluya la revisión y actualización regular de las normas, la implementación de procesos de control interno más rigurosos, y la inversión en la formación del personal para garantizar la precisión y equidad en el manejo de las solicitudes.

El abuso del sistema también es un problema significativo. Los contribuyentes que explotan las lagunas normativas para obtener devoluciones indebidas o

que manipulan el sistema en su beneficio desestabilizan la competencia leal y crean una percepción de desigualdad entre los contribuyentes. Para abordar este problema, es necesario fortalecer los mecanismos de supervisión y aplicar sanciones efectivas para disuadir el comportamiento abusivo. La educación y la sensibilización sobre las consecuencias del abuso del sistema también pueden desempeñar un papel en la prevención de tales prácticas.

En cuanto a los contribuyentes, los riesgos asociados con las solicitudes de compensación o devolución pueden tener efectos significativos. Los rechazos de solicitudes debido a errores en la documentación o discrepancias pueden resultar en la pérdida de saldos a favor y en la imposición de sanciones. Estos problemas pueden aumentar los costos administrativos y legales para los contribuyentes, especialmente para las pequeñas y medianas empresas que pueden no tener los recursos para gestionar estos desafíos de manera efectiva.

Los retrasos en el procesamiento de las solicitudes de devolución también pueden afectar negativamente la liquidez de las empresas, lo que puede llevar a dificultades financieras. Las empresas que dependen de las devoluciones de IVA para financiar sus operaciones pueden enfrentar problemas significativos si los reembolsos se retrasan, lo que puede impactar su capacidad para cumplir con otras obligaciones financieras y operativas. Es crucial que los procedimientos de devolución sean rápidos y eficientes para minimizar estos impactos y apoyar la estabilidad financiera de las empresas.

Además, las cargas administrativas asociadas con la gestión de las solicitudes de devolución o compensación pueden ser onerosas. Los contribuyentes deben navegar por procedimientos complejos y cumplir con requisitos detallados para obtener sus saldos a favor. La adopción de tecnologías de automatización y la simplificación de procesos pueden aliviar estas cargas y permitir a las empresas concentrarse en sus actividades principales. Además, la contratación de asesores fiscales con experiencia puede ayudar a los contribuyentes a evitar errores y optimizar el proceso de solicitud.

En resumen, para mitigar los riesgos identificados en este ensayo, tanto las autoridades fiscales como los contribuyentes deben adoptar un enfoque proactivo. Las autoridades fiscales deben enfocarse en fortalecer la integridad del sistema a través de la implementación de tecnologías avanzadas, la capacitación continua del personal y la cooperación internacional. Por otro lado, los contribuyentes deben optimizar sus procesos administrativos, planificar adecuadamente su liquidez y considerar la posibilidad de buscar asesoramiento especializado para navegar por los complejos procedimientos de devolución y compensación.

En última instancia, la gestión eficaz de los riesgos asociados con las solicitudes de compensación o devolución de saldos a favor en el IVA es fundamental para garantizar la equidad y la eficiencia del sistema tributario. Un enfoque equilibrado que tenga en cuenta las necesidades de todas las partes interesadas contribuirá a fortalecer la confianza en el sistema y a promover un entorno fiscal más justo y transparente.

Referencias

Alm, J., & Torgler, B. (2006). "Culture differences and tax morale in the United States and in Europe." ("Culture Differences and Tax Morale in the United States and in Europe") *International Journal of Comparative Sociology*, 47(3), 321-349.

Brautigam, D. (2008). *Taxation and state-building in developing countries*. Cambridge University Press.

Ebrill, L., Keen, M., Bodin, J.-P., & Summers, V. (2001). *The modern VAT*. International Monetary Fund.

Keen, M. (2012). VAT and the EU's VAT gap: Review and reform. *National Tax Journal*, 65(4), 743-756.

Keen, M., & Smith, S. (2006). VAT fraud and evasion: What do we know and what can be done? *Fiscal Studies*, 27(3), 233-260.

OECD. (2017). *VAT/GST guidelines*. OECD Publishing.

OECD. (2019). *Tax administrations 2019: Comparative information on OECD and other advanced and emerging economies*. OECD

Publishing.

OECD. (2020). *VAT/GST policy handbook*. OECD Publishing.

Pomeranz, D. (2015). No taxation without information: Deterrence and self-enforcement in the value added tax. *American Economic Review*, 105(8), 2539-2569.

Slemrod, J. (2007). Cheating ourselves: The economics of tax evasion. *Journal of Economic Perspectives*, 21(1), 25-48.

Slemrod, J., & Bakija, J. (2008). *Taxing ourselves: A citizen's guide to the debate over taxes*. ("Taxing Ourselves, fifth edition: A Citizen's Guide to the Debate over ...") MIT Press.

La evolución y desafíos de la seguridad social en Colombia

¹ Valentina Zúñiga

² Mauricio Loaiza Morales

Resumen

La seguridad social en Colombia ha sido un pilar crucial en la protección y bienestar de la población desde sus inicios a principios del siglo XX. A lo largo de los años, el sistema ha atravesado múltiples reformas para adaptarse a los cambios económicos, políticos y sociales del país. Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, la seguridad social enfrenta desafíos significativos que amenazan su sostenibilidad y eficacia. Este artículo examina la evolución del sistema de seguridad social en Colombia, los problemas actuales que enfrenta, y el impacto del riesgo tributario en su funcionamiento y sostenibilidad. Para su realización se llevó a cabo un análisis cualitativo desde la revisión documental de los fundamentos normativos a la ley general de salud en Colombia y las normas tributarias vigentes. Se logró concluir que la evasión fiscal tiene un impacto negativo en cascada sobre la seguridad social y la sociedad en su conjunto. Para combatir este problema, es necesario aplicar estrategias y medidas regulatorias para mitigar los efectos de la evasión tributaria en la garantía del derecho a la vida en Colombia.

Palabras clave: Seguridad Social, Evasión Fiscal, Ley 100 de 1993.

Introducción

La preocupación por la protección social en Colombia se manifestó a fines del siglo XIX y principios del XX, en un contexto de industrialización y urbanización aceleradas. A pesar de los esfuerzos iniciales para establecer un sistema formal de seguridad social, estos intentos fueron limitados y fragmentados. La Ley 28 de 1926 marcó un hito importante con la creación del Instituto de Seguros Sociales (ISS). Este instituto se enfocaba en la cobertura de accidentes laborales y enfermedades profesionales, una preocupación creciente debido a la industrialización. Aunque el ISS representó un avance significativo, su cobertura era

restringida y no incluía pensiones ni atención médica general.

El año 1946 vio la reforma significativa del ISS mediante la Ley 90. Esta ley amplió las funciones del ISS para incluir servicios de salud y pensiones, consolidando varias áreas de protección social en una sola entidad. La Ley 90 convirtió al ISS en el principal proveedor de servicios de seguridad social en Colombia, marcando un período de expansión significativa en la cobertura y estructura del sistema. Sin embargo, a pesar de los avances, el sistema enfrentó problemas persistentes de financiamiento y eficiencia administrativa, que limitaron su efectividad y capacidad para satisfacer las crecientes demandas.

Marco de referencia

La promulgación de la Ley 100 de 1993 representó una reforma integral que transformó profundamente el sistema de seguridad social en Colombia. Esta ley introdujo un modelo integral con tres componentes clave:

Sistema General de Pensiones (SGP): La Ley 100 creó un régimen dual de pensiones que incluía el régimen de prima media administrado por el Estado y el régimen de ahorro individual administrado por fondos privados. Esta dualidad buscaba ofrecer opciones y flexibilidad a los trabajadores, pero también introdujo desafíos en la coordinación y sostenibilidad del sistema.

Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS): Se estableció un modelo de aseguramiento con dos regímenes: el contributivo para trabajadores formales y el subsidiado para personas de bajos ingresos. El objetivo era ampliar la cobertura y mejorar la calidad de los servicios de salud. Sin embargo, la implementación del SGSSS enfrentó problemas de fragmentación y sostenibilidad, con dificultades para garantizar una cobertura efectiva y equitativa.

Sistema de Riesgos Profesionales: La Ley 100 fortaleció la protección para los trabajadores frente a accidentes y enfermedades laborales.

A pesar de este fortalecimiento, la calidad y la cobertura del sistema enfrentaron desafíos persistentes.

La Ley 100 trajo consigo una expansión significativa en la cobertura de pensiones y salud. Sin embargo, también generó críticas por la fragmentación del sistema, la insuficiencia en la cobertura y problemas de sostenibilidad financiera. La dualidad en el régimen de pensiones y el modelo de aseguramiento en salud, aunque innovadores, crearon complejidades en la administración y coordinación de los servicios. Los problemas estructurales y la falta de eficacia en la implementación se convirtieron en preocupaciones persistentes.

La Ley 1122 de 2007 introdujo cambios en el Sistema General de Seguridad Social en Salud con el objetivo de mejorar la eficiencia y la calidad de los servicios. Esta reforma se centró en la gestión financiera, el control de recursos y la calidad del servicio. Se implementaron medidas para optimizar la administración de los fondos y mejorar la transparencia en el manejo de los recursos. A pesar de estos esfuerzos, algunos problemas persistieron, y la ley no logró resolver completamente las deficiencias estructurales del sistema.

La Ley 1607 de 2012 abordó el régimen de pensiones, ajustando aspectos clave relacionados con la sostenibilidad del sistema. Esta reforma incluyó ajustes en las condiciones de acceso, el financiamiento y la administración de los fondos de pensiones. Se realizaron esfuerzos para equilibrar la carga financiera y asegurar la viabilidad a largo plazo del sistema de pensiones. No obstante, la reforma enfrentó desafíos en la implementación y continuó siendo objeto de debate en cuanto a su efectividad y equidad.

Resultados

A pesar de las reformas, el sistema de seguridad social colombiano sigue

¹ Contadora Pública, estudiante de la Especialización en Gestión y Control Tributario Universidad Luis Amigó, email valentina.segurazu@amigo.edu.co.

² Contador Público, Especialización en Gestión y Control Tributario Universidad Luis Amigó, email mauricio.loaizamo@amigo.edu.co.

enfrentando desafíos significativos en cuanto a:

Cobertura y Equidad: Una parte considerable de la población, especialmente en el sector informal y en áreas rurales, aún carece de acceso adecuado a servicios de salud y protección social. Las brechas en la cobertura y la equidad siguen siendo preocupaciones clave.

Sostenibilidad Financiera: La sostenibilidad del sistema de pensiones sigue siendo un tema de debate, con desafíos para equilibrar el financiamiento y los beneficios a largo plazo. Las fluctuaciones económicas y los cambios demográficos impactan la capacidad del sistema para mantenerse viable.

Calidad y Eficiencia: La calidad de los servicios y la eficiencia en la administración de los fondos continúan siendo áreas problemáticas. La necesidad de mejorar la transparencia y la rendición de cuentas es esencial para fortalecer el sistema.

El sistema tributario es fundamental para la financiación de la seguridad social. Los impuestos y contribuciones específicas proporcionan los fondos necesarios para cubrir las prestaciones sociales. La eficacia del sistema tributario no solo se mide por la cantidad de ingresos recaudados, sino también por su capacidad para garantizar una distribución equitativa y justa. Un sistema tributario bien diseñado puede promover la equidad, minimizar la evasión fiscal y asegurar la suficiencia de los fondos destinados a la seguridad social.

La evasión fiscal representa uno de los riesgos más significativos para la seguridad social. Cuando los contribuyentes incumplen sus obligaciones fiscales de manera ilegal, se reduce la base imponible y, por ende, los ingresos destinados a la seguridad social. La elusión fiscal, aunque legal, se refiere a estrategias para reducir la carga tributaria mediante técnicas legales, pero puede distorsionar el sistema y crear desigualdades. Ambos fenómenos afectan negativamente la recaudación de fondos y pueden llevar a una mayor carga para los contribuyentes complidores.

Las ineficiencias en la administración tributaria también representan un riesgo para la seguridad social. Un sistema tributario complejo o mal gestionado puede resultar en errores en la recaudación, demoras en el procesamiento de pagos y una menor



efectividad en la detección de evasión fiscal. Las ineficiencias administrativas pueden debilitar la capacidad del sistema para financiar adecuadamente la seguridad social y afectar la calidad y estabilidad de las prestaciones ofrecidas.

Los desafíos demográficos, como el envejecimiento de la población y las bajas tasas de natalidad, aumentan la presión sobre los sistemas de pensiones y salud. Estos cambios generan déficits en los fondos de seguridad social y requieren ajustes en las políticas fiscales y de seguridad social para mantener la sostenibilidad. Las fluctuaciones económicas también impactan la capacidad de los contribuyentes para cumplir con sus obligaciones fiscales, afectando la estabilidad financiera del sistema.

La pandemia de COVID-19 puso a prueba la resiliencia del sistema de seguridad social en Colombia. La crisis sanitaria y económica llevó a la implementación de medidas especiales para proteger a trabajadores y poblaciones vulnerables. Se establecieron subsidios temporales y se realizaron ajustes en los servicios de salud para abordar las necesidades emergentes. La pandemia destacó la importancia de un sistema de seguridad social flexible y adaptable frente a crisis inesperadas.

Actualmente, se están considerando nuevas reformas para abordar las deficiencias del sistema y adaptarse a las nuevas realidades. Entre las propuestas se encuentran la integración de servicios de salud, la mejora en la gestión de pensiones y la ampliación de la cobertura para el sector informal. Estas reformas buscan mejorar la eficiencia,

la equidad y la sostenibilidad del sistema, respondiendo a los desafíos actuales y futuros.

La incorporación de tecnologías digitales en la administración de la seguridad social y el sistema tributario puede representar una oportunidad para mejorar la eficiencia y la transparencia. El uso de herramientas digitales para la gestión de contribuciones, la detección de evasión fiscal y la prestación de servicios puede contribuir a un sistema más eficaz y equitativo.

La seguridad social en Colombia ha experimentado una evolución significativa desde sus inicios, con reformas y ajustes para adaptarse a las cambiantes circunstancias del país. A pesar de los avances logrados, el sistema enfrenta desafíos persistentes relacionados con la cobertura, la sostenibilidad financiera y la calidad de los servicios. El riesgo tributario, incluyendo la evasión fiscal y la ineficiencia administrativa, impacta directamente la capacidad del sistema para ofrecer prestaciones adecuadas. Las reformas recientes y las propuestas futuras buscan abordar estos desafíos y mejorar la efectividad del sistema. La capacidad de Colombia para adaptar su sistema de seguridad social a las nuevas realidades y garantizar su sostenibilidad a largo plazo será crucial para el bienestar de su población.

La evasión fiscal representa una amenaza significativa para la sostenibilidad y efectividad de los sistemas de seguridad social. Al no pagar los impuestos correspondientes, los evasores fiscales restan recursos cruciales que podrían destinarse a

financiar programas sociales esenciales.

A continuación, detallamos algunos de los impactos más relevantes:

Reducción de los ingresos públicos: La evasión fiscal genera un agujero en los presupuestos públicos, disminuyendo los fondos disponibles para financiar la seguridad social. Esto implica recortes en programas como pensiones, salud, desempleo y asistencia social.

Desigualdad en la distribución de la carga fiscal: Aquellos que cumplen con sus obligaciones tributarias terminan financiando una mayor proporción de los servicios sociales, lo que genera una inequidad en la distribución de la carga fiscal.

Debilitamiento de la sostenibilidad del sistema: La reducción de los ingresos por impuestos pone en riesgo la sostenibilidad a largo plazo de los sistemas de seguridad social. Esto puede llevar a un aumento de la edad de jubilación, una disminución de las prestaciones o la implementación de nuevas contribuciones.

Desincentivo a la formalización: La evasión fiscal fomenta la informalidad en la economía, ya que las empresas y trabajadores informales evitan pagar impuestos y cotizaciones sociales. Esto dificulta la recaudación de impuestos y limita la cobertura de la seguridad social.

Pérdida de confianza en las instituciones: La evasión fiscal socava la confianza de los ciudadanos en las instituciones públicas y en el sistema tributario. (“Cómo se puede denunciar una evasión fiscal en Colombia”) Cuando las personas perciben que otros no cumplen con sus obligaciones, se sienten menos motivados a hacerlo ellos mismos.

Consecuencias específicas para los ciudadanos:

Disminución de las prestaciones: Menos recursos implican menores pensiones, coberturas de salud más limitadas y menos beneficios por desempleo.

Aumento de la pobreza: La reducción de la protección social puede llevar a un aumento de la pobreza y la desigualdad.

Dificultades para acceder a servicios básicos: La falta de fondos puede limitar el acceso a

servicios esenciales como salud y educación.

Finalmente, la evasión fiscal tiene un impacto negativo en cascada sobre la seguridad social y la sociedad en su conjunto. Para combatir este problema, es necesario:

Fortalecer los sistemas de control: Implementar mecanismos más eficientes para detectar y sancionar la evasión fiscal.

Simplificar los sistemas tributarios: Hacer que los sistemas tributarios sean más sencillos y transparentes para reducir la complejidad y facilitar el cumplimiento.

Promover una cultura tributaria: Fomentar la conciencia ciudadana sobre la importancia de pagar impuestos y los beneficios que estos generan.

Cooperación internacional: Luchar contra la evasión fiscal a nivel internacional mediante el intercambio de información y la implementación de estándares comunes.

La evasión fiscal en la seguridad social es un problema complejo que requiere soluciones multifacéticas y coordinadas. A continuación, presentamos algunas estrategias clave para combatirla: El fortalecimiento de los sistemas de control fiscal con mayor eficiencia en la administración tributaria y modernización de los sistemas informáticos, capacitación del personal y simplificación de los procedimientos tributarios. Fomento de la transparencia en las operaciones financieras y empresariales, así como el acceso público a información y uso de herramientas tecnológicas. Reducción de la corrupción para garantizar la equidad y la eficiencia en la aplicación de la ley. Es importante destacar que el combate a la evasión fiscal es un proceso a largo plazo que requiere de la colaboración de todos los actores involucrados: gobiernos, empresas, ciudadanos y organizaciones internacionales.

No pagar las cotizaciones a la seguridad social conlleva una serie de consecuencias negativas tanto para los trabajadores como para los empleadores, y para el sistema en general.

Para los trabajadores: Al no cotizar, los trabajadores pierden el derecho a acceder a servicios de salud, pensiones, riesgos laborales y otros beneficios sociales que garantiza el sistema y las entidades financieras suelen solicitar un historial de cotizaciones a la seguridad social como requisito para otorgar créditos. Algunas

empresas exigen como requisito para la contratación estar al día con las obligaciones de seguridad social, en caso de enfermedad o accidente, el trabajador no contará con una cobertura médica adecuada, lo que puede generar gastos médicos elevados y dificultades económicas y estas cotizaciones a la seguridad social son fundamentales para construir una pensión, por lo que no cotizar implica no tener derecho a una pensión en el futuro.

Para los empleadores: Los empleadores que no pagan las cotizaciones de sus trabajadores están sujetos a sanciones económicas que pueden incluir multas, intereses moratorios y embargos. En caso de que un trabajador sufra un accidente de trabajo o una enfermedad laboral, el empleador será responsable solidariamente del pago de las prestaciones económicas, el incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad social puede dar lugar a procesos judiciales y a la imposición de penas de prisión. La falta de cumplimiento con las obligaciones puede dañar la imagen de la empresa y generar desconfianza por parte de clientes y proveedores.

Para el sistema de seguridad social: La evasión de las cotizaciones a la seguridad social genera una disminución de los ingresos del sistema, lo que puede afectar la calidad y la sostenibilidad de los servicios prestados y la falta de recursos puede llevar a un desequilibrio financiero del sistema, poniendo en riesgo la prestación de servicios esenciales como salud y pensiones. En resumen, no pagar la seguridad social tiene consecuencias negativas para todos los involucrados. Es fundamental que tanto trabajadores como empleadores cumplan con sus obligaciones para garantizar la sostenibilidad del sistema y el acceso a los servicios sociales.

Para combatir eficazmente la evasión de la seguridad social, se requiere un enfoque integral que combine medidas preventivas, represivas y de promoción de la cultura tributaria. A continuación, se presentan algunas estrategias clave:

Simplificación administrativa: Reducir la burocracia y facilitar el cumplimiento de las obligaciones tributarias y de seguridad social.

Fortalecimiento de los controles: Mejorar los sistemas de control y vigilancia para detectar y sancionar la evasión.

Aumento de las sanciones: Establecer

sanciones más severas y efectivas para disuadir a los evasores.

Promoción de la cultura tributaria: Fomentar la conciencia ciudadana sobre la importancia de pagar impuestos y cotizaciones a la seguridad social.

Combate a la informalidad: Implementar políticas para reducir la informalidad laboral y fomentar la formalización de las empresas.

Cooperación internacional: Fortalecer la cooperación internacional para combatir la evasión y la planificación fiscal agresiva.

Transparencia y acceso a la información: Garantizar la transparencia en las operaciones financieras y empresariales, y facilitar el acceso a la información relevante.

La evasión de la seguridad social es un problema complejo que requiere de soluciones multifacéticas y coordinadas.

Para garantizar la sostenibilidad de los sistemas de protección social y promover el bienestar de la población, es necesario fortalecer los mecanismos de control, simplificar los procedimientos, fomentar la cultura tributaria y combatir la informalidad. La cooperación entre los gobiernos, las empresas y la sociedad civil es fundamental para alcanzar este objetivo. En conclusión, la evasión de las cotizaciones a la seguridad social representa una amenaza grave para la sostenibilidad del sistema de pensiones en Colombia. Para garantizar el futuro de las pensiones, es necesario implementar medidas contundentes para combatir la evasión, fortalecer los controles, simplificar los trámites y promover la cultura de la legalidad.

Referencias

Congreso de Colombia. (1926). Ley 28 de 1926. Por la cual se crea el Instituto de Seguros Sociales (ISS). Diario Oficial No. 18.682.

Congreso de Colombia. (1946). Ley 90 de 1946. Por la cual se reforma el Instituto de Seguros Sociales (ISS) y se amplían sus funciones. Diario Oficial No. 26.682.

Congreso de Colombia. (1993). Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 41.148.

Congreso de Colombia. (2007). Ley 1122 de 2007. Por la cual se hacen algunas modificaciones en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 46.506. (“LEY 1122 DE 2007 CONGRESO DE LA REPÚBLICA NOTAS DE VIGENCIA - Invima”)

Congreso de Colombia. (2012). Ley 1607 de 2012. Por la cual se expiden normas en materia tributaria y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 48.655.

Estabilidad laboral, negociación colectiva y riesgo de los inversores en relación con la rentabilidad financiera de la empresa en Colombia

¹ Diego Fernando Medina Mateus

Resumen

En el complejo mundo empresarial, la estabilidad de la fuerza laboral y la celebración de un convenio colectivo de trabajo se convierten en los principales factores que inciden en la percepción del inversor sobre los riesgos y la rentabilidad financiera de la empresa. Esto debido a que si se tienen los convenios colectivos que garanticen condiciones laborales estables, salarios justos y menos conflictos laborales, es más probable que los inversores consideren que la empresa es estable y eficiente en sus procesos. La seguridad ocupacional tiende a mejorar la moral y la productividad de los empleados, lo que a su vez afecta positivamente la eficiencia operativa. Además, una buena reputación en las relaciones laborales puede convertirse en un valioso activo intangible que traiga inversores con foco en la sostenibilidad y la responsabilidad corporativa. Sin embargo, la percepción del riesgo puede aumentar si los costos laborales asociados con la negociación colectiva afectan negativamente la rentabilidad. La relación entre la seguridad laboral y la percepción de los inversionistas varía según la industria y la región, pero en general, una negociación colectiva exitosa ayuda a construir una imagen positiva de la empresa y atraer inversionistas comprometidos con la estabilidad a largo plazo.

Palabras clave: Negociación, negociación colectiva, riesgo, rentabilidad, estabilidad laboral.

Introducción

La estabilidad laboral, la negociación colectiva y el riesgo de los inversionistas son los principales factores que inciden directamente en la rentabilidad financiera de las empresas colombianas. En un entorno empresarial dinámico y en constante cambio, la gestión eficaz de estos factores se

ha convertido en un desafío estratégico para las organizaciones no sólo para mantener la competitividad, sino también para optimizar el desempeño financiero a largo plazo.

La estabilidad laboral, entendida como la coherencia y el equilibrio de la relación empleador-empleado, juega un papel vital en la productividad y eficiencia de la empresa. En Colombia, el mercado laboral está regulado por diversas reglas y estándares, y la estabilidad laboral no solo afecta el bienestar de los empleados, sino que también afecta directamente la posición financiera de las organizaciones.

Por otro lado, la celebración de un convenio colectivo se ha convertido en un mecanismo importante para gestionar las relaciones laborales en el marco del respeto mutuo y en la búsqueda de contratos que satisfagan tanto a los empleados como a los empleadores. En Colombia, la capacidad de participar con éxito en la negociación colectiva se considera un factor clave para establecer condiciones de trabajo justas y al mismo tiempo mantener un entorno propicio para el crecimiento empresarial. Sin embargo, la búsqueda de estabilidad laboral y la negociación colectiva no está exenta de problemas, y los riesgos asociados a esta práctica pueden afectar directamente la rentabilidad financiera de la empresa.

Al evaluar la posibilidad y el atractivo de invertir en una empresa colombiana, los inversionistas deben tener en cuenta no solo la estabilidad del entorno laboral, sino también la capacidad de la empresa para gestionar los riesgos asociados con la celebración de un convenio colectivo y adaptarse a las condiciones comerciales cambiantes. En este contexto, este estudio examinará exhaustivamente la relación entre la estabilidad laboral, la negociación colectiva y el riesgo de los inversionistas y examinará su impacto en la rentabilidad financiera de las empresas colombianas.

A través de un análisis detallado, se intenta brindar información valiosa sobre los

factores que influyen en el desempeño financiero de las empresas en el contexto laboral colombiano.

En concordancia con lo anterior, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre la estabilidad laboral derivada de la negociación colectiva y la percepción de los inversores sobre el riesgo y la rentabilidad financiera de la empresa?, la cual se dará respuesta a través de una revisión documental.

Esta revisión documental se realiza a partir de la situación encontrada en el sector empresarial a nivel nacional. El objetivo general de esta investigación es identificar el vínculo entre la estabilidad laboral, negociación colectiva y riesgo de los inversores en relación con la rentabilidad financiera de la empresa en Colombia, como objetivos específicos se plantean: identificar la normativa que regula las negociaciones colectivas en Colombia y analizar la relación entre la estabilidad laboral y la rentabilidad financiera.

El proceso de búsqueda y análisis se realizó en forma exploratoria ya que consiste en el estudio de un fenómeno sobre el cual existe muy poca información para estudiar la situación e identificar aspectos que ayuden a definir mejor el evento, o formular estudios en otros niveles que ayuden a definirlo. (Torres, Gil, & Montes, 2020).

De acuerdo con lo anterior, la adaptación exploratoria se caracteriza por la escritura reflexiva porque aún no existe una hipótesis, el investigador parte de una situación general en lugar de una investigación determinada para una unidad de investigación específica, y el procedimiento seguido se basa en lo abierto, y herramientas no estructuradas, el objetivo es procesar la información de los resultados y utilizarlos como base para estimular análisis posteriores. De igual forma, en el proceso de investigación se pone énfasis en enfoques socialmente críticos.

¹ estudiante de noveno semestre del programa de contaduría pública de la universidad Uniremington, jefe del departamento de soporte en la empresa Transfors S.A.S, correo electrónico: dfva@hotmail.com

A continuación, se expondrá la temática abordada a través del planteamiento del problema, marco de referencia, resultados y discusión, y por último las conclusiones.

Planteamiento del problema

Una organización es un sistema abierto que opera dentro de su entorno e interactúa con él. Por otro lado, el enfoque de gestión de sistemas incluye entradas del entorno externo, proceso de conversión, sistema de comunicación, factores externos, método de producción y activación del sistema. (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2017).

De acuerdo con (Chiavenato, 2022) Las organizaciones son sistemas colaborativos abiertos y racionales. Las personas están dispuestas a cooperar de forma racional y decididamente con otros para lograr metas y resultados que no pueden lograr individualmente. Como consecuencia, cooperan y compiten entre sí según una lógica que permite combinar e integrar esfuerzos individuales y colectivos internos y externos para lograr resultados más amplios y generalizados.

Las organizaciones son creadas por personas, por lo que la integración es una función importante de las empresas, ya que se enmarca en un departamento funcional responsable de recursos humanos, lo que hoy se llama "factores humanos" o "recursos humanos". (Hernández, Palafox de Anda, & Aguado Cortes, 2020).

Por otra parte, la importancia del papel de los individuos, grupos y equipos en el comportamiento organizacional radica en el éxito de una empresa de acuerdo con el esfuerzo colectivo. Los individuos, grupos y equipos contribuyen realizando actividades que ayudan a lograr un objetivo específico. Para que estas personas obtengan resultados y para que la organización tenga éxito y crezca, también necesitan recursos físicos y materiales como tecnología, materias primas, equipos, instalaciones y dinero para gestionar y manejar sus asuntos. Todos estos recursos son necesarios para la producción de bienes o servicios y, por tanto, para el éxito de la organización.

De acuerdo con (Chiavenato, Dolan, Valle, & Lopez, 2019) Los seres humanos tienen impulsos o necesidades básicas que desencadenan un comportamiento subyacente y sólo influyen en el comportamiento cuando se les provoca.

Contribuyen a través del trabajo, el esfuerzo, el sacrificio personal, la productividad, los conocimientos, las habilidades y las capacidades. Están motivados por el salario, los beneficios, las recompensas, los elogios, el reconocimiento, las oportunidades y la antigüedad.

De acuerdo con (Jones & George, 2019) el comportamiento organizacional, estudia cómo deben comportarse los gerentes para motivar y alentar a los empleados a lograr un alto desempeño y esforzarse por alcanzar las metas organizacionales. Por tanto, se crea un sistema de incentivos para que la organización funcione bien, se deben presentar y explicar los detalles de la estructura de recompensas.

Las personas necesitan comprender cómo se calculan sus incentivos y cómo los objetivos individuales y de equipo contribuyen a los objetivos de la organización. La necesidad de alcanzar los objetivos estratégicos y financieros planificados para mejorar continuamente la ejecución de la estrategia debe ser constante.

Por tal razón se puede lograr una alta productividad pagando bonificaciones a los empleados en función de los niveles de producción. Las bonificaciones anuales funcionan mejor para los altos directivos y en situaciones en las que el objetivo final está vinculado a la rentabilidad general de la empresa. (Thompson, Peteraf, Gamble, & A.J., 2023).

Cabe resaltar la urgente necesidad de atraer y retener el talento, significa que las organizaciones modernas se esfuerzan por brindar un excelente ambiente de trabajo. Además de la higiene y la seguridad desde el punto de vista físico y ambiental, también está la salud mental y social. Es decir, la salud física en el ámbito biológico y la superación personal en el ámbito psicológico y social, incluyendo la convivencia y la interacción con los demás.

En concordancias con lo anterior, el estilo de vida es un aspecto importante para retener empleados talentosos, motivados y comprometidos en una organización y sin duda es uno de los principales factores que incentivan al talento a permanecer en su trabajo. Las empresas han transformado radicalmente el lugar de trabajo en términos de ventaja competitiva, basándose en el supuesto estratégico, cuan mayor sea la satisfacción de los stakeholders mayor

será la eficiencia operativa en términos de productividad, calidad, competitividad y sostenibilidad.

Por otra parte, (Samuelson & Nordhaus, 2019) expresa que la vida empresarial está llena de riesgos e incertidumbres sobre los precios de sus productos y recursos. La naturaleza de los negocios es invertir ahora para obtener ganancias en el futuro. La vida económica es un negocio arriesgado. En concordancia con (Alfaro & Pina, 2021) Las empresas deben operar con objetivos claros para promover el bien común, incluso cuando ocurren cambios en el gobierno que conducen a diferentes orientaciones políticas e ideológicas. Por tanto, de acuerdo con (Díaz Mata & Aguilera Gómez, 2013) El primer paso para un inversor que quiere asignar los recursos de forma adecuada es determinar el objetivo que perseguirá al invertir. Esto le ayudará a determinar fácilmente qué herramientas de inversión pueden ayudarle a alcanzar sus objetivos.

La economía moderna ha desarrollado herramientas útiles para tener en cuenta la incertidumbre al analizar el comportamiento de empresas y familias. Esta sección examina el papel de los mercados en la asignación de riesgos en el tiempo y el espacio y analiza la teoría del comportamiento individual en condiciones de incertidumbre. Estos temas sólo tocan la superficie del riesgo y la incertidumbre en la vida económica.

Con relación a (Torres, Gil, & Montes, 2020) Las alternativas de financiación tienen un impacto positivo en el valor económico de los propietarios y partes interesadas, como inversionista, las estructuras de financiamiento pueden ayudar a los empresarios colombianos a tomar decisiones y hacer que la empresa se consolide en el mercado; entonces, en algunos casos, la inversión de las empresas de capital riesgo tiene como objetivo obtener un retorno.

De acuerdo con (Brealey, Stewart, & Allen, 2020) las empresas tienen el mismo objetivo el cual es el aumento del valor de la organización y el precio actual de sus acciones. Con el fin de generar beneficios a partir de las inversiones. Si los activos totales fueran financiados únicamente por accionistas comunes, sus rendimientos serían exactamente iguales al rendimiento de los activos totales.

Sin embargo, en la medida en que la deuda o las acciones preferentes se utilicen

para financiar activos, las ganancias que generen comenzarán a distribuirse entre los acreedores, los accionistas preferentes y los accionistas comunes. Por lo tanto, sería ideal utilizar fuentes externas de capital, pero sólo si ayudan a generar ganancias adicionales para los accionistas comunes, es decir, si el rendimiento del capital invertido por los accionistas excede el rendimiento de los activos totales. (Ochoa & Cruz, 2021).

(Samuelson & Nordhaus, 2019) La inversión juega dos papeles en la macroeconomía. En primer lugar, como la inversión es un componente importante y volátil del gasto, a menudo genera cambios en la demanda agregada y afecta el ciclo económico. ("El consumo y la inversión, los ciclos económicos y la ... - Studocu") Además, la inversión conduce a la acumulación de capital. Del mismo modo, la inversión en construcción de infraestructura y equipos aumenta la producción potencial del país y contribuye al crecimiento económico a largo plazo, debido al impacto de la acumulación de capital sobre el producto potencial y la oferta agregada.

Marco de referencia

En Colombia, toda la población tiene derecho a un trabajo digno que garantice su sustento y satisfaga las necesidades básicas, además, que les permita vivir de una manera óptima, involucrando a todo su núcleo familiar puesto que existen hogares donde un solo integrante posee trabajo y debe soportar la carga económica del hogar. El trabajo es considerado como un derecho fundamental que consagra la Constitución Política de

Colombia de 1.991 Artículo 25 "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas". ("Derecho laboral individual")

A lo largo de la historia, en el país se han generado diversas reformas que han repercutido el ámbito laboral, una de ellas es la ley 50 de 1.991 que afecta directamente la estabilidad laboral en concordancia con la negociación colectiva. Para esto hay que entender de qué manera se puede dar la negociación colectiva, Según Vásquez (2011) la celebración de un convenio colectivo puede tener lugar en varios niveles: a nivel empresarial, industrial o estatal. La diferencia más importante entre un tipo y otro es el ámbito de competencia del convenio colectivo correspondiente.

De acuerdo con (Werther, Davis, & Guzmán, 2019) un sindicato es una asociación de personas unidas por un objetivo común: "proteger los derechos de los trabajadores" frente a los empleadores. Este es un derecho explícito incluido en todas las leyes laborales de los países democráticos. Su principal finalidad es económica, ya que los trabajadores "se afilian o forman un sindicato" para controlar su derecho al trabajo y garantizar una remuneración justa por las horas trabajadas.

La presencia de un sindicato en una organización conduce a la formalización de la relación de esa organización con los trabajadores, lo que a menudo conduce a una mayor centralización de las decisiones de personal para garantizar la uniformidad en los beneficios, obligaciones mínimas y

regulaciones de las condiciones de trabajo.

De acuerdo con lo anterior, la negociación empresarial es aquella que afecta a los empleados sindicalizados de la empresa que negocia el contrato en cuestión. En otras palabras, la eficacia de este convenio colectivo se limita a la empresa que firmó el convenio. Como tal, un sector de negociación incluye una industria, sector o actividad que acuerda términos comunes para todo un territorio, muchas veces a través de negociaciones sectoriales (Durán, 2015).

Las negociaciones colectivas nacionales suponen una cobertura más amplia que antes, ya que abarcan diferentes sectores de la economía. Los dos últimos modelos suelen implicar la federación y las intervenciones de la federación.

En concordancia con lo anterior, la regulación en Colombia referente a la negociación colectiva se encuentra estipulada en el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, ARTICULO 467. "DEFINICION. Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios {empleadores} o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia". ("Convención colectiva de trabajo - Gerencie.com")

Por otra parte, el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia establece que "los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados forman parte del derecho nacional". Según (Francisco & Leidy, 2010) Colombia ha ratificado 60 convenios, de los cuales 54 han entrado en vigor y 6 han sido derogados. Colombia ha ratificado el Convenio No. 8717 sobre el derecho de asociación, utilizando la ley de 1976 núm. 26 sobre libertad de asociación, donde uno de los principios es formar y afiliarse a las organizaciones que considere necesarias sin autorización previa. Estas organizaciones tienen derecho a desarrollar sus propios estatutos y normas administrativas, elegir libremente a sus propios representantes, organizar su propia administración y actividades, formular sus propios programas de acción y celebrar transacciones libre y colectivamente sin la interferencia de las autoridades estatales. Voluntariamente. (Artículo 93 de la Constitución Política).

Retomando la ley 50 de 1.991 donde según García & Jiménez (2016) estas reformas



acaban con la estabilidad del empleo y debilitan la base de los derechos colectivos, porque sin estabilidad laboral no se pueden formar sindicatos; sin sindicatos no puede haber pliego de reivindicaciones; sin una lista de requisitos no puede celebrarse un convenio colectivo; no puede haber huelgas sin convenio colectivo. Por tanto, la reforma afecta no sólo a los derechos individuales, sino también a los derechos colectivos; A medida que se producen cierres de empresas y despidos, las empresas temporales y las cooperativas laborales relacionadas han alentado a las agencias de empleo a actuar arbitrariamente. Estas condiciones obligan a los trabajadores a afiliarse a sindicatos y permanecer empleados independientemente del riesgo.

Resultados

Regulación Colombiana En Las Negociaciones Colectivas

Como ya se expresó anteriormente, dentro de la regulación normativa colombiana se encuentran diversos artículos intrínsecamente de la constitución política de Colombia y el código sustantivo del trabajo además de acuerdos internacionales como por ejemplo con la OIT donde, por un lado, se garantiza el derecho a la convención colectiva, pero por otra parte se limita.

Esta es la realidad que afecta actualmente los sindicatos dentro de las organizaciones puesto que mientras una norma lo regula, otra la limita y esto conlleva a que los colaboradores no puedan formar parte de los sindicatos y por ende no puedan realizar pliegos de peticiones para llegar a estos requeridos acuerdos colectivos que mejoran la calidad de vida y garantizan un trabajo digno. Es importante resaltar que debe existir un equilibrio entre el trabajador y la empresa donde se permita cumplir tanto los objetivos organizacionales y las condiciones aptas para que el trabajador rinda en un 100% motivado por los beneficios y ventajas que la empresa le brinda.

Cabe mencionar que las empresas deben implementar conscientemente la responsabilidad social empresarial, no solo a nivel externo, sino que también a nivel interno donde brinde beneficios, oportunidades y mejoras a todos sus grupos de interés incluyendo los colaboradores.

Si bien es cierto, la rentabilidad financiera de una organización depende de diversos

factores como lo son: músculo financiero, ventas del producto o servicio ofrecido y el retorno de la inversión realizada. Los inversionistas deben evaluar diferentes aspectos al momento de tomar la decisión de vincularse con una organización puesto que existe un riesgo de pérdida que es dado por diversos aspectos económicos a nivel interno y externo.

Relación Entre La Estabilidad Laboral Y La Rentabilidad Financiera

Las empresas buscan brindar la mayor seguridad y beneficios a todos sus stakeholders con el fin de mantener un equilibrio buscando maximizar su rentabilidad. Si hay un equipo calificado de talento humano, que rinda al 100% en sus procesos motivados por beneficios empresariales y buenas condiciones laborales, se verá reflejado en una óptima estabilidad laboral maximizando de este modo la rentabilidad financiera.

Conclusiones

En Colombia, toda la población tiene derecho a un trabajo digno que garantice su sustento y satisfaga las necesidades básicas, además, que les permita vivir de una manera óptima, involucrando a todo su núcleo familiar puesto que existen hogares donde un solo integrante posee trabajo y debe soportar la carga económica del hogar. El trabajo es considerado como un derecho fundamental que consagra la Constitución Política de Colombia de 1.991 Artículo 25 "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas." ("Derecho laboral individual")

Referencias

Torres, S., Gil, O., & Montes, H. (2020). "Las fuentes de financiación como estrategia de crecimiento empresarial y su impacto en la generación de valor económico de las micro, pequeñas y medianas empresas." ("(PDF) Las fuentes de financiación como estrategia de crecimiento ...") (U. Libre, Ed.) Obtenido de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/dictamenlibre/article/view/6652/6552>

Alfaro, J., & Pina, M. (2021). Empresa y Administración. McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de <http://www.ebooks7-24.com/?il=16486>

<http://www.ebooks7-24.com/?il=16486>

Brealey, R., Stewart, M., & Allen, F. (2020). Principios de finanzas corporativas. (McGraw-Hill, Ed.) Obtenido de <http://www.ebooks7-24.com/?il=10408>

Chiavenato. (2022). Comportamiento Organizacional. (M-H. Interamericana, Ed.) Obtenido de <http://www.ebooks7-24.com/?il=20753>

Chiavenato, I., Dolan, S., Valle, R., & Lopez, A. (2019). Especialidad en recursos humanos 2. (McGraw-Hill, Ed.) Obtenido de <http://www.ebooks7-24.com/?il=8852>

Constitución Política de Colombia. (1991). Obtenido de <https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-1/articulo-25>

Decreto Ley 2663. (2023). Código Sustantivo del Trabajo. Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr016.html#:~:text=ARTICULO%20467.,de%20trabajo%20durante%20su%20vigencia.

Díaz Mata, A., & Aguilera Gómez, V. (2013). "Introducción al mercado bursátil: invierta en la bolsa de valores." ("Introducción al mercado bursátil : invierta en la bolsa de valores") McGraw-Hill. Obtenido de <http://www.ebooks7-24.com/?il=351>

Durán, G. (https://www.fundacionso.cl/cl_luzit_herramientas/static/wp-content/uploads/2015/08/Estudio_NCRVFinal.pdf de Agosto de 2015). Negociación Colectiva por Sector Económico.

Felipe, A. V. (2021). La negociación colectiva de industria en Colombia: el caso de los acuerdos. ("La negociación colectiva de industria en Colombia: el caso de los ...") Obtenido de https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9402/Negociacio%cc%81n_colectiva_industria_Colombia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Francisco, R. O., & Leidy, A. N. (2010). APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS DE LA OIT EN MATERIA DE DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LAS DECISIONES DE LOS JUECES LABORALES EN COLOMBIA. ("Redalyc.APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS DE LA OIT EN MATERIA DE DERECHO DE ...") Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/876/87617274010.pdf>

Hernández , S., Palafox de Anda, G., & Aguado Cortes, C. (2020). Administración: pensamiento, procesos estratégicos y administrativos para la era de la inteligencia artificial. ("Administración. Pensamiento, procesos estratégicos y administrativos ...") (McGraw-Hill. Obtenido de <http://www.ebooks7-24.com/?il=10915>

Jones, G., & George, J. (2019). Administración contemporánea. (McGraw-Hill, Ed.) Obtenido de <http://www.ebooks7-24.com/?il=9160>

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2017). Administración una perspectiva global, empresarial y de innovación. (M.-H. Interamericana, Ed.) Obtenido de <http://www.ebooks7-24.com/?il=5199>

www.ebooks7-24.com/?il=5199

Luis, D. G., & Michael, H. P. (2016). La Restricción a la Asociación Sindical y la Negociación Colectiva por la Flexibilización Laboral Propuesta por la Ley 50 De 1990: Una Revisión al caso del Sindicato de Trabajadores de Colombia. ("1 Laboral La Restricción a la Asociación Sindical y la ... - UGC") Obtenido de https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/2805/Restriccion_asociacion_sindical.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ochoa, G., & Cruz , L. (2021). Administración financiera: correlacionada con las NIF. McGraw-Hill. Obtenido de <http://www.ebooks7-24.com/?il=11088>

[ebooks7-24.com/?il=11088](http://www.ebooks7-24.com/?il=11088)

Samuelson, P., & Nordhaus, W. (2019). Economía con aplicaciones. Obtenido de <http://www.ebooks7-24.com/?il=9243>

Thompson, A., Peteraf, M., Gamble, J., & A. J., S. (2023). Administración Estratégica. McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de <http://www.ebooks7-24.com/?il=31450>

Werther, W., Davis, K., & Guzmán, M. (2019). Administración del capital humano. McGraw-Hill. Obtenido de <http://www.ebooks7-24.com/?il=9242>

Boletín n.º6

**Observatorio en Delitos Corporativos de
Uniremington
Facultad de Ciencias Contables**

1915