

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal



**Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal.
Un estudio de caso en Bogotá Colombia.**

Juan Manuel Cañón Bello

**Corporación Universitaria Minuto De Dios
Rectoría Virtual y a Distancia
SEDE / CENTRO TUTORIAL Bogotá D.C. - Sede Principal
PROGRAMA Especialización en Gerencia Financiera
Septiembre de 2020**

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

**Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal.
Un estudio de caso en Bogotá Colombia.**

Juan Manuel Cañón Bello

**Trabajo de GradoPresentado como requisito para optar al título deEspecialista en
Gerencia Financiera**

Asesor(a)

**Nombres y apellidos completos de la persona que dirigió/asesoró el trabajo
Título académico**

Corporación Universitaria Minuto De Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

SEDE / CENTRO TUTORIAL Bogotá D.C. - Sede Principal

Especialización en Gerencia Financiera

marzo de 2021

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

Dedicatoria

Dedico este trabajo primeramente a Dios, también a mi madre y a mi padre, quienes siempre han querido que avance en mis estudios profesional, a mi esposa, quien siempre me estuvo apoyando para la culminación del mismo y en cada momento determinante de mi vida y de este proyecto, dedico este proyecto a mis hijos quienes son mi motivación para seguir siempre adelante y finalmente dedico este proyecto a todas las personas que creyeron en mí y que me impulsaron a tomar la decisión de iniciar esta especialización, este nuevo proyecto que sin duda generara crecimiento profesional y personal, el cual podré aplicar en mi vida cotidiana

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

Agradecimientos

Agradezco a Dios por darme la salud y permitirme esta oportunidad de crecimiento personal y profesional en estos de pandemia, por ser el guía de mi vida, quien a pesar de las dificultades siempre me ha acompañado y llenado de bendiciones, agradezco a mis padres por su apoyo, a mi esposa por su comprensión y apoyo en este proceso, agradezco a los profesores tanto de la asignatura proyecto de grado como a mi asesor disciplinar quienes guiaron en este proyecto y siempre estuvieron prestos a la solución de inquietud y por ultimo agradezco a la universidad por permitirme participar en la Especialización en Gerencia Financiera.

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

Contenido

Introducción

1. Problema.....	11
1.1 Descripción del problema	11
1.2 Pregunta de investigación	13
2. Objetivos	14
2.1. Objetivo general.....	14
2.2. Objetivos específicos	14
3. Justificación.....	15
4. Marco de referencia.....	18
4.1. Antecedentes teóricos y empíricos.....	18
4.2. Marco teórico	20
5. Metodología	28
5.1. Alcance de la investigación	28
5.2. Enfoque metodológico	28
5.3. Instrumentos.....	29
5.4. Procedimientos.....	29
5.5. Análisis de información.	30
5.6. Consideraciones éticas	30
6. Resultados	31
7. Conclusiones	43
8. Recomendaciones.....	45
9. Referencias bibliográficas	46

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

Lista de Tablas

Tabla 1, Información general de la planta.	31
Tabla 2, Incremento final.....	41
Tabla 3, Propuesta de disminución	42

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

Lista de Figuras

Figura 1, Crecimiento de las primas 2011-2020.....	16
Figura 2, Incremento en Auxilio de Transporte.....	32
Figura 3, Subsidio de Alimentación.	33
Figura 4, Prima Extralegal.	34
Figura 5, Prima de Servicio.	35
Figura 6, Bonificación Especial de Navidad.	36
Figura 7, Liquidación de Vacaciones.	37
Figura 8, Días Adicionales de Vacaciones.	38
Figura 9, Prima de Vacaciones.	39
Figura 10, Aporte Adicional - Fondo Mutuo de Inversión.	40
Figura 11, Carga Prestacional.....	41

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

Introducción

En la presente investigación se pretende identificar las diferentes cláusulas convencionales que se pactaron por las directivas de la empresa estudio de caso con el sindicato de trabajadores, con el fin de relacionar los elementos conceptuales y teóricos desde la gestión de costos de la gerencia financiera, para identificar cuáles de ellas representan el mayor impacto en el incremento de los costos basados en los conceptos teóricos de los costos de personal y su relación con los sindicatos. De esta manera lograr hacer un comparativo frente a los costos de personal bajo las condiciones que rige la ley colombiana y poder proponer una posible disminución frente a la cláusula que más represente el aumento general de los costos de personal en la presente empresa estudio de caso.

Lograr determinar un valor exacto que permita evaluar el incremento de los costos de personal, que es generado por las cláusulas convencionales, no se ha determinado, teniendo en cuenta que las organizaciones sindicales no solo enfocan sus metas en generar mayores ingresos al grupo trabajador que representan, sino mejorar condiciones que signifiquen un incremento en la calidad de vida de las personas. Es por esto que el incremento que se pretende identificar, causado por las negociaciones sindicales, solo se enfoca en los costos de personal, teniendo en cuenta que esta investigación pretende plantear una propuesta de disminución que permita a la empresa seguir cumpliendo a sus empleados económicamente con un sentido de responsabilidad financiera y con sentido humano, contribuyendo a la mejora en la calidad de vida de su capital humano.

Lombardo & Martínez-Correa (2019) realizan una investigación acerca del efecto de la negociación colectiva y los sindicatos, donde se evidencian aspectos que sobresalen como los salarios, lo que permite a las organizaciones sindicales lograr mejoras de remuneración por medios legales, es por tal motivo que las organizaciones sindicales aparecen en la empresas cuyo único fin es lograr mejoras salariales que no ocasionen sobrecargas laborales o largas jornadas de trabajo en los trabajadores, es decir generar más ingresos desarrollando

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

las mismas tareas asignadas en cada cargo y cumpliendo los horarios convenidos y los cuales amparan las leyes de los trabajadores.

Cuesta (2005) en su investigación menciona el impacto de los sindicatos en Colombia donde quiso identificar la diferencial salarial en empleados sindicalizados e identificar la magnitud del diferencial, razón por la cual Gomez (2002) indica que el costo anual de los trabajadores de una empresa estará configurado por la suma de sueldos y salarios, las cargas obligatorias más las voluntarias y otras prestaciones sociales; por tal motivo se quiere identificar el incremento que generan las cláusulas convencionales que claramente impacta en las finanzas de la empresa estudio de caso y que pueden llegar a amenazar la conservación de varios beneficios convencionales que se perderían en caso de que la empresa no cuente con los recursos suficientes y deba terminar con los acuerdos convencionales.

Para determinar la incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal, el estudio tendrá un alcance descriptivo, donde básicamente se realizarán los procesos de liquidación de todos los factores salariales que determina la ley para determinar el incremento individual de cada prestación, haciendo énfasis en las cláusulas convencionales que representan incrementos, las cuales se logran identificar aplicando un enfoque cualitativo de la información ya que por medio de esta metodología logramos identificar las cualidades específicas que se deben tener en cuenta para la liquidación y aplicación de cada una de las prestaciones legales en Colombia.

Los beneficios que más favorecen a los empleados de la empresa estudio de caso, están encaminados a una mayor liquidación de los factores prestacionales de ley, lo cual es conseguido por medio del aumento en las bases de liquidación que componen cada concepto, es decir, las cláusulas convencionales permiten agregar factores de liquidación que se deben tener en cuenta al momento de liquidar los costos de personal y estas a su vez incrementan el costo de otras prestaciones al ser un factor que compone su base de liquidación; por tal motivo el incremento de los costos de personal se genera en forma de cascada ya que una prestación es base de liquidación de otra y el incremento se ve reflejado en todas las prestaciones legales que se deben liquidar bajo la norma laboral Colombiana.

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

La incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal, evidentemente logran mejorar las condiciones económicas de los empleados, quienes al ser representados por las organizaciones sindicales buscan cada vez más mejorar condiciones económicas sin que esto genere un incremento o desgaste físico mayor al que vienen realizando en su puestos de trabajo, sin detenerse a mirar si la empresa puede responder o hasta qué punto financieramente puede cumplir las pretensiones planteadas en cada negociación. Caso contrario al de los directivos que acceden a las pretensiones para mejorar la calidad de vida y continuar con el funcionamiento de la empresa algunas veces aceptando la disminución de sus utilidades con el fin de favorecer a sus empleados.

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

1. Problema

1.1 Descripción del problema

La problemática de los costos de personal en las empresas se ha encaminado en resaltar su gran importancia ya que denota los resultados de una buena administración y gestión ante sus trabajadores y principalmente ante los inversionistas, es por esto que los costos de personal son el reflejo de la inversión que realizan las empresas en búsqueda del beneficio de sus trabajadores logrando mejorar el ambiente de trabajo y calidad de vida, pero que financieramente puede llegar a afectar la rentabilidad del negocio y el mantener la existencia de las empresas en el tiempo, como consecuencia de ello vemos que muchas empresas realizan inversión en la sistematización de procesos ocasionando disminución de personal para bajar sus costos, pero generando sostenibilidad o incremento de sus utilidades.

La Compañía, base de estudio de la investigación, es una sociedad de economía mixta del orden nacional, sometida al régimen de las empresas industriales y comerciales del Estado. Cuenta con personería jurídica y autonomía administrativa, está vinculada al Ministerio de Hacienda y Crédito Público y es vigilada por la Superintendencia Financiera de Colombia, actualmente la organización cuenta con dos sindicatos, el principal de ellos y en cual se centra la siguiente investigación es el sindicato de base y mayoritario quien es el protagonista por ser el negociador de la convención colectiva de trabajo y quienes firmaron las cláusulas que se contemplan para la vigencia de enero 2020 a diciembre 2023. Esta organización sindical basándose en sus principales objetivos de la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores, el bienestar de ellos y sus familias y el sostenimiento de la empresa, lograron desde el año 1988, la negociación de la convención colectiva de trabajo donde se introdujeron cláusulas en favor de los empleados de la compañía las cuales se han venido mejorando con el transcurrir del tiempo en cada negociación.

La incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal de la Compañía base de la investigación, se focalizan en el sistema de liquidación de

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

prestaciones, auxilio y beneficios a los cuales tienen derecho las personas que son vinculadas laboralmente en la organización. Es por esto que, para el año 2007 muchas de las cláusulas fueron sometidas a congelamiento en términos de tiempo, esto haciendo referencia a la antigüedad de las personas que con un mayor número de años al servicio en la compañía veían como su antigüedad llegaba a pesar tanto, que era difícil pensar en retirarlos de la compañía.

La proyección de los costos de personal de la Compañía para el año 2020, permitirá realizar un comparativo sobre el valor adicional en el que debe incurrir la organización para cumplirle a sus funcionarios con las cláusulas aprobadas en la convención colectiva de trabajo y de esta manera la gerencia financiera deberá contemplar, en su flujo de caja, los valores a tener en cuenta de manera mensual como consecuencia de las obligaciones contraídas con la planta de personal a raíz de los contratos de trabajo firmados cuyos beneficios convencionales son adquiridos desde el momento que las personas ingresan a la compañía.

Estos costos deberán ser contemplados en los presupuestos de la Gerencia financiera, dado que la vigencia de la convención está pactada hasta el año 2023 y no se pueden dar por abolidas las condiciones firmadas inicialmente hasta que se termine el plazo y se llegue a un acuerdo en la nueva convención. Es de aclarar que, con el transcurso del tiempo, las negociaciones de las cláusulas se han venido mejorando lo que implica que los costos de personal tengan la tendencia de estar siempre en incremento y no desmejorando las condiciones de sus trabajadores, es por esto que la convención colectiva de trabajo se convierte en un factor determinante en el momento de realizar proyecciones presupuestales, flujo de caja, planteamiento de metas u objetivos, planes de inversión de la compañía entre otros.

Expuesto lo anterior es claro como la convención colectiva de trabajo ocasiona un gran impacto en las finanzas de la compañía, que de una forma u otra ve compensado los costos del personal con el compromiso de su talento humano, ya que hacen que esta entidad cumpla sus objetivos y se consolide en el mercado asegurador como la aseguradora más importante del estado, que tiene en cuenta su capital humano logrando progreso y una mejor calidad de

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

vida a sus familias, cumpliendo de esta manera la afirmación de la Corte Constitucional (1994) lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

1.2 Pregunta de investigación

¿Cuál es la incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal de las organizaciones?

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

Analizar la incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal a través de un estudio de caso.

2.2. Objetivos específicos

- Relacionar los elementos conceptuales y teóricos de las cláusulas convencionales y la gestión de costos en el entorno de la gerencia financiera.
- Identificar las cláusulas que inciden en el incremento de los costos de personal en la compañía.
- Analizar los costos de personal bajo las cláusulas de la convención colectiva de trabajo VS los costos de personal sin convención colectiva de trabajo.
- Proponer un acuerdo que permita disminuir el costo de las cláusulas que más impacten en el incremento de los costos de la compañía.

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

3. Justificación

Si bien el hecho de que existan las organizaciones sindicales en las empresas ha representado algún riesgo en muchas de ellas se ve como en otras ha servido de gran manera para mejorar la calidad vida de los trabajadores y a disminuir los atropellos que se pueden cometer contra los trabajadores. En este caso, la investigación se centra en el incremento de los costos de personal que para algunos financieros puede ser un impacto negativo para otros se convierte en una inversión ya que se ve reflejado en los resultados evidentes de esta gran compañía que solo pueden ser obtenidos por el gran nivel de entrega y compromiso de sus trabajadores, quienes de esta manera retribuyen toda una serie de beneficios plasmados en un acuerdo pactado entre el sindicato como representante de los trabajadores y las directivas de la compañía.

Teniendo en cuenta las conclusiones enunciadas sobre los diferenciales de carácter salarial en las organizaciones con sindicatos, donde el diferencial oscila entre el 3% y el 5% del salario mensual y entre el 15% y el 16% del salario por hora (Cuesta,2005), se quiere realizar el cálculo exhaustivo de las cláusulas convencionales para el presente estudio de caso, con el fin de saber si esta empresa se encuentra en el diferencial promedio o al contrario no hace parte de la muestra representativa que llevó a concluir los porcentajes de oscilación. Con los resultados se puede comparar y realizar la propuesta que aporte a las finanzas de la organización y lograr que el diferencial de carácter salarial se ajuste a la realidad de las empresas con organizaciones sindicales en la ciudad de Bogotá.

El conocimiento adquirido, resultado del presente estudio de caso, permitirá ver la confrontación de la realidad de una empresa y un grupo de trabajadores que defendiendo la idea de la Organización Internacional de Trabajo (2006), es la libertad sindical una de las principales herramientas con la que los trabajadores pueden contribuir a la búsqueda de mejores condiciones de trabajo, logran realizar la negociación de una serie de pactos que inciden en el incremento de los costos que asume la administración y que para este estudio,

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

se busca llegar al costo real que representan estos pactos representados en las cláusulas que conforman la convención colectiva de trabajo.

Como beneficio de la investigación se realizará una propuesta de enfoque financiero que evalúe y disminuya la incidencia de la cláusula que más impacto este generando en la situación financiera de la compañía en especial en la parte de gastos de personal, de esta manera no se pretende ir en contra de las condiciones actuales de sus empleados, sino lograr un balance entre el gasto y el crecimiento que podría representar una año atípico, con condiciones adversas en crecimiento económico dado el contexto en que se desarrolla el presente estudio de caso, donde se presenta incertidumbre en las variables de mercado, inversión, empleo e inflación entre otras, dando resultados negativos en el sector asegurador en general y teniendo en cuenta que la coyuntura actual no ha finalizado los pronósticos no parecen ser alentadores en relación a los datos informados a junio en el sector económico de la compañía objeto de estudio, donde se reportó un decrecimiento del sector en -5%.

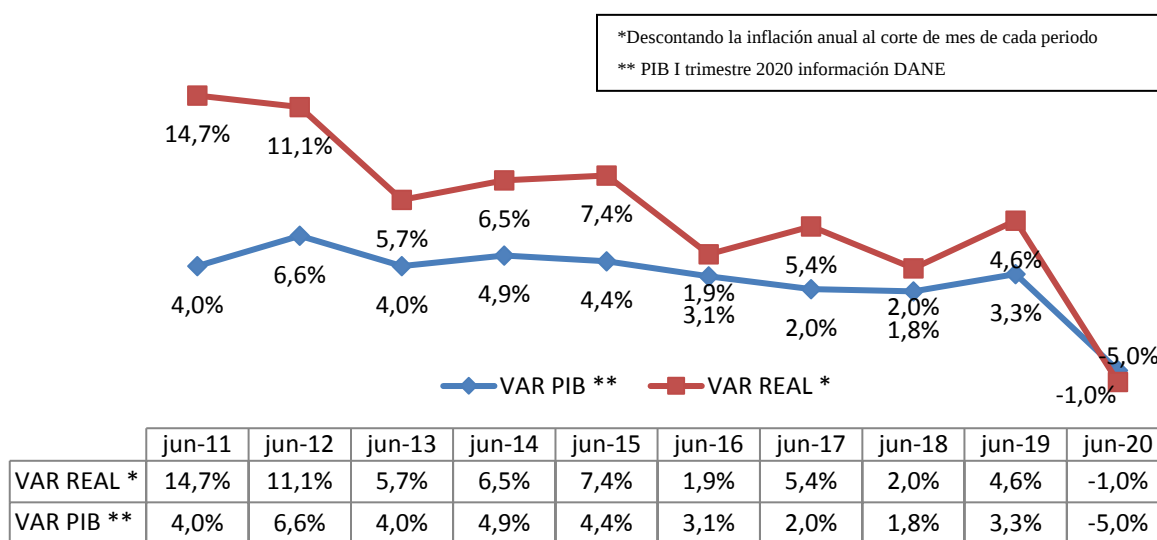


Figura 1, Crecimiento de las primas 2011-2020.

Fuente: elaboración propia adaptado de Fasecolda (2020).

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

Teniendo en cuenta el contexto actual, no solo se puede inclinar en los abundantes beneficios que trae consigo una convención colectiva de trabajo, se debe mirar más allá ya que una empresa sin los ingresos esperados y sin poder cumplir los compromisos convencionales, puede llegar a contemplar la opción de demandar las cláusulas para desmejorar los beneficios a la medida en que sus ingresos le permitan cumplir a los compromisos legales con el personal o simplemente para finalizar el acuerdo convencional, lo que si traería una disminución evidente en los ingresos de sus funcionarios y en la calidad de vida de sus familias, por lo pronto se identificarán los factores que inciden para plantear salidas a los contextos económicos que puedan venir y que puedan aportar en ambos sentidos una estabilidad financiera.

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

4. Marco de referencia

4.1. Antecedentes teóricos y empíricos

Cuesta (2005) realizó una investigación que buscó analizar el impacto de los sindicatos en Colombia donde quiso identificar si existe un diferencial salarial en empleados sindicalizados e identificar la magnitud del diferencial. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo partiendo de una muestra proveniente de la Encuesta Nacional de Hogares realizada en diciembre de 2000. Los resultados indican que el 4% de la desigualdad en los salarios de empleados se explica por los sindicatos y, a diferencia de los hallazgos para otros países, se concluye que los sindicatos en Colombia contribuyen a empeorar la distribución del ingreso.

Orduz-Becerra & González-Silva (2019) presentan un análisis objetivo sobre la modificación realizada al Artículo 128 del Código Sustantivo de Trabajo, mediante el Artículo 15 de la Ley 50 de 1990, en donde se introdujeron los pactos de exclusión salarial acordados entre los empleadores y trabajadores en cuanto a la forma, límites y cuantía de los pagos que no constituyen salario. El estudio tuvo un enfoque cualitativo resaltando los beneficios y desventajas, mostrando como resultados los conflictos que ha generado su uso indebido de los pactos de exclusión salarial, donde se resalta el pronunciamiento de las altas Cortes colombianas, algunos de los cuales salvaguardan los derechos de los trabajadores, como extremo débil de la relación laboral.

Lombardo & Martínez-Correa (2019) realizaron una investigación acerca del efecto de la negociación colectiva y los sindicatos sobre los salarios y su dispersión para asalariados registrados de Argentina. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo realizado por medio de encuesta de hogares y cuyos resultados muestran que la cobertura por convenio colectivo aumenta principalmente los salarios de los cargos inferiores, determinando que de esta forma disminuye la varianza salarial y otras medidas de desigualdad. Adicionalmente, la investigación concluye que las afiliaciones sindicales también presentan resultados en esta misma dirección es decir mayor número de afiliación en personal de cargos inferiores.

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

Ortiz (2006) realizó una investigación acerca de la negociación colectiva como cauce fundamental de determinación de los salarios y otras condiciones de empleo en la mayoría de los países occidentales con especial relevancia en los países europeos. El enfoque de la investigación se da en condiciones cualitativas, permitiendo resaltar la importancia que los principales rasgos de los sistemas de negociación desempeñan en la evolución de los componentes salariales y la tasa de desempleo, y cuantitativos mostrando que los países con sistemas de negociación colectiva relativamente más centralizados o coordinados, obtienen buenos resultados, mejores niveles de desempleo y pueden alcanzar una moderación salarial.

Aguilar (2008) plantea una serie de criterios visualizando las tendencias del derecho colectivo en Guatemala. Este análisis tiene un enfoque descriptivo de la realidad que vive el país en cuanto a su legislación laboral estática que busca un dinamismo a través de las negociaciones colectivas. Las conclusiones apuntan a la negativa de las organizaciones sindicales en aceptar retribuciones basadas en productividad y eficiencia lo cual con lleva a seguir bajo el pensamiento sindical de a menor trabajo mayor ganancia, limitando el crecimiento de las empresas y los avances en la economía del país.

Ramírez Lamarche (1981) describe los conflictos de trabajo ocasionado por intereses entre patrones y trabajadores haciendo referencia a un fenómeno que data de los finales de edad media. Se basa en los hechos históricos desencadenados por los conflictos jurídicos y las soluciones emitidas mediante el código de trabajo en República Dominicana. Como resultado de lo expuesto el autor sugiere establecer nuevas regulaciones para dar cumplimiento a las disposiciones arbitrales impuestas en los pactos colectivos, dejando el arbitraje como parte fundamental en la solución de negociaciones entre sindicatos y empleadores.

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

4.2.Marco teórico

4.2.1. Costos de personal

El aumento de los costos laborales tiene un significado diferente según se examine desde el punto de vista de las dos partes, del trabajador o del empleador (Amadeo, et al, 1997). Los empleadores pagan a los trabajadores primas y cesantías, más los costos por despido sin justa causa, conceptos que son financiados en su totalidad por el empleador (Osorio-Copete, 2016); y el pago de la seguridad social, y otros rubros extra como parte integral de los costos a veces son superiores que el propio sueldo del empleado (López, Moises, & Fernandez, 2000).

Chiavenato & Villamizar (2003) consideran que, la administración salarial busca implementar estructuras capaces de alcanzar un equilibrio interno y externo que defina los parámetros que la organización deba tomar respecto a remuneración de su personal. Para López, Moisés, & Fernández (2000) no existe cultura salarial a niveles de obreros o empleados, esta existe medianamente para niveles administrativos. De igual manera los métodos de medición de los recursos humanos contribuyen a que los parámetros de medición se puedan expresar en términos monetarios (Peña, 1999).

Realizar la valoración del puesto de trabajo determinará el nivel salarial del mismo, estableciendo rangos jerárquicos que tengan retribución según niveles de responsabilidad, capacidad de decisión, esfuerzo mental y físico (Delgado González & Ena Ventura, 2008), por tanto, la evaluación de los cargos se complementa con otros procedimientos, como negociación con sindicatos, investigación de mercados de salarios para tomar decisiones comparativas sobre ellos (Chiavenato & Villamizar, 2003). Para Gómez (2002) los costos de la mano de obra están representado por la retribución total del esfuerzo humano aplicado al proceso de producción o servicio que realiza la empresa.

Los salarios tienen varios desdoblamientos desde el punto de vista legislativo y fiscal dado que generan prestaciones sociales que se calculan sobre sus valores en una verdadera cascada

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

(Chiavenato & Villamizar 2003); como ejemplo, Delgado González & Ena Ventura (2008) comentan sobre la retribución fija, combinada con la variable de forma que el trabajador recibe una cantidad que componen un sistema variable de retribución que aumenta la liquidación de prestaciones. Lo anterior aporta a la opinión de Lopez, Moises & Fernandez (2000) cuando plantean una mejora en las empresas de producción en el país ya que necesitan un nuevo sistema de cálculo de salario que sea más justo y logre una mejor competitividad global.

El coste anual de los trabajadores de una empresa estará configurado por la suma de sueldos y salarios, las cargas obligatorias más las voluntarias y otras prestaciones sociales, (Gómez, 2002); en opinión de Chiavenato & Villamizar (2003), el salario se puede ver como un costo y una inversión, ya que refleja el costo del producto o servicio; e inversión porque el uso de dinero es un factor de producción. La relación de salarios y horas trabajadas por asalariados y ocupados, es denominado como un ajuste necesario para los asalariados en el caso del ingreso y al total de ocupados para el de la productividad (Graña & Kennedy, 2008)

Para Arévalo & Mendoza (2015), la implementación de la descentralización en muchos países no ha estado ausente de prácticas abusivas por parte de los gobiernos locales. En las economías de países en desarrollo se estima que un 65% de la actividad económica se realiza en la informalidad debido sobre todo a regulaciones excesivas (Yáñez Rodríguez & Ávila Mazzocco 2015); por ello, la informalidad laboral es un fenómeno que se presenta tanto en economías desarrolladas como en economías en desarrollo (Osorio-Copete 2016).

En muchos países la moneda nacional está sobrevaluada, existe atraso cambiario debido a la afluencia de capital externo, y por usar la tasa de cambio como ancla para la estabilización (Amadeo, et al, 1997). Colombia y Chile, emprenden ajustes estructurales, destacando apertura económica y financiera, esperando mayor nivel de crecimiento económico, disminuir la inflación y mejorar nivel de vida de trabajadores mediante incrementos del salario real (Castro, et al, 2019). En 18 países de América Latina, las brechas salariales entre hombres y mujeres, muestran diferencia entre un 20% en la región pero en general se evidencia mejor calidad de vida (Sabogal, 2012).

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

Según Moreno-Brid, Garry & Krozer (2016) la depreciación del tipo de cambio y la disminución de la influencia de los sindicatos en un mercado laboral debilitado llevaron a un fuerte deterioro del salario mínimo. Hernández, Valdés & González (2018) centran su atención en uno de los aspectos curiosos del caso de Puerto Rico donde muchos trabajadores educados devengan salarios similares o muy cercanos al salario mínimo. Para Chiavenato & Villamizar (2003) uno de los costos de mayor importancia para las organizaciones se ve representado por la remuneración directa e indirecta de sus trabajadores en todos los niveles.

Las reformas destinadas a reducir los costos no salariales deberían concentrarse en las obligaciones tributarias y parafiscales, si el objetivo es reducir el costo total de mano de obra (Amadeo, et al, 1997); al respecto Castro, et al, (2019) enuncian a los gobiernos para que logren mejorar indicadores de inflación, para mejorar el poder de compra de los trabajadores logrando que su salario les permitirá ahorrar y mejorar sus condiciones de vida; pero la realidad es que estas regulación gubernamental establece que se puede pagar más, pero no menos, aunque la persona libre y voluntariamente así lo quiera (Hernández & González, 2018).

Según Peña (1999), la contabilidad de recursos humanos aporta datos necesarios relacionados a la formación del personal, siendo la formación lo que genera costos, esperando beneficios futuros. El costo de adquirir y capacitar a los trabajadores lleva a tomar conciencia sobre el cuidado y tratamiento que debe darse a este valioso activo (Trettel, 1988). En opinión de Gómez (2002) los costos de formación para el personal deben tratarse como costos indirectos, es decir que se asignarán a los trabajadores en función de las horas de obra directa trabajadas.

Calcular los costes permite tener claro el proceso de reclutamiento, selección y contratación del personal, ya que estableciendo el coste estándar permite analizar las desviaciones en los costes reales (Peña, 1999). Según Trettel (1988), para determinar el costo de adquisición del personal se debe llevar un registro que permita llegar al costo de los productos finales. Existen en el mercado empresas especializadas de selección que ayudan a encontrar al

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

candidato idóneo que se adapte a las necesidades requeridas sin alterar el costo del producto (Noya & Bozal 2001).

En opinión de Noya, Díez, & Bozal (2001) la mayoría de las empresas no cuentan con personal especializado que realice procesos de selección por lo que muchas veces los gerentes se encargan de seleccionar su propia gente. Para Peña (1999) la toma de decisiones mejora y se amplía gracias a la información de la contabilidad sobre el recurso humano, teniendo en cuenta que permite considerar variables cuantitativas sobre las mismas. El área de personal debería llevar hojas de registro de costos por inducción e incorporación y otras que separen los costos de actualizar, mejorar, o desarrollar a recursos ya existentes (Trettel, 1988).

Graña & Kennedy (2008) indican que el salario real hace referencia al poder adquisitivo del salario es decir la relación entre el costo de una canasta de bienes representativa del consumo de los asalariados. Es decir que la satisfacción de las necesidades básicas como comida, vestido, educación hace que la remuneración de las personas garantice su cubrimiento y contribuya a la calidad de vida (Castro, et al, 2019). Es por esto por lo que Millán (2003) menciona a los convenios colectivos como forma de establecer algunas categorías o grupos profesionales, para mejorar su calidad de vida con plus de antigüedad o dinero adicional.

A fines de la década de 1980 la actividad productiva en México comenzó a recuperarse y la inflación comenzó a estabilizarse en un nivel bajo (Moreno-Brid & Krozer, 2016), logrando que los trabajadores de México que son pobres pero que tienen trabajo formal y responden al fisco sean los que subsidian a la élite política como fuente de enriquecimiento (Arévalo & Mendoza, 2015). En comparación con otros países Hernández, Valdés & González, (2018) sugieren que Puerto Rico necesita una reforma en el sistema, para lograr que parte del 66% de la población laboral que no está trabajando, se inserte de manera formal.

La política de salario mínimo como instrumento de política antiinflacionaria no cumplió con su misión original de garantizar la protección de los ingresos en el mercado laboral (Moreno-Brid, Garry & Krozer, 2016), lo que coincide con Hernández, Valdés & González (2018) sobre la paradoja de la política pública de que un salario mínimo no debe aplicar a

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

trabajadores, ya que esto mejoraría el costo de vida de Puerto Rico asemejando al de EE.UU. Para Osorio-Copete (2016) el principal incentivo con el que una reforma busca disminuir la informalidad laboral es buscar la reducción de los costos no salariales que asume el empleador.

Hernández-Martínez, Varona-Uribe & Hernández (2020) concluyen que el ausentismo laboral es un área importante en salud ocupacional, ya que implica unos costos indirectos en la atención en salud relacionados con la productividad de una empresa. Es por esto que Millán (2003) resalta la estimación presupuestaria en la administración de personal, tomando como base los históricos y sin tener en cuenta los casos de larga enfermedad o accidentalidad. Para Gómez (2002) todos los costos de personal deben incorporarse a los aportes al sistema complementario de pensión, del cual se deducen ingresos que los empleados hacen para sufragar los ausentismos causados.

Gómez (2002) apoya a la contabilidad financiera en su función de determinar el coste de la empresa por trabajador tomando sueldos, salarios y la seguridad social más otros gastos sociales. Es por esto por lo que Millán (2003) destaca la precisión de establecer unos niveles mínimos de normalización, de forma que todos los que participen en la elaboración presupuestaria permita su utilización. Al respecto Osorio-Copete (2016) rescatan la reforma tributaria como herramienta diseñada para re-direccionar incentivos tributarios que promovieran una mayor formalización de la economía con la disminución de los aportes parafiscales y de seguridad social.

La dinámica de la reestructuración productiva en el mundo ha provocado una ruptura en la relación entre el costo como capital, trabajo y producción (Arévalo & Mendoza, 2015); formando un concepto sobre la calidad de vida como multidimensional que incluye aspectos del bienestar social en su parte material y no material e individuales y colectivos (Castro, et al, 2019); pero que, desde el punto de vista contable, el costo reúne nuevamente los factores y los expresa como el precio pagado por bienes y servicios que serán aplicados a la actividad principal de la empresa (Trettel, 1988).

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

4.2.2. Sindicatos

Si bien, los sindicatos son entes que nacen de la unión voluntaria de personas de manera permanente, que buscan un fin lícito y que adquieren su propia personalidad jurídica (Anzures Gurría, 2014.); al respecto, Alonso (2016) cuestiona la autonomía en su facultad para equilibrar la fuerza entre los sujetos colectivos y alcanzar condiciones de trabajo dignas y adaptadas a la realidad empresarial y social; por ello, los sindicatos afectan la determinación de los niveles de remuneración y obtienen diferenciales salariales que pueden estar entre el 15% y 20% (Cuesta, 2005).

En España a partir de 1975 empieza la constitución sindical de médicos profesionales con tentativas fallidas iniciales que ocasionaron desprestigio y desconcierto entre los profesionales (Jiménez & Guindo, 1999); mientras que, en Argentina trascurriendo el año de 1960 comienza el ordenamiento definitivo en el que los sindicatos perfilan su lugar en la realidad del país (Dawyd, 2019); En Colombia, La Constitución Política de 1991 por medio del artículo 39 establece el derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado (Cuesta, 2005).

Para Gamonal Contreras (2017) los sindicatos elevan el precio del trabajo y ello dificulta que las personas desempleadas encuentren trabajo porque los salarios impuestos son excesivos; adicional la estructura de capital de una empresa se afecta por la naturaleza de interacción entre su estructura de incentivos y las partes interesadas, como competidores, proveedores y sindicatos (Choi, Sohn & Seo, 2016); en Estados Unidos la desigualdad salarial se atribuyen a diversos factores, entre los cuales se encuentran los cambios producidos en el mercado laboral, como el debilitamiento de los sindicatos, Zepeda (2016).

Los sindicatos hacen su aparición durante el siglo XIX en respuesta a la explotación de los trabajadores por parte de las grandes empresas en la industria (Anzures Gurría, 2014.); a su vez, Tzannatos, & Aidt (2006) dicen que los sindicatos han contribuido en la historia al bienestar de sus miembros y de la sociedad, también pueden fomentar la aparición de algo llamado la aristocracia obrera; coincidiendo con, Hernández & Bonomie (2007) en que los

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

sindicato son partícipe de la cultura, políticas y estrategias de los dueños de producción planteando posturas ideológicas de los dirigentes sindicales a favor de los intereses colectivos.

Para Lurie (2018) los sindicatos británicos se inclinan en proteger intereses de afiliados varones en detrimento de las mujeres, lo que va en contra de la igualdad salarial; coincide con Cuesta (2005) quien dice que los sindicatos en América Latina buscan aumentar la desigualdad en los salarios, contrario a lo que sucede en Norteamérica; mientras que en España, el movimiento sindical tiene una trayectoria aún corta y limitada lo que justifica la poca experiencia en la negociación laboral y la escasa afiliación a sindicatos de los trabajadores (Jiménez & Guindo, 1999).

El papel de las leyes y las instituciones que regulan el sistema laboral han sido determinantes para fortalecer o debilitar a los movimientos sindicales (Zepeda, 2016). Páez Patrón (2016) indica que, las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos; el de elegir libremente a sus representantes y organizar su administración; es decir, la autonomía sindical se materializa en el derecho que tiene la entidad sindical para redactar sus estatutos y reglamentos, (Anzures Gurría, 2014).

En opinión de Páez Patrón (2016), la importancia de la transparencia y la rendición de cuentas por parte de los sindicatos aportan para la consolidación de un Estado democrático, ya que, los sindicatos no sólo son organizaciones obligadas de la transparencia sindical, sino también de la protección de datos personales que posea de sus afiliados (Velázquez & González, 2017); esto teniendo en cuenta que los sindicatos no representan sólo los intereses de sus miembros, sino los de toda una clase organizada, (Anzures Gurría, 2014).

La competencia entre sindicatos es la rivalidad entre organizaciones sindicales por representar al mismo grupo de trabajadores en contextos nacionales y sectoriales diversos a través del tiempo (Murillo, 2000); dado que el deterioro de la influencia sindical generó en el interior de las organizaciones un debate sobre la conveniencia de mantener las alianzas entre sindicatos (Levitsky & Wolfson, 2004), como muestra de lo anterior, en Estados Unidos

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

el sindicalismo ha perdido preponderancia desde la década de los ochenta como forma de representación de los trabajadores (Zepeda, 2016).

Para Lurie (2018), Los convenios colectivos en Suecia a comienzos del siglo XX admitían la división del trabajo y las consiguientes desventajas que se ocasionaban para las mujeres, incluida la discriminación salarial. Algunas organizaciones sindicales han aumentado la conflictividad laboral, la represión y otros sindicatos enfrentan las políticas implementadas en algunos casos muestran una revitalización del movimiento sindical (Celis Ospina, 2012); al respecto, Gamonal Contreras (2017) menciona, la crisis sindical en Estados Unidos relacionada con las dificultades y empobrecimiento de la clase media del país, ocasionando aumento de desigualdad, estancamiento salarial y menor participación política de los trabajadores.

Los sindicatos han perseguido en algunas ocasiones objetivos políticos y, buscando derribar regímenes no democráticos, de igual manera han colaborado en el desprestigio de gobiernos elegidos democráticamente (Tzannatos & Aidt, 2006). Es por esto que Murillo (2000) dice que, las relaciones entre sindicatos y gobierno implica tanto la movilización como la contención sindical, buscando desarrollar la capacidad para obtener concesiones del gobierno; al respecto Gamonal Contreras (2017) plantea que , solo el Estado y los sindicatos ejercen influencia, pero las grandes organizaciones y los monopolios no son centros de poder ni influyen a consumidores o trabajadores.

Para Gamonal Contreras (2017). Los beneficios de los sindicatos se limitan a pocos privilegiados llamados socios, los cuales generalmente tienen empleos de jornada completa que representan unas minorías con trabajo estable; por ello, los trabajadores con contratos temporales tienen una menor probabilidad de estar sindicalizados, porque las condiciones de su empleo son menos estables (Cuesta, 2005). Los sindicatos frenan el aumento de productividad en algunos casos, no hay una diferencia relevante que destaque a las empresas con empleados sindicados o no sindicados (Tzannatos & Aidt, 2006)

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

5. Metodología

5.1. Alcance de la investigación

La presente investigación contempla un alcance de tipo descriptivo, teniendo en cuenta que los procesos de liquidación de nómina, en la empresa objeto de estudio, se encuentran establecidos una vez fueron aprobadas las pretensiones sindicales, las cuales quedan plasmadas bajo una Convención Colectiva de Trabajo. Es por esto que se pretende analizar las cláusulas convencionales que inciden en el incremento de los costos de personal, para plantear acuerdos que sin desmejorar la calidad de vida de los funcionarios pueda también contribuir a los lineamientos de austeridad que plantea el Gobierno Nacional.

Para Hernández-Sampieri, Fernández-Collado & Baptista-Lucio (2017) los estudios descriptivos resultan útiles en el entendido de mostrar con precisión las dimensiones de un suceso, contexto o situación, que para nuestro caso resulta aplicable ya que se pretende describir un proceso normativo con unas adiciones favorables para los funcionarios y que no esta en contra de la ley. Coincidiendo de esta manera con la opinión de Morales (2012), la Investigación descriptiva nos lleva a conocer las situaciones al realizar la descripción detallada de las actividades o de un proceso.

5.2. Enfoque metodológico

El enfoque metodológico aplicado es cualitativo, que es utilizado cuando se persigue analizar las cualidades y atributos que componen los acuerdos convencionales que generan el incremento de los costos de personal en la empresa estudio de caso, de esta manera se entenderán las cualidades específicas que se deben tener en cuenta para la liquidación y aplicación de cada una de las prestaciones legales aplicables en Colombia y que están encaminadas al beneficio común de los funcionarios de la Compañía.

Schenkel & Pérez (2019) se refieren al enfoque cualitativo como una forma de pensar, una manera que permite el acercamiento buscando describir lo nuevo y de esta manera crear el

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

conocimiento, lo que nos indica que este modelo se adapta al objetivo del presente estudio de caso. Para Rodríguez, Gil, & García (1996) el enfoque metodológico cualitativo se reconoce como una categoría de diseños que extraen descripciones adoptando diferentes formas y se centran en la descripción de procesos y acontecimientos en contextos naturales, indicando que el estudio realizado se encuentra bajo un método cualitativo buscando la descripción de un proceso establecido.

5.3.Instrumentos

La técnica desarrollada para presentar una alternativa de solución que permita disminuir el costo de personal se basa en un estudio de caso, lo anterior teniendo en cuenta que, esta técnica permite analizar los fenómenos empresariales objeto de estudio que sean capaces de recoger toda su complejidad en las diversas áreas de la economía (Larrinaga & Rodríguez 2010); al respecto, Villarreal & Landeta (2010) se refieren al estudio de casos como una metodología que es útil y necesaria para el avance científico en la Dirección y la toma de decisiones efectivas para la economía de las empresas.

5.4.Procedimientos

Se tiene como base de información el número de personas, los cargos ocupados y la asignación salarial definida por la empresa estudio de caso, con la cual se efectúa la liquidación anual de la nómina, teniendo en cuenta los pagos correspondientes de ley y la liquidación propuesta y aceptada según las cláusulas de la convención colectiva de trabajo, con el fin de determinar el incremento en la liquidación de cada una de las prestaciones. Para ello se cuenta con la CCT suministrada por la empresa donde se encuentran los factores de liquidación que componen cada prestación y cada auxilio extralegal.

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

5.5. Análisis de información.

Se realizará un análisis comparativo de los valores liquidados en la nómina con los parámetros legales y la liquidación de la nómina bajo los parámetros aceptados con la convención colectiva de trabajo. Se realizará una hoja de trabajo en Excel identificando todos los factores prestacionales, con el fin de graficar las diferencias generadas en cada uno de los resultados finales del comparativo. De esta forma logramos comunicar de forma descriptiva el incremento global de los costos de personal.

5.6. Consideraciones éticas

La información recolectada en el presente estudio de caso será utilizada solo para fines académicos y no se utilizará para actividad alguna de comercialización, de igual manera la información plasmada en este documento será totalmente confidencial y se informa que el propósito de la misma es generar opciones de ahorro encaminadas a la aplicación de la austeridad del gasto en las entidades del estado sin querer perjudicar la población trabajadora de la empresa estudio de caso.

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

6. Resultados

La planta de personal autorizada que compone la empresa estudio de caso se compone de 615 funcionarios con un costo de salarios anula que supera los \$18.405 millones, la cantidad de funcionarios por cada cargo y la asignación salarial se encuentra relacionadas a continuación.

Tabla 1, Información general de la planta.

Cargo	Sueldo	Cantidad de personas	Costo anual
CARGO 1	\$ 1.341.679	36	\$ 547.244.031
CARGO 2	\$ 1.834.394	2	\$ 41.567.368
CARGO 3	\$ 3.600.696	4	\$ 163.183.543
CARGO 4	\$ 4.266.195	67	\$ 3.238.511.286
CARGO 5	\$ 3.374.629	219	\$ 8.373.365.699
CARGO 6	\$ 5.316.084	3	\$ 180.693.695
CARGO 7	\$ 4.415.702	1	\$ 50.029.904
CARGO 8	\$ 3.124.665	5	\$ 177.012.272
CARGO 9	\$ 1.772.110	271	\$ 5.441.139.707
CARGO 10	\$ 2.429.322	7	\$ 192.669.528
Total Planta 2020		615	\$ 18.405.417.033

Fuente: Elaboración propia con información de costos de la empresa estudio de caso.

Partiendo de esta información se procede a realizar la liquidación de nómina con los factores y porcentajes legales que rige la legislación laboral colombiana, de forma paralela se realizara la liquidación de la nómina con los incrementos que ocasionan las cláusulas de la convención colectiva de trabajo.

Iniciamos con la liquidación del Auxilio de transporte donde la ley establece que será entregado a las personas que devengan hasta 2 smmlv, y en el campo de aplicación real

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

teniendo en cuenta lo estipulado en la cláusula 33 de la CCT, “LA COMPAÑÍA pagará el subsidio mensual legal de transporte, a los trabajadores que devenguen como salario básico mensual hasta tres (3) veces el salario mínimo legal mensual vigente”, se incrementa el número de cargos a los cuales se debe liquidar este auxilio pasando de 36 cargos que cumplen la obligatoriedad de ley a 316 cargos que cumplen la condición de la presente clausula.

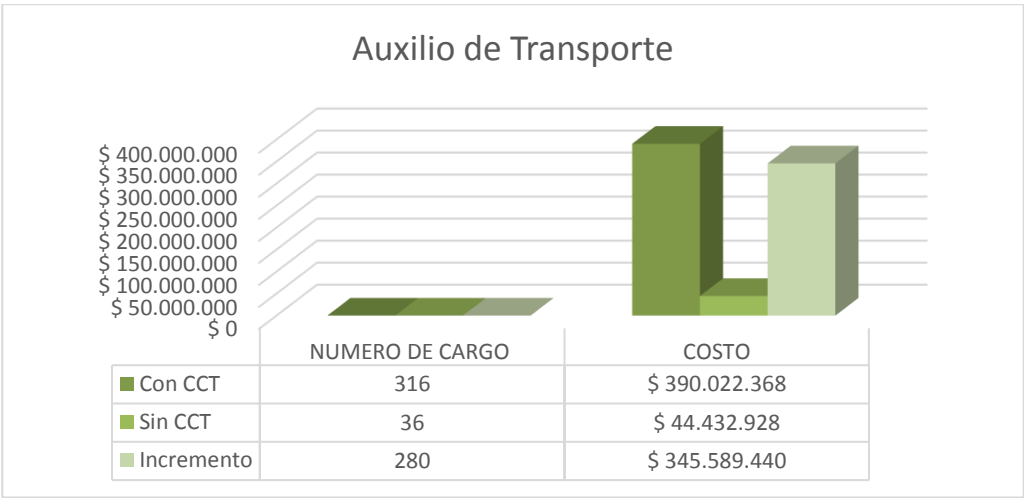


Figura 2, Incremento en Auxilio de Transporte.

Fuente: Elaboración propia con información de costos de la empresa estudio de caso.

Continuando con las clausula 34 referente al subsidio mensual para almuerzo se precisa sobre el mismo que este subsidio no es contemplado por la ley, por lo que el valor suministrado es un incremento neto en los costos de personal para lo cual se muestra el valor anual equivalente a la entrega que es aplicado al total de los 615 funcionarios, de igual manera se precisa que este subsidio se compone de una suma equivalente al 14.29% por ciento de un salario mínimo mensual legal vigente con efecto prestacional, más una suma equivalente al 26% por ciento de un salario mínimo legal mensual vigente, adicional se informa que la proyección del gasto se determinó para el periodo anual teniendo en cuenta que la cláusula 34 indica que “Este subsidio se causará y pagará también durante las vacaciones y las incapacidades, asimilando estas situaciones al trabajo en días laborales.”

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

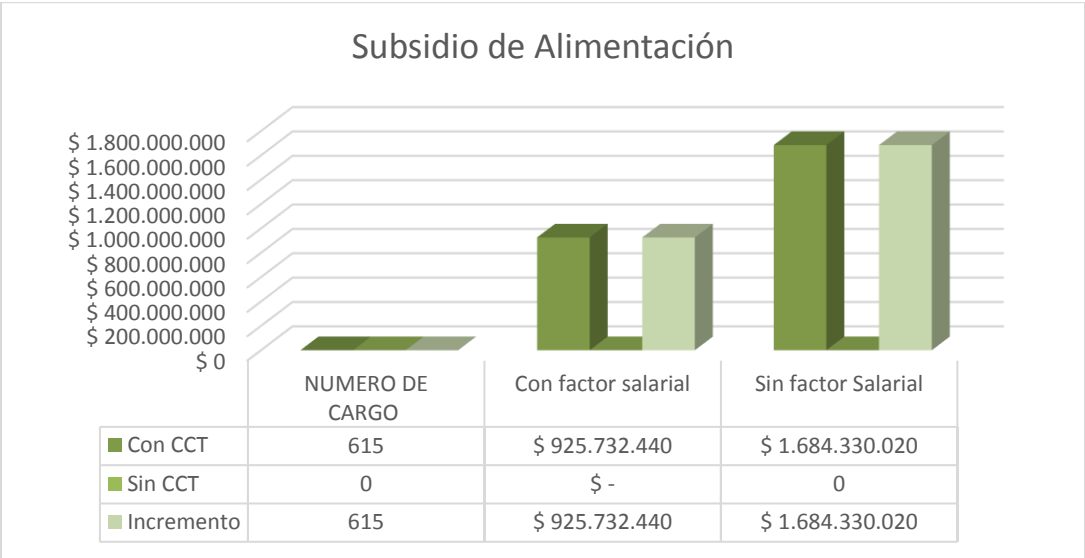


Figura 3, Subsidio de Alimentación.

Fuente: Elaboración propia con información de costos de la empresa estudio de caso.

Ahora se presenta la liquidación de la prima semestral extralegal siendo esta prima equivalente en el Sector Público como la Prima de Navidad y la cual entrega un salario compuesto de la asignación salarial del cargo más el promedio de lo devengado por prima de vacaciones más prima de servicio. La cláusula 35 informa sobre esta prestación que “LA COMPAÑÍA pagará al trabajador que hubiere trabajado durante el semestre calendario, la totalidad de una prima por cada semestre” y adicional nos menciona la composición de la base para realizar el cálculo de la siguiente manera.

- Salario básico
- Subsidio mensual para el almuerzo
- Subsidio mensual para el transporte
- Gastos de representación fijos mensuales
- Valor proporcional de las horas extras
- Valor proporcional de la prima de vacaciones
- Valor proporcional de la bonificación especial de Navidad, factor que se tendrá en cuenta únicamente para la prima del segundo semestre.
- Valor proporcional de la participación de utilidades.”

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

Teniendo en cuenta las variables enunciadas se evidencia que el incremento en esta prestación es sobre el orden de los \$1.829 millones es decir un incremento del 104%, como lo presenta la siguiente grafica.

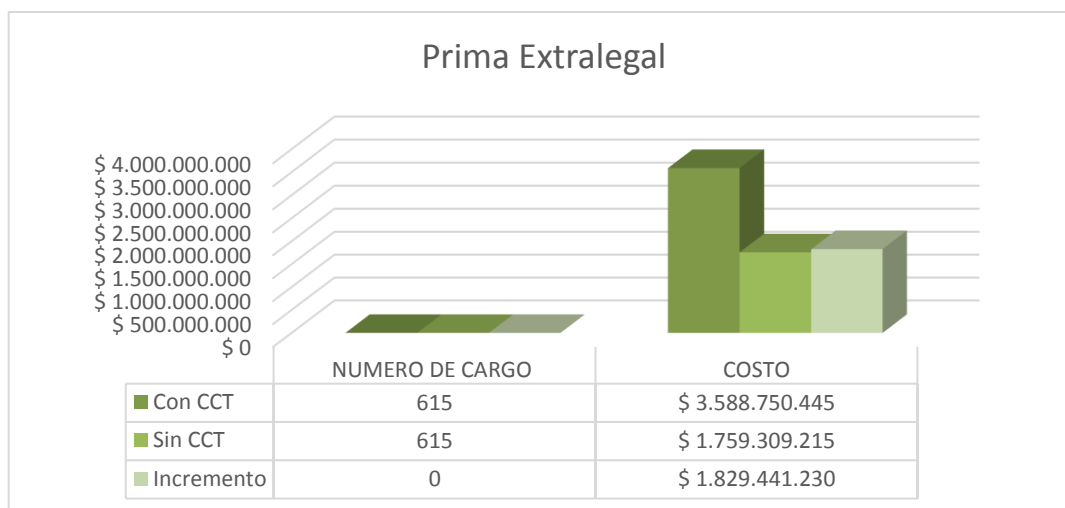


Figura 4, Prima Extralegal.

Fuente: Elaboración propia con información de costos de la empresa estudio de caso.

En cuanto a la liquidación de la Prima de Servicios la ley establece la entrega de medio salario en Junio y medio en diciembre contemplando como base de liquidación solo la asignación salarial, sobre esta prestación la cláusula 36 de la convención colectiva de trabajo expresa lo siguiente “LA COMPAÑÍA pagará como prima de servicio un (1) mes de salario que cancelará por semestre calendario”, de igual manera esta prestación se debe calcular según los parámetros acordados en la presente clausula y que se compones de la siguiente información:

- Salario básico
- Subsidio mensual para el almuerzo
- Subsidio mensual para el transporte
- Gastos de representación fijos mensuales
- Valor proporcional de las horas extras
- Valor proporcional de las primas semestrales

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

- Valor proporcional de la prima de vacaciones
- Valor proporcional de la bonificación especial de Navidad, factor que se tendrá en cuenta únicamente para la prima del segundo semestre.
- Valor proporcional de la participación de utilidades.

Teniendo en cuenta estos parámetros se realiza la liquidación de la prestación arrojando los siguientes resultados que se muestran el siguiente gráfico.

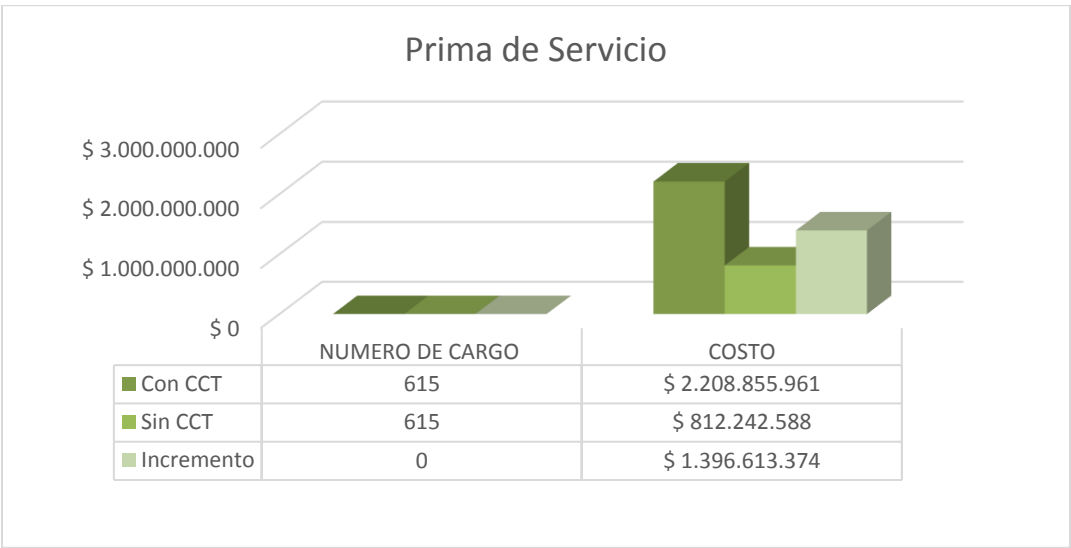


Figura 5, Prima de Servicio.

Fuente: Elaboración propia con información de costos de la empresa estudio de caso

Como se puede ver, el hecho de generar el pago de la Prima de Servicio bajo las condiciones pactadas en la convención, generan un sobrecosto de 1.396 millones anuales.

La Clausula 37 de la Convención colectiva de trabajo hace referencia a la Bonificación Especial de Navidad, la cual entrega la compañía a los funcionarios que tengan 90 días de servicio en el segundo semestre, es de aclarar que esta Prestación acordada por las directivas y la agremiación Sindical, es de carácter extralegal ya que la ley no contempla este pago a los funcionarios del sector público. Dicho lo anterior se procede a la liquidación de la Bonificación Especial de Navidad bajo los parámetros indicados a continuación.

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

“El ochenta por ciento (80%) para los primeros quinientos cuarenta y un mil trescientos ochenta y ocho pesos (\$541.388.00), el cincuenta y cinco por ciento (55%) al excedente de quinientos cuarenta y un mil trescientos ochenta y ocho pesos (\$541.388.00), y hasta un millón ochenta y dos mil setecientos setenta y seis pesos (\$1.082.776.00) y el treinta por ciento (30%) a la suma que exceda de hasta un millón ochenta y dos mil setecientos setenta y seis pesos (\$1.082.776.00).”

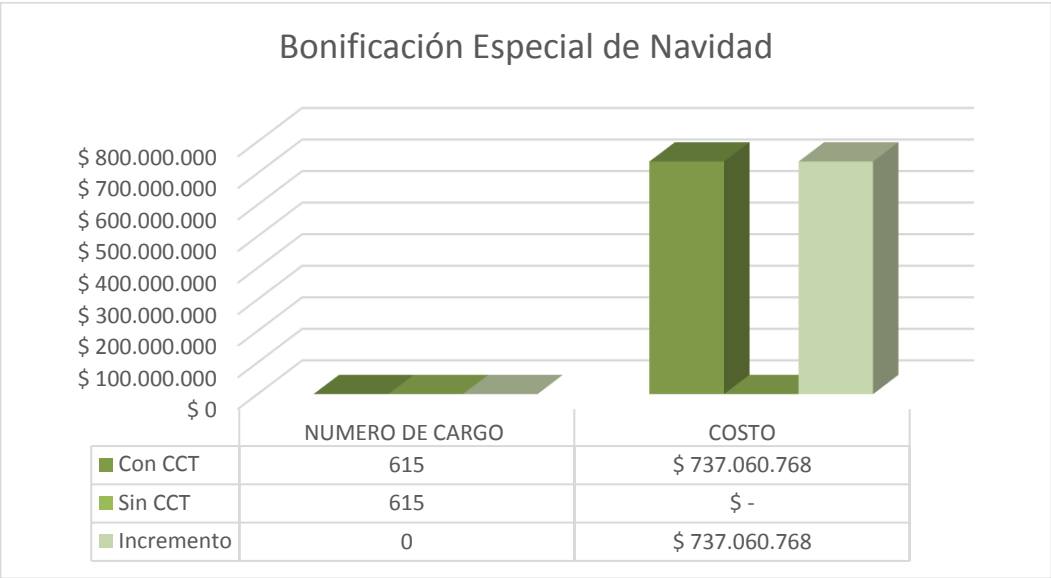


Figura 6, Bonificación Especial de Navidad.

Fuente: Elaboración propia con información de costos de la empresa estudio de caso

La Bonificación Especial de Navidad representa un sobre costo de \$737 millones anuales en la planta de 615 personas de la empresa estudio de caso.

Pasando a la liquidación de las Vacaciones, la convención colectiva de trabajo nos permite conocer la cláusula 40 donde se enuncia la liquidación de las vacaciones, basada en los términos de la ley, es decir 15 días remunerados pero teniendo en cuenta los siguientes factores.

- Salario básico devengado en la fecha en que se entre a disfrutar de las vacaciones.
- Subsidio mensual para el almuerzo

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

- Subsidio mensual para el transporte
- Gastos de representación fijos mensuales
- Valor proporcional de las horas extras
- Valor proporcional de las primas semestrales
- Valor proporcional bonificación especial de Navidad.
- Valor proporcional prima de vacaciones.
- Valor proporcional de la participación de utilidades.”

Teniendo en cuenta la base de liquidación se realiza el cálculo de la prestación lo cual se muestra un incremento en el valor a pagar de \$362 millones.

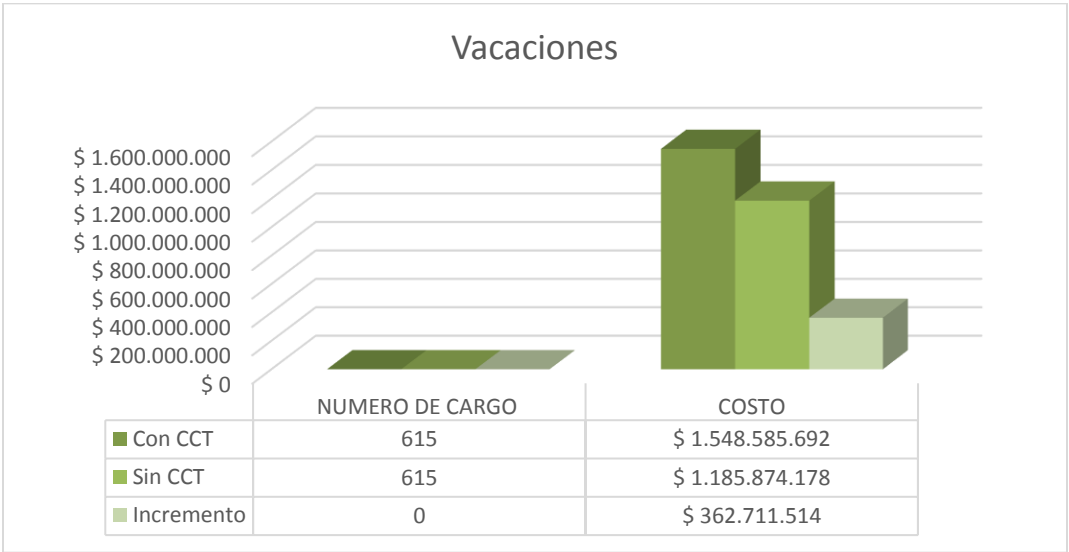


Figura 7, Liquidación de Vacaciones.

Fuente: Elaboración propia con información de costos de la empresa estudio de caso

Teniendo la cuenta la base de liquidación de las vacaciones realizamos el cálculo de los días adicionales que se encuentran en la cláusula 41 de la convención colectiva de trabajo, donde se menciona la siguiente clasificación para otorgar el beneficio. Se aclara que la proyección calculada solo se realiza teniendo en cuenta 5 días adicionales por funcionarios respetando la información de costos suministrada y teniendo en cuenta que no podemos determinar qué cantidad de funcionarios hacen parte de los siguientes grupos.

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

“Cuando los trabajadores disfruten de las vacaciones que determina la Ley, LA COMPAÑÍA en adición a las vacaciones legales, les reconocerá por cada período, los días que se señalan a continuación, de acuerdo con la siguiente tabla:

- Trabajadores con un (1) año de servicio, ningún día adicional.
- Trabajadores con dos (2) años continuos de servicios y menos de cinco (5), cinco (5) días hábiles.
- Trabajadores con cinco (5) años continuos de servicios y menos de diez (10) ocho (8) días hábiles.
- Trabajadores con diez (10) años continuos de servicios y menos de quince (15), diez (10) días hábiles.
- Trabajadores con quince (15) años continuos de servicios y menos de veinte (20), doce (12) días hábiles.
- Trabajadores con veinte (20) años o más de servicios continuos, diecisiete (17) hábiles.”

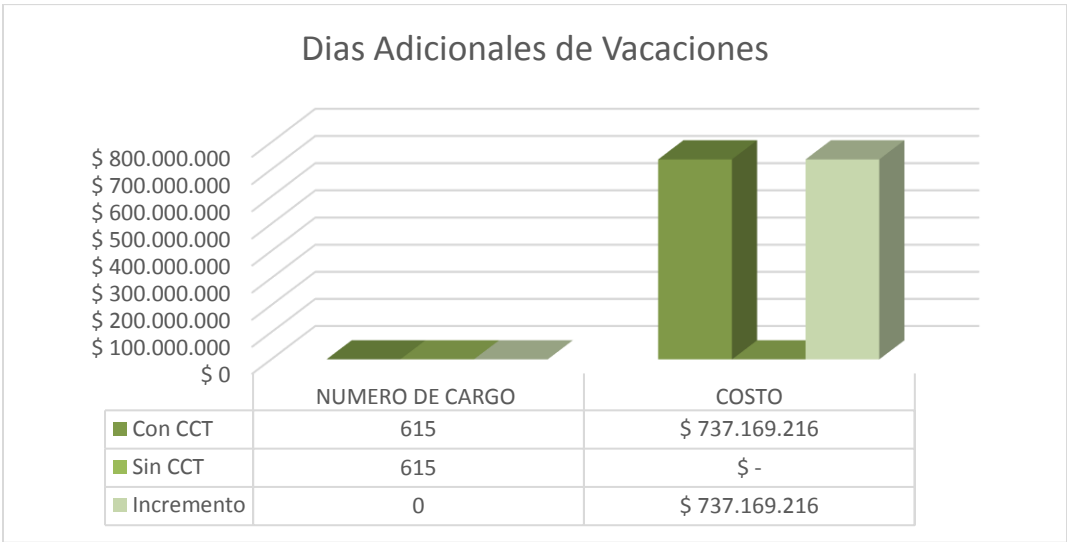


Figura 8, Días Adicionales de Vacaciones.

Fuente: Elaboración propia con información de costos de la empresa estudio de caso

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

Este beneficio es netamente extralegal, lo cual no tiene comparación con algún factor salarial del sector público, es por esto que la liquidación de este beneficio representa un costo anual de \$737 millones.

La siguiente cláusula es la número 42 que trata de la prima de vacaciones y la cual consiste en entregar al trabajador la suma de 20 días de salario una vez se conceda el derecho de disfrutar el periodo legal de vacaciones. El monto de esta prima será el que se obtenga teniendo en cuenta exclusivamente los factores que se enumeran a continuación:

- Salario básico
- Subsidio mensual para el almuerzo
- Subsidio mensual para el transporte
- Gastos de representación fijos mensuales
- Valor proporcional de las horas extras
- Valor proporcional de las primas semestrales
- Valor proporcional de la bonificación especial de Navidad.
- Valor proporcional de la participación de utilidades.”

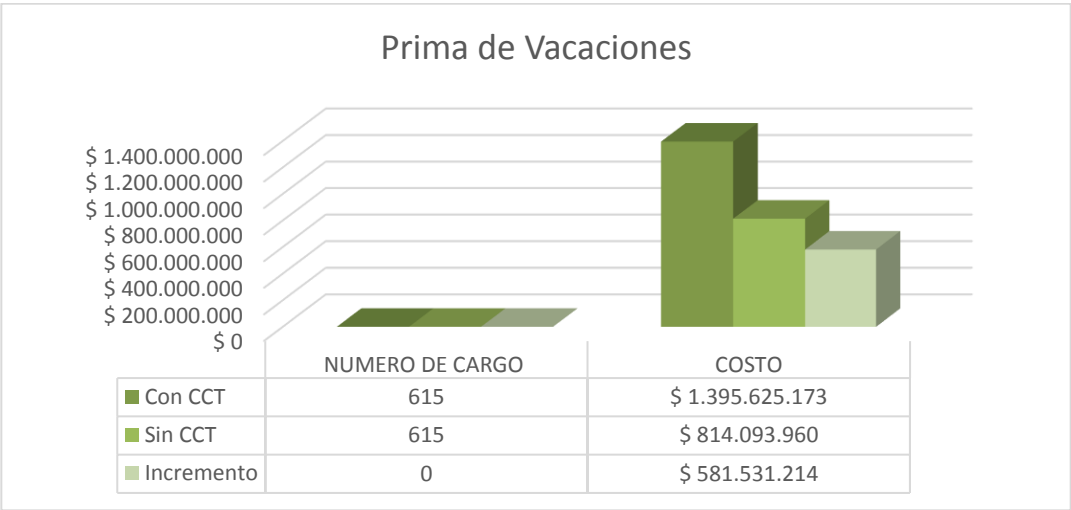


Figura 9, Prima de Vacaciones.

Fuente: Elaboración propia con información de costos de la empresa estudio de caso

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

La prima de vacaciones si es entregada por el sector público la diferencia en la liquidación es causada por la base que se tiene en cuenta y que para el caso representa un incremento de \$581 millones anuales.

Otro de los beneficios extralegales entregados por la empresa estudio de caso es el aporte acordado con la cláusula 46, donde la empresa aporta el 70% del valor ahorrado por cada trabajador, en este punto se aclara que el valor máximo permitido para ahorrar en el fondo mutuo de inversión es el 10% de la asignación salarial, es decir, si un trabajador ahorra ahorra 100 mil, la empresa aporta 70 mil para ser abonados al ahorro del empleado.

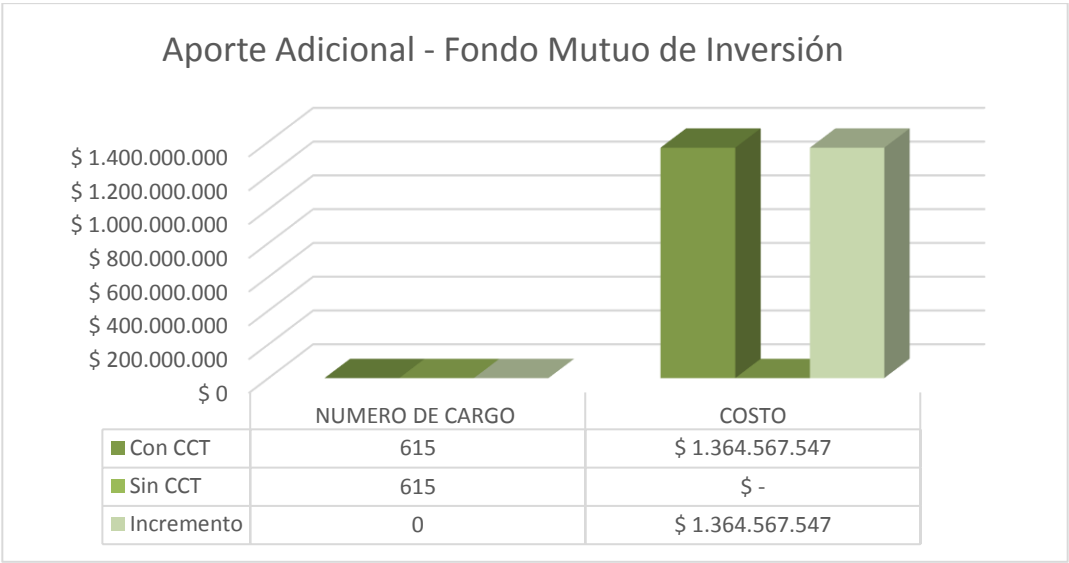


Figura 10, Aporte Adicional - Fondo Mutuo de Inversión.

Fuente: Elaboración propia con información de costos de la empresa estudio de caso

El resultado de la liquidación en el aporte adicional al fondo mutuo de inversión representa un incremento de \$1.364 millones anuales en los costos de personal, y es el único beneficio que no se tiene en cuenta para las bases de liquidación para las prestaciones mencionadas anteriormente.

Finalmente realizamos la liquidación de la carga prestacional ocasionada por todos los factores salariales mencionados, es decir la Seguridad Social, los Aportes Parafiscales y las

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

Cesantías. En esta grafica se evidencian los incrementos causados por los valores adicionales pagados por cada prestación social, es decir, los Aportes Parafiscales incrementan en \$1.152 millones, la seguridad social se incrementa en \$ 115 millones y las Cesantías se incrementan en \$302 millones



Figura 11, Carga Prestacional.

Fuente: Elaboración propia con información de costos de la empresa estudio de caso

Por ahora los resultados obtenidos nos permiten identificar cual es la cláusula convencional más representativa y a la cual se debe plantear solución.

Tabla 2, Incremento final

CONCEPTO CON SOBRE COSTO	DIFERENCIA	%
Subsidio de Transporte	\$ 345.589.440	3%
Subsidio de alimentación con factor	\$ 925.732.440	8%
Subsidio de alimentación sin factor	\$ 1.684.330.020	15%
Prima semestral extralegal	\$ 1.829.441.230	16%
Prima servicios	\$ 1.396.613.374	12%
Bonificación especial de navidad	\$ 737.060.768	6%
Vacaciones	\$ 362.711.514	3%

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

Días adicionales vacaciones	\$	737.169.216	6%
Prima vacaciones	\$	581.531.214	5%
Fondo mutuo de inversión	\$	1.364.567.547	12%
Cesantías	\$	302.996.288	3%
Seguridad Social	\$	115.920.216	1%
Aportes Parafiscales	\$	1.152.291.101	10%
Total	\$	11.535.954.367	100%

Fuente: Elaboración propia con información de costos de la empresa estudio de caso

Teniendo en cuenta la información anterior, la cláusula que más genera incremento es la Prima Semestral Extralegal, si logramos disminuir esta prestación igualándola a lo entregado en el sector público se disminuye el costo de personal no solo en los 1.829 millones de incremento en esta prestación sino adicional se presenta una disminución de 995 millones en las prestaciones que en sus bases de liquidación incluyen la Prima Semestral Extralegal las cuales se relacionan a continuación.

Tabla 3, Propuesta de disminución

CONCEPTO CON AHORRO	DIFERENCIA
Prima semestral extralegal	\$ 1.829.441.230
Prima servicios	\$ 159.615.842
Vacaciones	\$ 111.903.544
Días adicionales vacaciones	\$ 53.269.153
Prima vacaciones	\$ 100.850.346
Cesantías	\$ 159.615.842
Aportes Parafiscales	\$ 410.280.229
Total	\$ 2.824.976.185

Fuente: Elaboración propia con información de costos de la empresa estudio de caso

Este ahorro representa un 7.07% en relación con el costo actual con convención colectiva de trabajo lo que permitirá a la Gerencia Financiera contar con recursos disponibles para su flujo de caja mensual.

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

7. Conclusiones

El desarrollo de esta investigación permitió conocer a través de un análisis cuantitativo, la incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal para la empresa estudio de caso. Se encontraron diferentes posturas conceptuales que abordan el tema de las organizaciones sindicales, coincidiendo en que estas organizaciones buscan determinar incrementos salariales de forma lícita y por un bien que beneficie la clase obrera a la cual representan y que según los resultados de esta investigación, se demuestra el incremento de factores salariales logrados por la organización sindical en las negociaciones convencionales con la parte administrativa de la empresa (Anzures Gurría, 2014; Alonso, 2016; Cuesta, 2005)

Las cláusulas convencionales son consideradas como el principal medio legal para generar incrementos o beneficios de carácter salarial a los empleados. El desarrollo de esta investigación permitió determinar los conceptos teóricos plasmados en una convención colectiva de trabajo y su relación de costo financiero. Dentro de la literatura especializada que se revisó, se hallaron autores que destacan la importancia de los costos de personal en las organizaciones para determinar un equilibrio respecto a la remuneración del talento humano (Chiavenato & Villamizar, 2003; López, Moisés, & Fernández, 2000; Peña, 1999), quienes destacan su importancia como métodos de medición de los recursos humanos en términos monetarios.

Una vez estudiada la convención colectiva de trabajo, en todas sus cláusulas, se procedió a relacionar los elementos conceptuales y teóricos, los cuales se plasmaron en la liquidación de la nómina con planta completa ya que son estimaciones que la Gerencia Financiera debe contemplar para la disposición de los recursos necesarios durante el año. Esta liquidación fue necesario realizarla en dos escenarios, el primero reunía los factores salariales que se deben liquidar a la luz de la ley colombiana y los beneficios otorgados a los servidores públicos, el segundo reunía todos los factores salariales con las condiciones y bases establecidas por la convención colectiva de trabajo.

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

Teniendo las dos liquidaciones mencionadas, se realiza el comparativo de todos los factores que integran la nómina, lo cual permitió identificar las cláusulas convencionales que más inciden en el incremento de los costos de personal en la empresa estudio de caso. Esta comparación muestra claramente las variaciones generadas en cada una de las prestaciones, lo cual permitió identificar la prestación que genera un mayor incremento en los costos, para que de esta manera se pueda plantear una alternativa generando la liquidación conforme a lo dispuesto en la ley, generando ahorros significativos en la empresa y aportando a la reducción del gasto.

Teniendo en cuenta la formulación de cada una de las prestaciones, según lo pactado en la convención colectiva de trabajo, se logra identificar que adicional al costo generado por la Prima Semestral Extralegal, esta también hace parte de las bases de liquidación y que influye en el incremento de los costos de otras prestaciones, lo que asertivamente nos induce a plantear una nivelación del pago en la relación a lo liquidado en el sector público sin incumplir con las leyes colombiana. Al final de la propuesta, se realizó nuevamente el comparativo evidenciando que la propuesta planteada disminuye el pago de esta prestación y adicional indirectamente logramos disminuir el pago en otras prestaciones mostrando un ahorro de siete puntos porcentuales con referencia al costo actual.

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

8. Recomendaciones

Esta investigación es planteada en torno a los factores que afectan directamente los costos de personal de la empresa estudio de caso, en este apartado es importante resaltar que durante el estudio general de lo pactado en la actual convención colectiva de trabajo existen otros cláusulas que si bien no son de carácter salarial, si influyen en los gastos que incurre la compañía como beneficios en salud y recreación de sus funcionarios, de igual manera durante la elaboración de los costos de personal, se plantearon supuestos que son necesarios para la elaboración del presupuesto de la empresa estudio de caso, como lo es realizar la proyección con una planta de personal con ocupación al 100%.

Teniendo en cuenta los avances de esta investigación y lo que falta por investigar para determinar un costo general de un pacto colectivo, se hace necesario dejar abierta la posibilidad de continuar el estudio de caso, incluyendo los costos por otros conceptos enunciados y que comprometen parte del presupuesto anual de la entidad. De igual manera se hace recomendable realizar el mismo proceso una vez finalice el periodo con el fin de comparar los costos proyectados vs los costos realmente ejecutados, contemplando variables de retiros o cargos que no fueron ocupados durante el año, de esta manera se puede concluir el costo real de la convención colectiva en la empresa estudio de caso.

Finalmente se propone para otros proyectos de investigación propuestos por la universidad, abordar esta problemática con la misma dinámica realizada, con el fin de ratificar los conceptos encontrados en la literatura consultada y que a la luz de esta investigación, se puede concluir que los acuerdo realizados por organizaciones sindicales, son practicas legales para manipular las finanzas de las entidades consolidadas y con proyección de crecimiento, ocasionando mejoras circunstanciales a situaciones económicas de un grupo de gente que ponen en aprietos a los dirigentes y a los grandes Gerentes Financieros en cabeza de estas entidades.

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

9. Referencias bibliográficas

- Aguilar, L. F. (2008). Tendencias del Derecho Colectivo en Guatemala. *Revista AuctoritasPrudentium*, (1), 12.
- Amadeo, E., Camargo, J. M., Gonzaga, G. M., Laos, E. H., Martinez, D., Reyes, A., ...&Tokman, V. E. (1997). *Costos laborales y competitividad industrial en América Latina*. OIT, Ginebra. 3-13.
- Anzures Gurúa, J. (2014). Sobre la democracia sindical. A propósito de la reforma laboral de 30 de noviembre de 2012. *Cuestiones constitucionales*, 30, 25-57.
- Arévalo, J. L., & Mendoza, B. M. (2015). Federalismo fiscal. Chiapas y Nuevo León: un análisis comparativo. *Economía Unam*, 12(34), 106-123.
- Castro, A., John, F., Juan, F., Restrepo, A., Gómez, G., & Angye, L. (2019). Una Aproximación Al Análisis Comparativo Sobre El Salario Real y La Calidad de Vida de Los Trabajadores Colombianos y Chilenos. *Revista Espacios*, 40(1), 28-45.
- Celis Ospina, J. C. (2012). Reconfiguración de las relaciones entre Estado, sindicatos y partidos en America Latina. *Cuadernos del CENDES*, 29(80), 159-163.
- Corte Constitucional (1994). Sentencia No. C-009/94. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/C-009-94.htm>
- Cuesta, L. (2005). Impacto de los sindicatos en Colombia:¿Mayores salarios y más desigualdad?. *Revista Desarrollo y Sociedad*, (56), 177-219.
- Chiavenato, I., & Villamizar, G. A. (2003). *Administración de recursos humanos*. Mexico: McGraw-Hill
- Choi, C. S., Sohn, P., & Seo, J. Y. (2016). La relación entre apalancamiento y poder de negociación de los sindicatos: Evidencia teórica y empírica. *Estudios de economía*, 43(1), 53-69.
- Cuesta, L. (2005). Impacto de los sindicatos en Colombia:¿ mayores salarios y más desigualdad? Impact of unions in Colombia: Higher wages and more inequality?. *Desarrollo y sociedad* (56), 177-219.

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

- Dawyd, D. (2019). Representaciones del sindicalismo peronista en la obra del sociólogo argentino Roberto Carri. Tres momentos, del vandomismo a Montoneros (1967-1974). *Kamchatka. Revista de análisis cultural*, (14), 415-436.
- Delgado González, Susana., & Ena Ventura, Belén. (2008). *Recursos humanos*. Madrid, España: Editorial Paraninfo.
- Fasecolda (2020). Cifras de la industria junio 2020. Recuperado de <https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2020/08/Cifras-junio-2020.pdf>
- Gamonal Contreras, S. (2017). Hayek y los sindicatos: Una visión crítica. *Ius et Praxis*, 23(2), 295-326.
- Gómez, J. I. G. (2002). Los costes de personal. Recuperado de: https://Scholar.google.com/Scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Gómez%2C+J.+I.+G.+Los+costes+de+personal&btnG=
- Graña, J. M., & Kennedy, D. (2008). Salario real, costo laboral y productividad, Argentina 1947-2006: Análisis de la información y metodología de estimación (No. 12). Documentos de Trabajo.
- Hernández, C. A., & Bonomie, M. (2007). Relaciones laborales y sindicatos en el contexto adverso de la globalización. *Revista venezolana de gerencia*, 12(37), 50-65.
- Hernández, J. C., Valdés, A. M., & González, K. P. (2018, June). El efecto de cambios en el salario mínimo sobre el empleo industrial en Puerto Rico. In *Forum Empresarial* (Vol. 23, No. 1 Verano, pp. 75-95).
- Hernández-Martínez, J. C., Varona-Urbe, M., & Hernández, G. (2020). Prevalencia de factores asociados a la enfermedad cardiovascular y su relación con el ausentismo laboral de los trabajadores de una entidad oficial. *Revista Colombiana de Cardiología*, 27(2), 109-116.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). Definición del alcance de la investigación que se realizará: exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo. En Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. *Metodología de la Investigación* (6 ed., págs. 88-101). México: McGraw-Hill.
- Jiménez, M. M., & Guindo, P. A. (1999). Médicos de familia y sindicatos: una relación posible y necesaria. *Atención primaria: Publicación oficial de la Sociedad Española de Familia y Comunitaria*, 24(10), 555-558.

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

- Larrinaga, O. V., & Rodríguez, J. L. (2010). El estudio de casos como metodología de investigación científica en dirección y economía de la empresa. Una aplicación a la internacionalización. *Investigaciones europeas de dirección y economía de la empresa*, 16(3), 31-52.
- Levitsky, S., & Wolfson, L. (2004). Del sindicalismo al clientelismo: la transformación de los vínculos partido-sindicatos en el peronismo, 1983-1999. *Desarrollo Económico*, 3-32.
- Lombardo, C., & Martínez-Correa, J. (2019). Convenio Colectivo, Sindicatos y Dispersión Salarial: Evidencia de Argentina (No. 4164).
- López, S., Moisés, J., & Fernández, J. (2000). Cálculo de los costos de personal y su impacto en la economía de las empresas de producción (Bachelor's thesis).
- Lurie, L. (2018). El sindicalismo y la desigualdad salarial en el régimen de «salario familiar». *Revista Internacional del Trabajo*, 137(1), 165-181.
- Marín Alonso, I. (2016). El papel del contrato de trabajo, el convenio colectivo y otros instrumentos de gestión empresarial en la regresión de la protección del derecho al secreto de las comunicaciones en la empresa en España. *Revista latinoamericana de derecho social*, (23), 57-88.
- Millán Bartolomé, José (2003). *Cómo presupuestar y controlar los costes de personal*. Madrid, España: Editorial Fundación Confemetal.
- Morales, F. (2012). Conozca 3 tipos de investigación: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa. Recuperado https://scholar.google.com/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=alcance+de+los+estudios+descriptivos&oq=
- Moreno-Brid, J. C., Garry, S., & Krozer, A. (2016). Los salarios mínimos y la desigualdad en México: una perspectiva latinoamericana. *Revista de Economía Mundial*, (43), 113-130.
- Murillo, M. V. (2000). Del populismo al neoliberalismo: sindicatos y reformas de mercado en América Latina. *Desarrollo Económico*, 179
- Noya, M. G., Díez, E. H., & Bozal, J. J. J. (2001). *Selección de personal*, Madrid, España: Esic Editorial.

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

- Ordúz Becerra, D. M., & González Silva, J. M. (2019). Alcance jurisprudencial de los pactos de exclusión salarial previstos en la legislación colombiana (tesis de pregrado). Universidad Cooperativa de Colombia, Bucaramanga, Colombia.
- Organización Internacional del Trabajo(2006). La libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT (5a ed.). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/15931/1/libertad-sindical.pdf>
- Ortiz, L. P. (2006). Negociación colectiva y resultados macroeconómicos: análisis empírico en la Unión Europea-15.
- Osorio-Copete, L. M. (2016). Reforma tributaria e informalidad laboral en Colombia: Un análisis de equilibrio general dinámico y estocástico. Ensayos sobre política económica, 34(80), 126-145.
- Páez Patrón, J. V. (2016). Transparencia y rendición de cuentas por parte de los sindicatos. Revista latinoamericana de derecho social, (23), 151-168.
- Peña, D. N. (1999). Control de gestión social: la auditoría de los recursos humanos (No. 24). Univ de Castilla La Mancha.
- Ramírez Lamarche, H. (1981). Los conflictos de trabajo, cuadernos jurídicos. Recuperado de <https://repositorio.unphu.edu.do/bitstream/handle/123456789/2719/25-Hugo%20Ram%C3%ADrez%20Lamarche-Los%20conflictos%20de%20trabajo.pdf?sequence=1>
- Rodríguez, C. E. L., & Gil-Muñoz, M. D. (2020). Finanzas corporativas en las Empresas de Servicios Públicos de Subachoque y El Rosal Cundinamarca. *Semestre Económico*, 23(55), 25-46.
- Rodríguez, C. E. L., Suarez, L. M. P., Quiroga, F. J. A., & Areiza, Y. C. (2020). Indicadores de rentabilidad, endeudamiento y ebitda en el entorno de la inversión en las plataformas tecnológicas. Un estudio en administradoras de fondos de pensiones. *FACE: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 20(1), 61-75.
- Rodríguez, G., Gil, J., & García, E. (1996). Tradición y enfoques en la investigación cualitativa. Metodología de la investigación cualitativa. Málaga, España: Aljibe.

Incidencia de las cláusulas convencionales en el incremento de los costos de personal

Sabogal, A. (2012). Brecha salarial entre hombres y mujeres y ciclo económico en Colombia.

Recuperado de:

https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bistream/handle/11445/272/Co_Eco_Sem1_2012_Sabogal.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Schenkel, E., & Pérez, M. I. (2019). Un abordaje teórico de la investigación cualitativa como enfoque metodológico. *Acta Geográfica*, 12(30), 227-233.

Trettel, R. (1988). Costeo y valuación de los recursos humanos. *Revista española de financiación y contabilidad*, 665-688.

Tzannatos, Z., & Aidt, T. S. (2006). Los sindicatos, los resultados microeconómicos y lo que cuenta para economistas y empresas. *Revista internacional del trabajo*, 125(4), 287-312.

Yáñez Rodríguez, R. J., & Ávila Mazzocco, H. E. (2015). Dictamen de estados financieros para efectos fiscales: naturaleza jurídica, evolución e incongruencias. *Contaduría y administración*, 60(2), 402-422.

Velázquez, J. A. A., & González, M. Á. P. (2017). Conceptos y legislación de transparencia sindical y protección de datos personales de los trabajadores en México. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (24), 175-193.

Villarreal Larrinaga, O., & Landeta Rodríguez, J. (2010). El estudio de casos como metodología de investigación científica en dirección y economía de la empresa: una aplicación a la internacionalización. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa (IEDEE)*, 16(3), 31-52.

Zepeda, R. (2016). Determinantes del declive sindical en Estados Unidos. *Norteamérica*, 11(2), 139-164.