

**PLAN DE NEGOCIOS PARA LA CREACIÓN DE LA EMPRESA  
CONSULTOR JAAF**

**JOHN ALEXANDER ARIZA FIERRO**

**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA LATINA UNILATINA  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE EMPRESAS  
BOGOTÁ, 2021**

**PLAN DE NEGOCIOS PARA LA CREACIÓN DE LA EMPRESA  
CONSULTOR JAAF**

**JOHN ALEXANDER ARIZA FIERRO**

**Proyecto de creación de empresa para optar al título de Tecnólogo en  
Gestión Empresarial**

**Hernán Gregorio Ayala Murillas  
Asesor**

**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA LATINA UNILATINA  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE EMPRESAS  
BOGOTÁ, 2021**

**NOTA DE ACEPTACIÓN**

---

---

---

---

**Presidente del Jurado**

---

**Jurado.**

---

**Jurado.**

---

**Bogotá, D. C., 15 de abril de 2021.**

*A Dios, por ser mi fiel amigo y compañero*  
*A mi familia, los cuales me han dado la motivación*  
*Suficiente para lograr mi superación*  
*A Unilatina, por abrirme las puertas hacia el conocimiento*

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco a Dios, por ser ese ser maravilloso que me ayuda día a día a demostrarme de que, si soy capaz de conseguir lo que me propongo en la vida, por estar siempre hay para mí, por darme sabiduría y entendimiento para la realización y presentación de este trabajo de grado.

A un buen amigo, profesor y tutor Oscar William Cortés Bello, que, aunque no se encuentre entre nosotros hoy en día, me dio las bases necesarias hacia una perspectiva más clara del mundo empresarial y con ello poder realizar la creación del proyecto aquí prescrito.

A mi familia por estar conmigo apoyándome, dándome el aliento que necesito para superarme y salir adelante.

A Unilatina por abrirme sus puertas, contribuyendo a la realización de mis sueños, gracias a su formación académica en administración de empresas.

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	12
RESUMEN EJECUTIVO .....	13
CAPITULO 1. DE LA IDEA DEL PRODUCTO O SERVICIO.....	14
1.1.    IDEA DE EMPRESA.....	14
1.1.1.    Identificación de la idea de negocio .....	14
1.1.2.    Justificación y antecedentes.....	15
1.1.3.    Estudio económico.....	16
1.2.    ESTUDIO GENERAL DEL SERVICIO A DESARROLLAR.....	18
1.2.1.    Antecedentes .....	18
1.2.2.    Microambiente.....	19
1.2.3.    Macro ambiente.....	20
1.2.4.    Competencia .....	22
1.2.5.    Diferenciales.....	25
CAPITULO 2. MERCADO .....	27
2.1.    PLAN DE MERCADEO.....	27
2.1.1.    Investigación de mercados .....	27
2.1.2.    Determinación del tamaño de la muestra .....	28
2.1.3.    Instrumento de recolección de información .....	28
2.1.4.    Encuesta .....	29
2.1.5.    Tabulación de datos.....	30
2.1.6.    Conclusiones del estudio de mercado .....	34

2.2.	SEGMENTACIÓN DE MERCADO .....	34
2.3.	LAS CUATRO P .....	35
2.3.1.	Producto.....	35
2.3.2.	Plaza .....	37
2.3.3.	Precio .....	39
2.3.4.	Promoción.....	46
CAPITULO 3. ESTUDIOS TÉCNICOS DEL PROYECTO.....		47
3.1.	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL .....	47
3.1.1.	Organigrama de la empresa.....	47
3.1.2.	Funciones de los cargos .....	47
3.2.	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO .....	51
3.2.2.	Misión.....	51
3.3.	IMAGEN CORPORATIVA .....	56
3.4.	ESTUDIO TÉCNICO.....	56
3.4.1.	Localización optima.....	56
3.4.2.	Tamaño Optimo .....	56
3.4.3.	Tecnología del proyecto.....	57
3.4.4.	Diseño de proceso productivo .....	57
3.4.5.	Planimetría y diseño de planta .....	58
CAPÍTULO 4 ASPECTOS LEGALES Y ORGANIZATIVOS.....		59
4.1.	DEFINICIÓN FORMA JURÍDICA DE LA EMPRESA.....	59
4.1.1.	Riesgo patrimonial .....	59
4.1.2.	Figura societaria escogida.....	59
4.1.3.	Definición figura societaria S.A.S .....	59
4.1.4.	Minuta De Constitución .....	61

4.2.	PROCEDIMIENTOS LEGALES PARA LA FORMACIÓN DE LA EMPRESA .....	61
4.2.1.	Formalización Comercial .....	61
4.2.2.	Formalización Tributaria .....	64
4.3.	FORMALIZACIÓN LABORAL .....	74
4.3.1.	Breve contexto de las obligaciones laborales en Colombia.....	74
4.3.2.	Afiliación Patronal .....	93
4.3.3.	Cronograma de salud ocupacional, higiene y seguridad industrial .....	95
4.3.4.	Funciones del comité paritario de salud ocupacional .....	101
4.3.5.	Reglamento De Higiene Y Seguridad Industrial .....	101
	CAPITULO 5 PLAN DE FINANCIACIÓN, PROMOCIÓN Y ETAPA PRE OPERATIVA .....	105
5.1.	PLAN OPERATIVO .....	105
5.1. 1.	Definición .....	105
5.1.2.	Estrategias para sus diseños .....	105
5.1.3.	Paquetes de trabajo: tareas de formalización comercial, tributaria, laboral, etapa pre operativa, actividades de mercadeo, licencias de funcionamiento, bomberos, Sayco y Acinpro. ....	106
5.2.	PLAN FINANCIERO.....	108
5.2.1.	Costos Fijos .....	108
5.2.2.	Costos Variables.....	109
5.2.3.	Proyección de ventas .....	110
4.2.4.	Proyección De Costos.....	113
5.2.5.	Estado de resultados proyectado a cinco años.....	115
5.2.6.	Flujo de Caja del proyecto.....	116
5.2.7.	Indicadores financieros del proyecto empresa.....	117
5.2.8.	Cobranzas.....	118

5.3. Estrategia de Financiación, Apalancamiento y Reconocimiento Fuentes de Financiación . 118  
CONCLUSIONES..... 119

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Equipo de trabajo de CONSULTOR JAAF S.A.S.....	19
Tabla 2 Proveedores.....	19
Tabla 3 costos fijos .....	40
Tabla 4 Costos variables .....	40
Tabla 5 costos totales .....	41
Tabla 6 costo individual del servicio.....	42
Tabla 7 Análisis de competidores .....	45
Tabla 8 Matriz DOFA .....	52
Tabla 9 Matriz DOFA con estrategias .....	55
Tabla 10 Cronograma salud ocupacional .....	100
Tabla 11 Plan operativo .....	107
Tabla 12 proyección de ventas .....	110
Tabla 13 Proyección de costos .....	113
Tabla 14 Estado de resultado .....	115
Tabla 15 Flujo de caja.....	116
Tabla 16 Indicadores financieros .....	117
Tabla 17 Cobranzas.....	118

## LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 sector económico de empresas en Bogotá.....	17
Ilustración 2. Variación anual de los ingresos nominales.....	18
Ilustración 3 Distribución poblacional.....	22
Ilustración 4 Proyección poblacional.....	38
Ilustración 5 nivel socioeconómico.....	39
Ilustración 6 división comercial .....	39
Ilustración 7 Organigrama.....	47
Ilustración 8 Diseño de proceso.....	57
Ilustración 9 planimetría y diseño de planta.....	58
Ilustración 10 comprobación de homonimia.....	64
Ilustración 11 Simulador de pagos.....	64

## INTRODUCCIÓN

El fundamento de todo comercio es la necesidad que tiene todo hombre de buscar su bienestar propio, en donde sus comienzos se dieron a través del intercambio de bienes y servicios, ya que sin él no se podría garantizar la estabilidad ni el desarrollo de los seres humanos.

Una de las formas más utilizadas en la actualidad para lograr dicha estabilidad y que tiene un gran auge, es el comercio electrónico, por ser considerado hasta el momento como la última fase de la evolución comercial, en donde los avances tecnológicos y las novedades que trae consigo, hace que las personas al momento de buscar satisfacer sus necesidades sea mucho más fácil y con más posibilidad de escogencia, referente a la variedad de productos, la comodidad, ya que se puede hacer desde su casa, formas de pago, comparación precios, no hay presión al momento de la compra, etc..

De acuerdo a esto, como gestor empresarial, a continuación, presento este proyecto, basado en la práctica educativa que soporta el instituto universitario Latina Unilatina, en el cual se sustenta un plan de negocio proyectado a 5 años, teniendo como objetivo ayudar a las personas, que sea viable, que este a la vanguardia y que genere ingresos a sus socios.

En base a esto, se utiliza la técnica lluvia de ideas, en donde, los accionistas, un grupo de estudiantes universitarios de diferentes carreras, ponen a prueba sus conocimientos adquiridos, creando así una sociedad en donde utilizando todas las herramientas tecnológicas que existen en la actualidad, buscan ofrecer el servicio de asesorías y acompañamiento jurídico que tendrá lugar en un espacio virtual llamado E-commerce, en el cual tendrá como objetivo ofrecer las mejores soluciones a las necesidades de los clientes que este adquiera.

## **RESUMEN EJECUTIVO**

La sociedad de servicios jurídicos COSULTOR JAF S.A.S., ha sido proyectada como una empresa como una sociedad anónima simplificada, que se constituye con el fin de brindar asesorías, llevar procesos y emitir conceptos sobre temas específicos en derecho civil o privado y derecho penal dirigido a personas jurídicas o naturales.

Para ello CONSULTOR JAAF S.A.S., ha planeado la asesoría, la emisión de conceptos y la revisión de procesos en las áreas del derecho civil o privado y derecho penal, garantizando una respuesta oportuna, ya sea por vía electrónica o telefónica.

## **CAPITULO 1. DE LA IDEA DEL PRODUCTO O SERVICIO**

### **1.1. IDEA DE EMPRESA**

#### **1.1.1. Identificación de la idea de negocio**

La idea nace después de estudiar y analizar una serie de opciones para la creación de una empresa, en donde se pondrían en práctica los conocimientos adquiridos, los cuales ayudarán en la búsqueda del éxito y crecimiento empresarial, entre ellas, calidad humana, innovación, excelente servicio al cliente, alternativas de servicio o producto, precios, formas de pago, etc...

Otro de los propósitos por el cual se tomó la decisión de crear JAAF, es porque además de que es una compañía familiar, nuestro propósito es ayudar a la población de nuestro país y una forma de hacerlo es la prestación de asesorías y acompañamientos jurídicos.

Gracias a los avances tecnológicos para la información, comunicación y con la gran cantidad de herramientas virtuales que existen hoy en día, se crea una plataforma de asesorías a través de un portal de internet, para así tener una tutoría personalizada; donde se interactúe con los clientes en un espacio virtual respondiendo sus dudas y satisfaciendo sus necesidades brindándole la oportunidad de que en todo momento cuente con un respaldo legal.

La parte directiva CONSULTOR JAAF S.A.S, después de aplicar la técnica lluvia de ideas en los sectores de producción y servicios. Este proceso arrojó como resultado que la idea más innovadora y que incluía diversas características que permitían su desarrollo y cambio continuo para posicionarla y evolucionar en un mercado altamente competitivo es la de la creación de una Empresa de Servicios Jurídicos, la logrará atender de manera particular las necesidades de un determinado grupo en materia de derecho civil o privado.

La idea de negocio que enmarca la creación de una empresa de servicios jurídicos, es que en el país hoy en día presentan cambios en los diferentes ámbitos, tanto en lo económico, político y social; razón necesaria para hacer cambios y

análisis dentro de los establecimientos en los cuales se prestan el servicio de asesoría jurídica con el fin de optimizar el desarrollo de las actividades dentro del ente legal, conociendo con los resultados ventajas y desventajas en el mismo. Además con los avances de la tecnología para la información y la comunicación agregándole el gran proyecto de la compañía, al querer expandir el servicio vía mail empezando a la ciudad de Bogotá, se ha creado un plataforma a través de un portal llamado E-commerce, en el cual el cliente tendrá una tutoría personalizada y en donde tendrá la posibilidad de resolver sus dudas en el campo legal y q además lo obtendrá en el momento que se requiera, sin necesidad de que tenga que movilizarse hacia ningún lugar sino que con un pequeño clic tendrá la oportunidad de ser atendido de la mejor manera por los profesionales de la compañía.

### **1.1.2. Justificación y antecedentes**

CONSULTOR JAAF S.A.S. se justifica como plan de negocios, en un proceso de planificación que permite consolidar los presupuestos de ventas, financiamiento, operación, administración y legalización de una empresa altamente competitiva dentro del sector de prestación de servicios jurídicos en la ciudad de Bogotá, en las ramas del derecho civil y penal.

Con esto, se da una visión clara sobre los diversos procesos de gestión que deberán implementarse para poner en marcha la idea, hacerla viable y rentable, de acuerdo a las necesidades de retribución de empleados e inversionistas en la firma.

Finalmente da un panorama completo sobre la forma en que debe crearse una empresa para que sea competitiva dentro de su mercado, teniendo en cuenta los diversos escenarios que permiten un margen de acción en la operación real de la organización, haciéndola más maleable ante la obtención de logros como de eventuales contingencias que se puedan presentar en su funcionamiento.

Las oficinas de servicio jurídicos en Colombia tuvieron su aparición en el siglo XIX, cuando grandes letrados crearon organizaciones jurídicas orientadas a la defensa penal y civil de particulares y del Estado Colombiano.

A partir de este momento, a través de la historia se han creado diversos grupos de especialistas en abogacía que han orientado sus servicios en las distintas ramas del derecho, debido al crecimiento sustancial en el consumo, el aumento en la población, los cambios culturales, socio económicos y por los cuales hoy en día hay tanto campo de acción.

En base a esto, CONSULTOR JAAF, busca crear un servicio integral y altamente competitivo e innovador, que le permita entrar a captar parte de la demanda del mercado existente en la ciudad de Bogotá.

### **1.1.3. Estudio económico**

La asesoría jurídica está ubicada en el sector económico en el nivel número tres, el cual abarca todas las actividades económicas que tienen que ver con la prestación de los servicios tanto a la población, como a los demás sectores de la producción, es decir, Incluye todas aquellas actividades que no producen una mercancía en sí, pero que son necesarias para el funcionamiento de la economía.

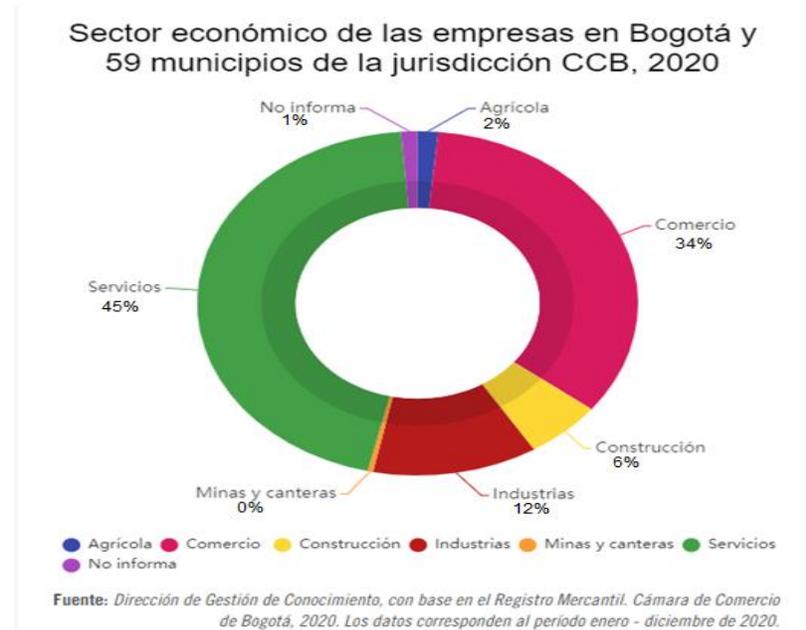
Esta actividad económica se encuentra en la clasificación industrial internacional uniforme de todas las actividades económicas CIIU, como actividades profesionales, científicas y técnicas, en la división con el numeral 69 “actividades jurídicas”.

Desde el 2020 el mercado en el mundo ha dado un giro significativo, en muchos aspectos uno de ellos es el cambio de hábitos y de costumbres de las personas, al adquirir productos y servicios, por el aislamiento social y el confinamiento en casa, lo que ha hecho que el comportamiento económico haya presentado un cambio, en donde las adquisiciones de estos se generen más de forma virtual y que haya aumentado la demanda en algunos sectores más que otros.

Según la cámara de comercio de Bogotá, en el transcurso del año 2020 basados en el aislamiento obligatorio decretado por el gobierno nacional podemos identificar que los servicios son los más buscados por la comunidad en general ya

que estos abarcan muchas áreas entre esta la que nos ocupa a nosotros que es la parte jurídica.

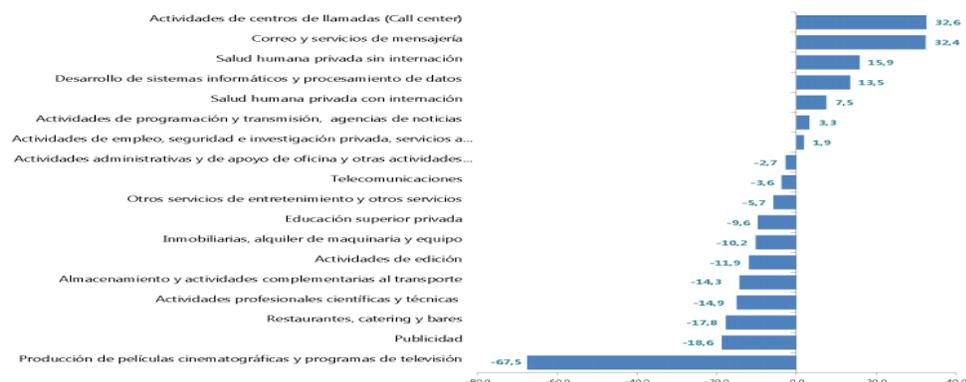
Ilustración 1 sector económico de empresas en Bogotá



Tomado de: Observatorio de la Región Bogotá. (2020). Sector económico de las empresas en Bogotá y 59 municipios de la jurisdicción CCB, 2020. 2021, abril 15, de cámara y comercio de Bogotá Recuperado de <https://www.ccb.org.co/observatorio/Economia/Economia-dinamica-incluyente-e-innovadora>

La innovación y los desarrollos tecnológicos ha sido una necesidad por parte de las empresas para generar una demanda a causa del decrecimiento en los porcentajes de venta de producto ofrecido al consumidor final que si aterrizamos esa idea podemos inferir que el entorno de necesidad de ayuda profesional o prestación de servicio profesional se ha ido en detrimento a comparación de otros rubros de la oferta de servicios.

**Gráfico 1. Variación anual de los ingresos nominales, según subsector de servicios Total Nacional Diciembre 2020<sup>a</sup>**



*Ilustración 2. Variación anual de los ingresos nominales.*

Tomado de: *DANE. (2020). Variación anual de los ingresos nominales, según subsector de servicios Total Nacional Abril 2020p. 2021. abril 15. de DANE Recuperado de [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ems/bol\\_ems\\_abril\\_20.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ems/bol_ems_abril_20.pdf)*

## 1.2. ESTUDIO GENERAL DEL SERVICIO A DESARROLLAR

### 1.2.1. Antecedentes

Las oficinas jurídicas han tenido presencia en el mercado colombiano desde el siglo XIX, cuando grandes letrados crearon organizaciones jurídicas orientadas a la defensa penal y civil de particulares y del Estado Colombiano.

A partir de este momento, a través de la historia se han creado diversos grupos de especialistas en abogacía que han orientado sus servicios en las distintas ramas del derecho, debido al crecimiento sustancial en el consumo, el aumento en la población, los cambios culturales, socio económicos y por los cuales hoy en día hay tanto campo de acción.

Por lo cual a continuación se presentará el estudio realizado a la idea de negocio expuesta en este documento, en donde se analizarán aspectos importantes para el correcto desarrollo del servicio que se va a desarrollar.

### 1.2.2. Microambiente

El microambiente son todos los elementos o aspectos que se relacionan directa y permanentemente con la empresa y tienen una injerencia con los resultados y con las operaciones diarias y estas se describirán a continuación.

#### 1.2.2.1. Compañía

CONSULTOR JAAF S.A.S. cuenta con profesionales idóneos para la realización de las actividades contratadas por el consumidor, basado en el profesionalismo, ética conocimiento en el área pactada; abordando diversas áreas del saber cómo se describirán a continuación:

Tabla 1. Equipo de trabajo de CONSULTOR JAAF S.A.S.

<b>NOMBRE</b>	<b>CARGO</b>
John Alexander Ariza Fierro	Administrador de empresas (gerente)
Alfonso López Fierro	Abogado litigante (subgerente)
Estiwar Rafael Cifuentes González	Abogado litigante
<b>PRESTACIÓN DE SERVICIOS</b>	
Andrés Felipe Gallego Casallas	Contador publico
Carlos Enrique Cubillos	Ingeniero de sistemas
Álvaro Donaldo Muñoz González	Dependiente judicial

#### 1.2.2.2. Proveedores

Son los aliados estratégicos para el funcionamiento de CONSULTOR JAAF S.A.S., con el suministro de insumos y servicios contratados para el correcto funcionamiento de la planta física y de la página web.

Tabla 2 Proveedores.

<b>Proveedor</b>	<b>Servicio/insumo</b>
Une - Tigo	Servicio de internet y telefonía
Outsourcing panamericana	Papelería
Shopify – E commerce	Plataforma página web / marketing

#### 1.2.2.3. Intermediarios

CONSULTOR JAAF S.A.S., al ser el prestador directo del servicio no tendrá intermediario.

#### **1.2.2.4. Clientes**

CONSULTOR JAAF S.A.S., para identificar a nuestros potenciales clientes, tenemos que hacer una segmentación y debemos tener en cuenta que mediante el Acto Legislativo No 1 de 1975, dispuso que: “son ciudadanos los colombianos mayores de 18 años edad”; así las cosas, estableceremos que nuestros clientes serán ciudadanos con capacidad adquisitiva del servicio a contratar.

#### **1.2.2.5. Competidores**

En el área del derecho, los competidores son innumerables a causa que según fuentes del consejo superior de la judicatura hay activos en Colombia más de 420.000 abogados, lo que genera una competencia innumerable, la existencia de Bufetes de experiencia y de gran reconocimiento pero a su vez un elevado costo para adquirir sus servicios, lo cual es nuestro fuerte ante la competencia ya que contamos con la idoneidad, ética y profesionalismo a un menor costo a comparación de los otros postulantes.

#### **1.2.3. Macro ambiente**

Es el entorno laboral que puede tener una relación directa con la empresa y su operación o funcionamiento; es decir son las fuentes externas que pueden ser una oportunidad o amenaza, estas fuentes pueden ser demográficas, legales o políticas entre otras.

##### **1.2.3.1. Cambios de tecnología**

En la nueva normalidad, que es un término implementado por el gobierno nacional a causa de la pandemia por el Covid-19, en donde se ha adoptado la virtualidad como el escenario principal o de las relaciones interpersonales, donde se ejecutan y realizan negocios jurídicos, sea a nivel local, nacional o internacional; así las cosas la tendencia creciente al comercio genera obligaciones y responsabilidades entre las partes contratantes, donde al incumplirse una de ellas

ya no se están agotando los procedimientos que se llevaban a cabo hace unos años; para ejemplificar las audiencias y demás actuaciones jurídicas se desenvuelven en escenarios virtuales. El avance en las formas de comunicación y el constante cambio de la sociedad se generan nuevos obstáculos y nuevas tendencias con la aparición a lo que a nosotros nos concierne a la parte jurídica como la aparición de nuevos delitos como lo que ve en la actualidad delitos informáticos o cibernéticos que a la luz del año 2000 no se tenían previstos.

#### **1.2.3.2. Mega tendencia**

La situación colombiana con respecto al mercado de los servicios jurídicos, ha tenido un crecimiento desaforado gracias a la facilidad en el ingreso a la educación superior y las comodidades que el estado y las mismas universidades brindan a la comunidad para su auto superación, lo que conlleva a un aumento en el número de profesionales en diversas ramas más que todo en derecho hablando académicamente, adicional si iremos el punto de vista de la sociedad respecto a los tramites que más tienen connotación en los estrados judiciales son los relacionados a temas de familia, donde predomina las inasistencias alimentarias, y los divorcios donde según datos de revista semana al 10 de octubre de 2020 en Colombia se han celebrado 17.820 matrimonios y se han presentado 8.814 divorcios<sup>1</sup>., a su vez en materia civil los incumplimientos de contratos y los procesos ejecutivos y lo más recurrente son delitos menores en materia penal.

#### **1.2.3.3. Cambios demográficos, culturales, tendencias sociales**

Los cambios demográficos han venido avanzando a través del tiempo, donde se evidencia, que actualmente hay una mayor población de mujeres respecto a los hombres lo cual infiere que sea más común una demanda de inasistencia alimentaria en materia civil o de los nuevo delitos de feminicidios en materia penal,

---

<sup>1</sup> *Semana*. (2020, October 3). *Las cifras de divorcios durante la pandemia*. Retrieved February 27, 2021, from *Semana.com* website: <https://www.semana.com/confidenciales/articulo/pandemia-y-divorcios/202003/>

ahora bien si nos basamos en los menores de edad ha tenido un crecimiento y con la protección integral al menor, la familia y el estado buscaran los medios eficiente para la defensa del mismo y en su gran mayoría se requiere la representación de un abogado y en los adultos mayores la protección de sus intereses prestacionales en materia laboral, requiere la representación jurídica de un abogado, podemos inferir que los cambios demográficos influyen positivamente para los fines e intereses para de la empresa que se está materializando.

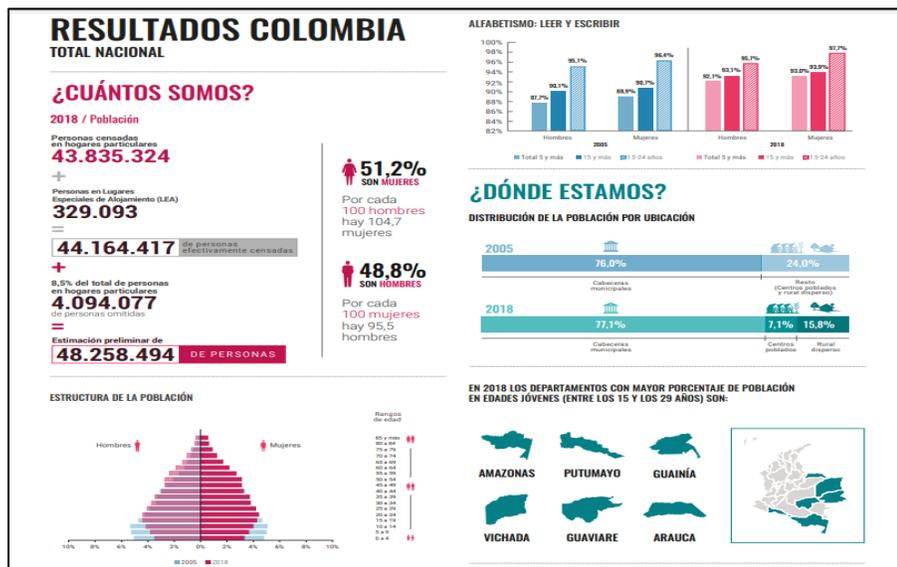


Ilustración 3 Distribución poblacional

Tomado de: **DANE. (2020). Censo nacional de población y vivienda 2018 Colombia. 2021, abril 15, de DANE**

Recuperado de <https://www.dane.gov.co/files/censo2018/infografias/info-CNPC-2018total-nal-colombia.pdf>

### 1.2.4. Competencia

Es aquella directamente proporcional entre la demanda y oferta, de productos o servicios ofrecidos en un mercado, en donde influye un sin número de factores que hacen que sean más atractivos o novedosos para los consumidores, como lo son las tecnologías, precios, facilidades de pago, valores agregados, la efectividad de los procesos, donde se encuentran concatenadas las eficacia y la eficiencia puntos clave para la resolución y satisfacción de los clientes, los cuales harán que

la publicidad voz a voz sea la más efectiva arma para seguir ocupando un espacio más amplio en el mercado.

Teniendo en cuenta lo anterior, la efectividad de los procesos y la celeridad en las acciones correspondientes generaran la satisfacción del consumidor y si se llega a tener éxito en las pretensiones se consolidara un éxito y un remitente de futuros y potenciales clientes, la competencia aprovechara su experiencia respecto a esta nueva empresa para procurar atraer los clientes potenciales de la misma; CONSULTOR JAAF, con su talento humano buscara asertivamente las debilidades de la competencia y brindara una experiencia gratificante y que subsane las carencia de estas, para consolidarnos como la empresa más sólida en asesorías jurídicas.

#### **1.2.4.1. Barreras de entrada de nuevos competidores en el sector**

Basándonos que es una empresa nueva en el sector, se debe tener en cuenta que se presentaran barreras o debilidades con respecto a la competencia en los siguientes aspectos:

- Experiencia
- Especializaciones
- Fortalezas financieras
- Infraestructuras

#### **1.2.4.2. Poder de negociación con los proveedores**

Basándonos que el objeto social de esta empresa no requiere un número de proveedores ilimitados, sino por el contrario el recurso que más se necesitaría es papelería (papelería en general, artículos de papelería y accesorios para equipos de cómputo, los cuales son suministrador Outsourcing

Panamericana con la cual se puede acceder a un descuento o línea de crédito con pago a un mes, según como se de la negociación.

#### **1.2.4.3. Poder de negociación de los clientes**

Pensando en la necesidad del cliente y en el factor económico del mismo CONSULTOR JAAF S.A.S, tiene varias modalidades de atención y de cobro de honorarios.

1. El cliente no toma ninguno de los paquetes que se ofrecerán a continuación, sino que pague honorarios correspondientes al 20%, sobre el valor de las pretensiones de la demanda y pactando cláusula de éxito correspondiente a un 10% adicional.
2. Cliente que contrata con CONSULTOR JAAF S.A.S, el paquete oro, la cual contara con asesoría y representación jurídica en todos los procesos del área civil y del área penal, donde aplican términos y condiciones.
3. Cliente que contrata con CONSULTOR JAAF S.A.S, el paquete plata, la cual contara con asesoría y representación jurídica, en procesos civiles, Demandas de resolución de contratos por falta de pago, procesos de pertenencia Demanda de prescripción adquisitiva de dominio, restitución de inmueble arrendado y procesos ejecutivos y todos los procesos penales.
4. Cliente que contrata con CONSULTOR JAAF S.A.S, el paquete bronce, la cual contara con asesoría y representación jurídica, pertenencia Demanda de prescripción adquisitiva de dominio, restitución de inmueble arrendado y todos los procesos penales.

#### **1.2.4.4. Productos sustitutos**

Uno de los sustitutos son las asesorías brindadas por los consultorios jurídicos de las universidades, pero teniendo en cuenta la clase de proceso y la cuantía del mismo, además de ello las asesorías y los procesos llevados por los abogados de la defensoría del pueblo, que es para las personas que no cuentan recursos económicos para contratar un abogado de confianza; otros de los sustitutos son los procesos que se pueden llevar en causa propia o procesos de mínima cuantía que no requieren de un abogado para poder acudir a la jurisdicción

judicial, igual a ello las aplicaciones de internet que dan conceptos e indican procedimientos en ciertas áreas del derecho como lo es la plataforma Legal App.

### 1.2.5. Diferenciales

Son todas aquellas fortalezas o valores agregados ofrecidos por una empresa, las cuales dan una perspectiva positiva al momento de la decisión de los clientes potenciales, entre ellos encontraremos los siguientes aspectos:

#### 1.2.5.1. En precio, calidad y otros

Basándonos en la calidad socioeconómica de los potenciales clientes y por la recesión económica que estamos afrontando por la pandemia Covid- 19, que está afectando a nivel global estamos compitiendo con valor agregado en la representación jurídica, como en precio ya que contamos con planes establecidos para adquisición de los mismos, contando con personal especializado para la defensa de sus intereses.

#### 1.2.5.2. Ficha técnica del servicio

<b>FICHA TECNICA ASESORIAS Y ASISTENCIAS JURIDICAS CONSULTOR JAAF</b>	
<b>Nombre Del Producto</b>	<b>Servicio de asesoría y asistencia jurídica</b>
<b>Presentado por</b>	<b>CONSULTOR JAAF</b>
<b>Elaborado por</b>	<b>John Alexander Ariza Fierro</b>
<b>Descripción del servicio</b>	
El servicio que prestará CONSULTOR JAAF S.A.S. consiste en brindar asesorías, llevar procesos y emitir conceptos sobre temas específicos del derecho civil o privado, al mismo tiempo en derecho penal. Esto incluye la emisión de conceptos y la revisión de procesos de tipo judicial, en las áreas civil y penal dentro el ámbito de	

personas jurídicas o naturales de una manera oportuna y en línea por vía electrónica o telefónica.

<p><b>Tipos de servicio</b></p>	<p><b>CIVIL</b></p>	<p>Es la rama del derecho privado que regula las principales relaciones civiles de las personas. Los servicios a prestar en este ítem serán: procesos abreviados, declarativos, de mínima, menor y mayor cuantía</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Demandas de resolución de contratos por falta de pago.</li> <li>• Demandas de prescripción adquisitiva de dominio.</li> <li>• Restitución de inmueble arrendado.</li> <li>• Demanda ejecutivas con título valor</li> <li>• Divorcios</li> </ul>
	<p><b>PENAL</b></p>	<p>Defensa técnica en condición de denunciante o denunciado</p>
<p><b>Alcance</b></p>	<p>Se contara con el acompañamiento y representación jurídica en todas las instancias del proceso por el cual el cliente este en contacto con nosotros</p>	

## **CAPITULO 2. MERCADO**

### **2.1. PLAN DE MERCADEO**

Se entiende por mercadeo: “Consiste en un proceso administrativo y social gracias al cual determinados grupos o individuos obtienen lo que necesitan o desean a través del intercambio de productos o servicios.” (Philip Kotler).

Otro concepto: “Es la realización de las actividades que pueden ayudar a que una empresa consiga las metas que se ha propuesto, anticipándose a los deseos de los consumidores y a desarrollar productos o servicios aptos para el mercado”. (Jerome McCarthy).

Entonces, un plan de mercadeo es una herramienta de la administración la cual debe ser utilizada por toda empresa o empresario, con el fin de tener bases sólidas en la planeación de estrategias al momento de crear o de querer tener una participación más amplia en el mercado, adicional a ello permite el direccionamiento u organización a todas las ideas con el fin alcanzar los objetivos propuestos, siempre orientados a la satisfacción de las necesidades de los clientes.

También nos permite analizar la situación en el mercado, las tendencias y lo más importante las posibles competencias que se tendrán. Con la ayuda de este instrumento como lo es la planeación de mercadeo se podrá comparar y observar los puntos a favor o en contra, cuáles son nuestras fortalezas, debilidades, oportunidades, ventajas o innovaciones con respecto al servicio o al producto que se quiere ofrecer, permite tener una mirada más realista de la posible participación de la empresa en el mercado, ayuda crear unas prioridades y unos objetivos más concretos y realistas de lo que se quiere conseguir.

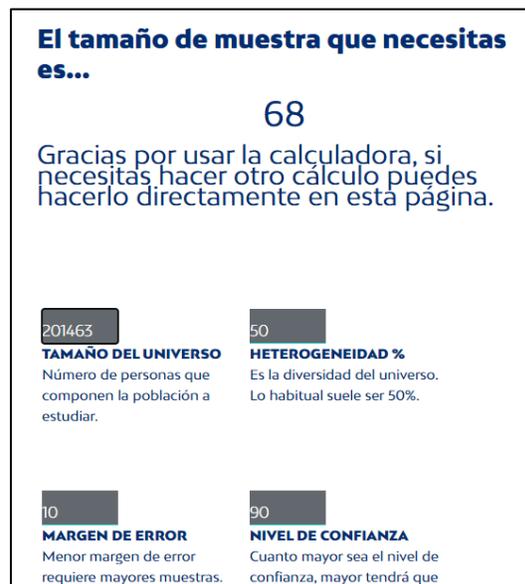
#### **2.1.1. Investigación de mercados**

Sabiendo que la investigación de mercados es el proceso mediante el cual toda empresa busca hacer una recolección de datos de manera sistemática, la cual le permite conocer de forma más precisa el comportamiento del consumidor y en

base a esto poder ser más asertivo al momento de toma de decisiones, a continuación, CONSULTOR JAAF dará a conocer su investigación de mercado.

### 2.1.2. Determinación del tamaño de la muestra

Usando la herramienta estadística de Netquest, con un margen de error del 10% y un nivel de confianza del 90% sobre un universo de empresas presentes en el sector 201.463, tomando como referencia a personas con edades entre 25 a 84 años; el tamaño de muestra justificado es 68 encuestas, a las cuales se procede a aplicar el instrumento de recolección de información primario.



Tamaño de muestra requerida es de 68

### 2.1.3. Instrumento de recolección de información

Se planteó el uso de la encuesta como instrumento para la recolección de información, la cual se hizo necesario para validar la viabilidad de la idea empresa mediante caracterizar al cliente potencial del servicio jurídico para personas naturales y jurídicas.

#### 2.1.4. Encuesta

**Objetivo:** Analizar la viabilidad en la creación de una empresa infundada en la asesoría y acompañamiento jurídico.

#### Preguntas

1. ¿Con que frecuencia utiliza los servicios de abogado?
  - a. Muchas veces
  - b. Casi nunca
  - c. Algunas veces
  - d. Nunca
2. ¿A causa de la pandemia ha sentido usted que se le han vulnerado sus derechos o se hayan cometido injusticias en su trabajo y requiera la intervención de un abogado?
  - a. Si
  - b. No
3. ¿Cuándo se le presenta inconvenientes o necesita asesoramiento jurídico, cuenta con un abogado de confianza?
  - a. Si
  - b. No
4. ¿En cuál de los siguientes rangos de pago por asesoría se encuentra el que cobra su abogado?
  - a. Entre 50.000 y 60.000
  - b. Entre 60.000 y 70.000
  - c. Entre 70.000 y 80.000
  - d. Más de 80.000
5. ¿Usted adquirirá una suscripción a tener representación jurídica al momento de necesitarlo?
  - a. Si
  - b. No
6. ¿Si decidiera tomar la suscripción lo haría?

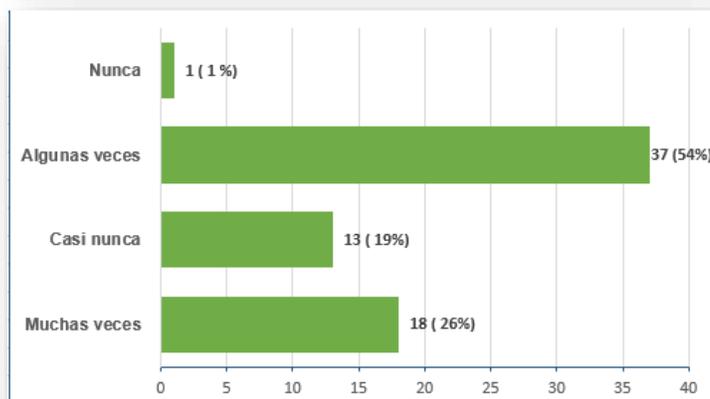
- a. Mensual
  - b. Trimestral
  - c. Anual
  - d. No lo adquiriría
7. ¿Cuánto estaría dispuesto a pagar por una suscripción mensual del servicio de asesoramiento jurídico?
- a. Entre 350.000 y 250.000
  - b. Entre 250.000 y 150.000
  - c. Entre 150.000 y 120.000
8. ¿Al momento de adquirir un servicio jurídico usted busca?
- a. Eficiencia
  - b. Costo
  - c. Confiabilidad
  - d. Asertividad

### 2.1.5. Tabulación de datos

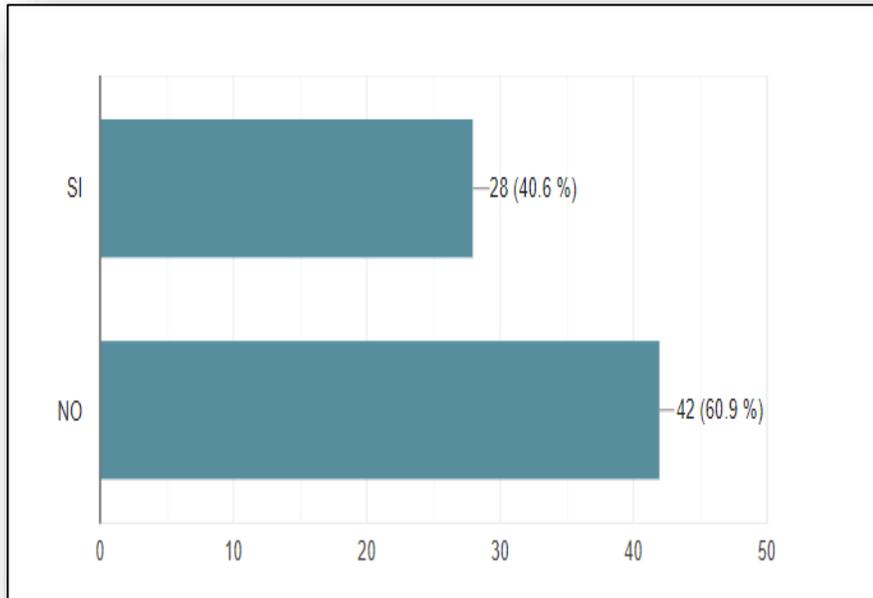
La encuesta se le realizó a una serie de personas que oscilan en edad de 25 a 80 años, con poder adquisitivo para adquirir los servicios.

Los resultados quedaron de la siguiente forma:

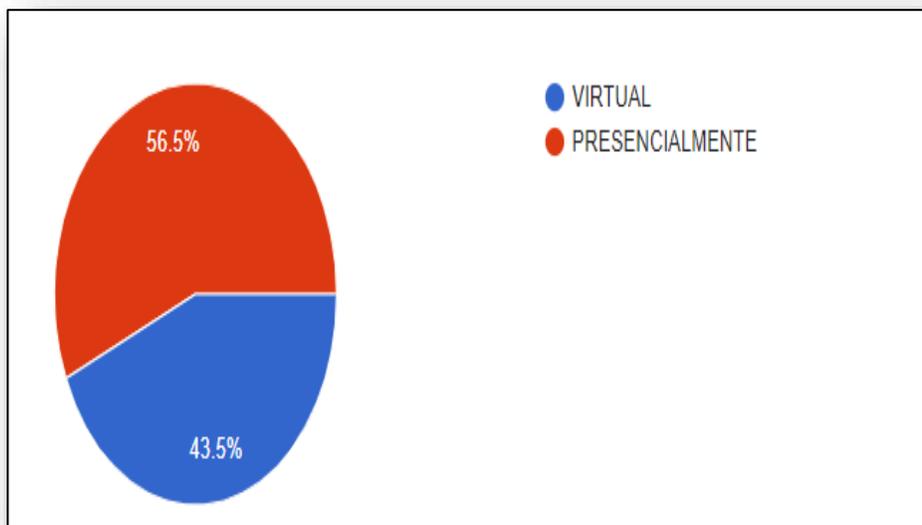
1. Pregunta 1. ¿Con que frecuencia utiliza los servicios de abogado?



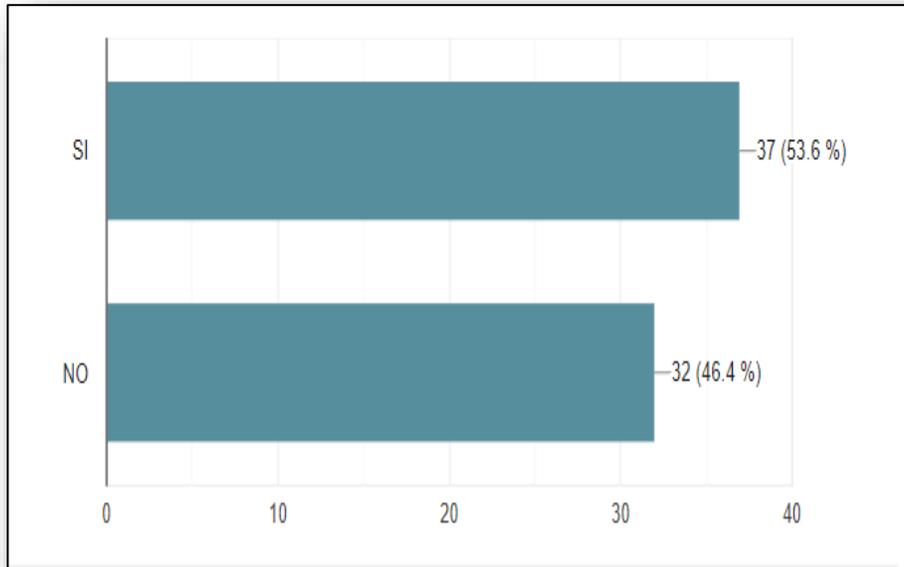
2. Pregunta 2. ¿A causa de la pandemia ha sentido usted que se le han vulnerado sus derechos o se hayan cometido injusticias en su trabajo y requiera la intervención de un abogado?



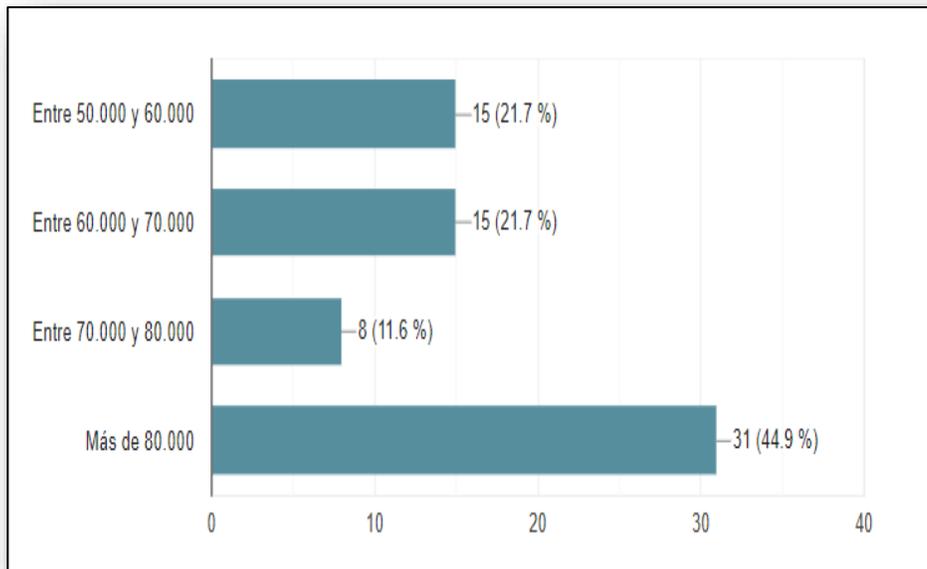
3. Pregunta 3. ¿Cuándo usted hace la compra de un servicio o producto la forma más fácil para su pago es?



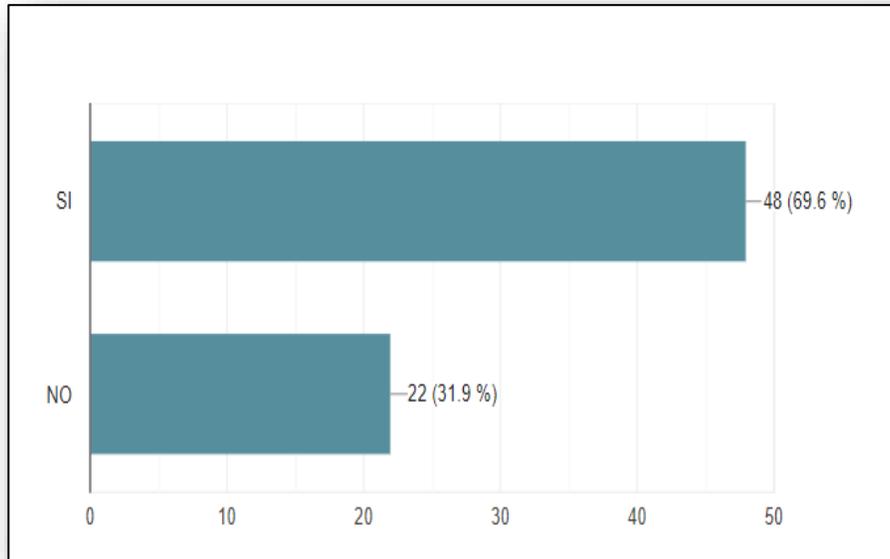
4. Pregunta 4. ¿Cuándo se le presenta inconvenientes o necesita asesoramiento jurídico, cuenta con un abogado de confianza?



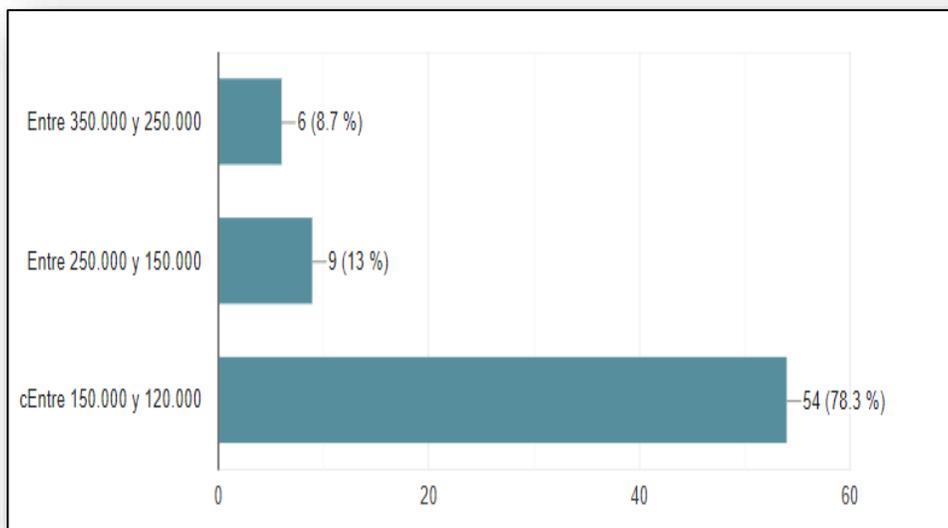
5. Pregunta 5. ¿En cuál de los siguientes rangos de pago por asesoría se encuentra el que cobra su abogado?



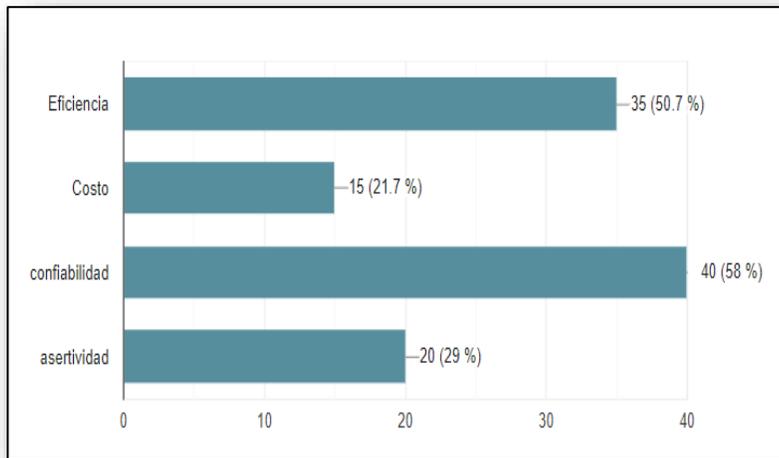
6. Pregunta 6. ¿Usted adquiriría una suscripción a tener representación jurídica al momento de necesitarlo?



7. Pregunta 7. ¿Cuánto estaría dispuesto a pagar por una suscripción mensual del servicio de asesoramiento jurídico?



8. Pregunta 8. ¿Al momento de adquirir un servicio jurídico usted busca?



### 2.1.6. Conclusiones del estudio de mercado

Teniendo en cuenta los resultados de la encuesta se ha podido deducir lo siguiente:

- Que el 80% de las personas encuestadas han necesitado la asesoría jurídica lo cual deja una gran margen de acción por parte de la empresa.
- Que a pesar de que no han sido la mayoría de personas que se han visto afectadas por parte de sus empleadores en estos tiempos de pandemia, se podría ofrecer capacitaciones o asesorías, lo cual les permitirá conocer sus derechos, dándoles herramientas para hacerlos valer, creando beneficios para ellos y con esto generar fidelización de marca hacia la compañía.
- De que hay un 46.6% de posibilidad de generar fidelización a través del buen servicio, eficiencia, precio, confiabilidad y con ello conseguir ser ese amigo jurídico que necesitan.
- Permitted to know that the people are willing to acquire a subscription of legal advisory packages, giving as a reference an average cost from \$160,000 to \$185,000 monthly.

### 2.2. SEGMENTACIÓN DE MERCADO

La segmentación de mercado es un método por el cual toda empresa divide o clasifica a los clientes potenciales en distintos grupos, en donde prevalecen factores como la edad, nivel socioeconómico, cultura y demás, los cuales pretenden dar un direccionamiento claro a qué tipo de público se va a ofrecer el producto o servicio.

## **2.3. LAS CUATRO P**

### **2.3.1. Producto**

El servicio que prestará CONSULTOR JAAF S.A.S. consiste en brindar asesorías, llevar procesos y emitir conceptos sobre temas específicos del derecho civil y privado. Esto incluye la emisión de conceptos y la revisión de procesos de tipo judicial, en las áreas civil y penal dentro el ámbito de personas jurídicas o naturales de una manera oportuna y en línea por vía electrónica o telefónica.

El proceso consiste básicamente en recepcionar una solicitud de información de una persona jurídica o natural, llegando al abogado quien investiga en el mismo momento apoyado en su conocimiento, en códigos e información suministrada por vía de Internet, y emitiendo de inmediato el concepto en un término no mayor a treinta minutos.

#### **2.3.1.1. Ficha técnica**

<b>FICHA TECNICA ASESORIAS Y ASISTENCIAS JURIDICAS CONSULTOR JAAF</b>	
<b>Nombre Del Producto</b>	<b>Servicio de asesoría y asistencia jurídica</b>
<b>Presentado por</b>	<b>CONSULTOR JAAF</b>
<b>Elaborado por</b>	<b>John Alexander Ariza Fierro</b>
<b>Descripción del servicio</b>	
El servicio que prestará CONSULTOR JAAF S.A.S. consiste en brindar asesorías, llevar procesos y emitir conceptos sobre temas específicos del derecho civil o privado, al mismo tiempo en derecho penal. Esto incluye la emisión de conceptos y	

la revisión de procesos de tipo judicial, en las áreas civil y penal dentro el ámbito de personas jurídicas o naturales de una manera oportuna y en línea por vía electrónica o telefónica.		
<b>Tipos de servicio</b>	<b>CIVIL</b>	Es la rama del derecho privado que regula las principales relaciones civiles de las personas. Los servicios a prestar en este ítem serán: procesos abreviados, declarativos, de mínima, menor y mayor cuantía <ul style="list-style-type: none"> <li>• Demandas de resolución de contratos por falta de pago.</li> <li>• Demandas de prescripción adquisitiva de dominio.</li> <li>• Restitución de inmueble arrendado.</li> <li>• Demanda ejecutivas con título valor</li> <li>• Divorcios</li> </ul>
	<b>PENAL</b>	Defensa técnica en condición de denunciante o denunciado
<b>Alcance</b>	Se contara con el acompañamiento y representación jurídica en todas las instancias del proceso por el cual el cliente este en contacto con nosotros	

### 2.3.1.2. Valor agregado

La ventaja competitiva de CONSULTOR JAAF S.A.S., se construye sobre la necesidad de un servicio de asesoría rápido, expedito e inmediato; de acuerdo a las necesidades operativas y organizacionales de cada una de las personas ya sean jurídicas o naturales que serán clientes activos de la organización.

Para tal efecto, CONSULTOR JAAF S.A.S. basará su operatividad en la utilización del Internet, la IP y la creación y desarrollo de una página WEB ubicada en las plataformas de Shopify lo cual hará que sea altamente flexible, que permita una consulta inmediata, que puede ser verbal, escrita o por video llamada y que permitirá facilitar los procesos tanto administrativos como legales a sus potenciales clientes en el día a día.

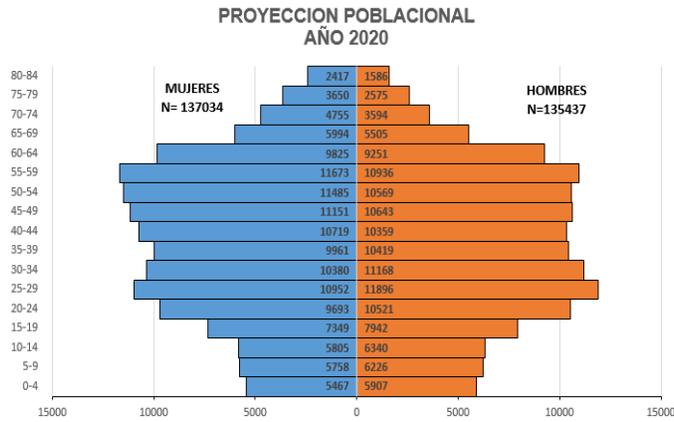
De esta forma la propuesta de valor de CONSULTOR JAAF S.A.S., se resume en los siguientes puntos:

- El servicio de consultoría será otorgado por profesionales del derecho mayores de 25 años, en línea por Internet y por vía telefónica, durante las 24 horas a efectos de que permitan generar confianza, eficacia, y credibilidad en sus aseveraciones legales.
- El servicio de asesoría y consultoría, no será solamente integrado por Abogados, sino por Administradores de empresas, contadores, que permitirán otorgar un concepto integral del tema solicitado y adicional a ello con base en competencias adquiridas.
- La vigilancia de los procesos judiciales en Colombia, estará dada al interesado por Internet y por medio de correos electrónicos flash. Así mismo, se enviará de inmediato por fax copia de la actuación judicial.

## **2.3.2. Plaza**

### **2.3.2.1. Ubicación geográfica**

Teniendo en cuenta que se escogió la ciudad de Bogotá, CONSULTOR JAAF a parte de su plataforma Virtual en E-commerce va a contar con una oficina física, por ello es necesario una segmentación geográfica la cual se hará por localidades, dando como resultado que estará ubicada en la localidad 12 (Barrios Unidos) dentro del ordenamiento territorial del distrito capital cuya distribución poblacional según el SDP (Secretaría Distrital de planeación) es:



*Ilustración 4 Proyección poblacional*

Tomado de: secretaría de planeación. (2020). "Bogotá (20 localidades). Serie poblacional 1985-2020 para Bogotá obtenida a partir del ajuste de modelos spline a datos censales y proyecciones. Dirección de Estudios Macro - SDP" . 2021, abril 15. de secretaria de planeación Recuperado de [http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/proyecciones\\_localidades\\_2005-2030\\_0.xlsx](http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/proyecciones_localidades_2005-2030_0.xlsx)

Evidenciando que esta localidad tiene una población total de 272.471, sumando hombres y mujeres, en donde predomina la clase socioeconómica media: el 50,7% de predios son de estrato 3 y ocupa la mayor parte del área urbana local, el 38.9% pertenece a predios de estrato 4, los predios de estrato 5 representan el 5% y el 5,3% restante corresponde a predios no residenciales(1), se escogió dicha localidad ya que su población puede tener el poder adquisitivo de nuestro servicio, adicional a esto el uso del suelo urbano de Barrios Unidos se divide en seis áreas de actividad: residencial (46,6%), comercio y servicios (32,7%), suelo protegido (11,9%), dotacional (8%), industrial (0,4%) y área urbana integral (0,5%), (2), para un total de 19.256 empresas, dando un campo de acción mayor, ya que se contaría con un 79.7 % para ejercer los servicios ofrecidos por CONSULTOR JAAF.

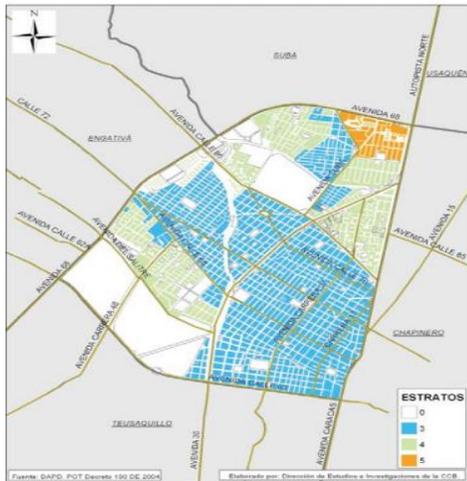


Ilustración 6 nivel socioeconómico

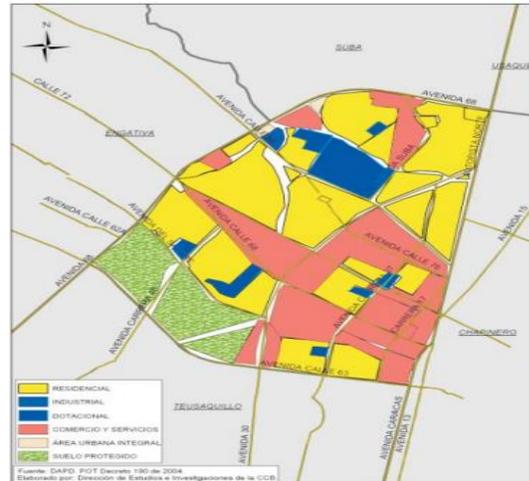


Ilustración 5 división comercial

Tomado de: [cámara de comercio de Bogotá. \(Julio de 2007\). Perfil económico y empresarial de Barrios Unidos. 2021, abril 15, de Cámara de comercio Bogotá Recuperado de https://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/2898/6244\\_perfilbarriosunidos.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=En%20Barrios%20Unidos%20se%20encuentra,y%20la%20construcci%C3%B3n%20\(5%25\).&text=El%2056%25%20de%20las%20empresas,y%20el%2044%25%20personas%20jur%C3%AAdicas.](https://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/2898/6244_perfilbarriosunidos.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=En%20Barrios%20Unidos%20se%20encuentra,y%20la%20construcci%C3%B3n%20(5%25).&text=El%2056%25%20de%20las%20empresas,y%20el%2044%25%20personas%20jur%C3%AAdicas.)

### 2.3.2.2. Canales de distribución

CONSULTOR JAAF S.A.S., será prestadora de servicios jurídicos, los cuales se dará de forma directa al cliente y su canal de distribución será la plataforma virtual en E- commerce.

### 2.3.3. Precio

### 2.3.3.1. Costo total y unitario del producto o servicio.

#### 2.3.3.1.1. Determinación de costos fijos de producción o prestación del servicio.

Tabla 3 costos fijos

COSTOS FIJO	
ITEM DEL COSTO	VALOR MENSUAL
ARRIENDO	\$ 1.300.000
SS PP	\$ 350.000
TELEFONIA CELULAR	\$ 300.000
INTERNET	\$ 80.000
NOMINA	\$ 5.400.000
HONORARIOS CONTADOR	\$ 300.000
MANTENIMIENTOS PLATAFORMA	\$ 300.000
CAJA MENOR	\$ 400.000
PLATAFORMA DE INTERNET	\$ 500.000
<b>TOTAL COSTOS</b>	<b>\$ 8.930.000,00</b>

#### 2.3.3.1.2. Determinación de costos variables de producción o prestación del servicio

Tabla 4 Costos variables

COSTOS VARIABLES MENSUALES					
ITEM DEL COSTO	COSTO VARIABLE	CANTIDAD	COSTO VARIABLE UNITARIO	% COSTOS FIJOS	UNIDADES DE EQUILIBRIO
DEPENDIENTE JUDICIAL	\$ 225.000	60	\$ 3.750	\$ 148.833	40
ABOGADO	\$ 112.500	30	\$ 3.750	\$ 297.667	79
MATERIALES DE OFICINA	\$ 231.800	345	\$ 672	\$ 25.884	39
TRANSPORTE	\$ 57.195	26	\$ 2.199,8	\$ 343.462	156
COMISIONES (VENTAS)	\$ 150.000	15	\$ 10.000	\$ 595.333	60
<b>TOTALES</b>	<b>\$ 776.495</b>	<b>\$ 476</b>	<b>\$ 20.372</b>	<b>\$ 1.411.179</b>	<b>\$ 373</b>

HORAS EMPLEADAS  
 PROMEDIO DE MATERIAL  
 LITROS USADOS (GASOLINA)  
 5 % DE COMISION

MATERIALES DE OFICINA			
REFERENCIA	CANTIDAD	COSTO POR UNIDAD	COSTO TOTAL
REMAS DE PAPEL	1000	\$ 30	\$ 30.000
ESFEROS	24	\$ 1.325	\$ 31.800
CARTUCHOS DE IMPRESIÓN	3	\$ 25.000	\$ 75.000
AGENDAS	10	\$ 9.500	\$ 95.000
<b>TOTAL</b>			<b>\$ 231.800</b>

### 2.3.3.1.3. Costo Total

Proyección de un 3,68% anual basado en promedio IPC de los 5 años anteriores

Tabla 5 costos totales

SERVICIOS	VALOR AÑO 1	VALOR AÑO 2	VALOR AÑO 3	VALOR AÑO 4	VALOR AÑO 5
COSTOS FIJOS MENSUALES	\$ 8.930.000	\$ 9.258.624	\$ 9.599.341	\$ 9.952.597	\$ 10.318.853
COSTOS VARIABLES MENSUALES	\$ 776.495	\$ 805.070	\$ 834.696	\$ 865.413	\$ 897.260
COSTOS TOTALES	\$ 9.706.495	\$ 10.063.694	\$ 10.434.038	\$ 10.818.010	\$ 11.216.113

#### 2.3.3.1.4. Costo individual del producto o servicio

Tabla 6 costo individual del servicio

SERVICIOS	VALOR AÑO 1	VALOR AÑO 2	VALOR AÑO 3	VALOR AÑO 4	VALOR AÑO 5
COSTOS FIJOS MENSUALES	\$ 8.930.000	\$ 9.258.624	\$ 9.599.341	\$ 9.952.597	\$ 10.318.853
COSTOS VARIABLES MENSUALES	\$ 776.495	\$ 805.070	\$ 834.696	\$ 865.413	\$ 897.260
COSTOS TOTALES	\$ 9.706.495	\$ 10.063.694	\$ 10.434.038	\$ 10.818.010	\$ 11.216.113
PROYECCION DE COSTOS POR AÑO	337	441	540	592	636
VALOR UNITARIO	\$ 28.803	\$ 22.820	\$ 19.322	\$ 18.274	\$ 17.635

### 2.3.3.2. Estudio de la competencia

#### Ventaja Competitiva

Las ventajas que tiene la **CONSULTOR JAAF** respecto a otras empresas competidoras son:

- Excelente servicio al cliente
- Se cuenta con atención al público las 24 horas.
- El acompañamiento es personalizado.
- La atención es de modo presencial o virtual a través de video llamada, con posibilidad de asistencia en el punto.
- Conocimiento referente a las asistencias jurídicas.
- Responsabilidad y calidad en el servicio.
- Orientación al cliente, valor del tiempo del cliente
- Responsabilidad y eficiencia al momento de dar resultados
- Disposición por parte de los abogados en la asistencia y asesoramiento de los clientes.
- Equipo de trabajo altamente calificado

Las ventajas anteriormente mencionadas son algunas de las muchas que posee CONSULTOR JAAF, pero teniendo en cuenta que el mercado es tan cambiante, tan competitivo y que cada vez la exigencia es mayor, hay que estar siempre innovando y buscando la mejor forma de realizar las acciones necesarias para ofrecer un servicio de calidad, el cual ayudara a hacer ese diferenciador de los demás competidores, ayudando a tener buen reconocimiento, punto a favor a la publicidad de la marca.

A continuación, se presentará una lista de los posibles competidores directos que tendría CONSULTOR JAAF al momento de su creación, por estar presentes en la localidad de Barrios Unidos donde se ha decidido localizar la oficina física de la misma.

## Listado de posibles competidores en la localidad de barrios Unidos

### Competidor N° 1

Cl. 69 #11 A - 96 Oficina 302, Bogotá, Cundinamarca



### Competidor N° 2

Nombre: Oficina Jurídica - Jorge Hernández Chadid

Dirección: Cra. 10 # 93a - 48



### Competidor N° 3

Nombre: Orju asistencias jurídicas

Dirección: Cl. 98 # 64-05, Bogotá



### 2.3.3.3. Análisis De Competidores

Tabla 7 Análisis de competidores

VARIABLE	Juridicapp	Oficina Jurídica - Jorge Hernández	Orju asistencias jurídicas
<b>Inherentes al Servicio:</b>			
1. Calidad.	Buena	Aceptable	Buena.
2. Precio.	\$ 1.850.000	\$ 2.500.000	\$ 2.500.000
3. Cumplimiento.	bueno	Aceptable	Aceptable.
<b>Inherentes al Mercado:</b>			
1. Infraestructura Física.	Oficinas medianas	Oficinas medianas.	Oficinas Amplias
2. Imagen Corporativa.	Aceptable	Aceptable	Aceptable
<b>Inherentes a la Producción:</b>			
1. Tecnología.	Web informativa	Básica, sin web.	Web informativa
2. Capacidad Producción.	4-5 profesionales	2 profesionales	4-5 profesionales

#### 2.3.3.4. Análisis de precio de la competencia

Teniendo en cuenta el estudio de mercado realizado, se pudo determinar el costo de cada uno de los servicios que prestará CONSULTOR JAAF S.A.S, los cuales quedaron de la siguiente manera:

SERVICIOS	VALOR POR AÑO
PLAN BRONCE	\$ 1.500.000
PLAN PLATA	\$ 3.000.000
PLAN ORO	\$ 4.500.000
ASESORIAS	\$ 500.000

#### 2.3.4. Promoción

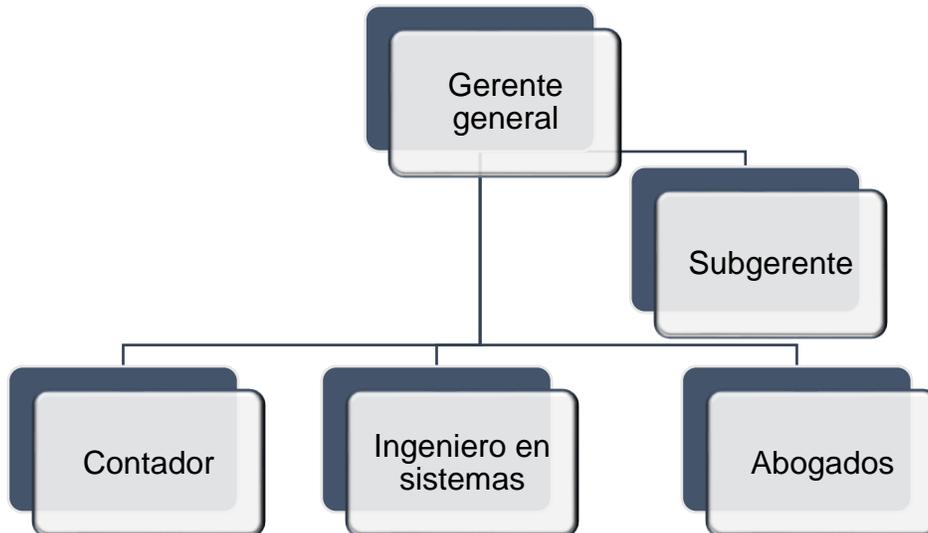
**CONSULTOR JAAF S.A.S**, al adquirir uno de los planes ofrecidos por Shopify, este nos da el acompañamiento en marketing, el cual nos ayudara a entrar en el mundo de las redes sociales y espacios virtuales, en donde se encontrará una serie de contenido interesantes, conferencias, talleres los cuales buscaran atrapar la atención de clientes potenciales, adicionalmente por medio de descuentos ya sea por lanzamiento, por fidelización y por recomendación a otros clientes, lo que permitirá no solamente que la compañía crezca sino que también buscara el beneficio y satisfacción de sus clientes.

## CAPITULO 3. ESTUDIOS TÉCNICOS DEL PROYECTO

### 3.1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

#### 3.1.1. Organigrama de la empresa

*Ilustración 7 Organigrama*



#### 3.1.2. Funciones de los cargos

##### 1. Gerente general

Este es el encargado de planificar los objetivos generales y específicos de la empresa a corto y largo plazo, adicional a ello en base a estos objetivos será el encargado de poner a disposición a las diferentes dependencias de la compañía, los recursos necesarios para el cumplimiento de los mismos, por medio de la aprobación de presupuestos.

Otra de las funciones es el que diseñar estrategias enfocadas en el mejoramiento del servicio prestado a los clientes de la compañía, por medio de capacitaciones en servicio al cliente, afianzadas en los valores propuestos por la misma como lo son el respeto, la responsabilidad, honestidad y la eficiencia en la solución de problemas.

##### 2. Subgerente

- Es el encargado de transmitir todas decisiones tomadas por gerencia a los empleados de la compañía, al igual debe velar por que estas se

cumplan a cabalidad brindando toda la información necesaria y el acompañamiento a las diferentes dependencias con el fin de que todo esté sincronizado y que el trabajo en equipo de los resultados esperados.

- Otra de las funciones es controlar el buen uso de los recursos de la empresa activos fijos, infraestructura, producción y otros.
- Revisar y aprobar la planilla de Remuneraciones.
- Controlar el oportuno pago de Beneficios Sociales.
- Implementar políticas que garanticen un buen clima laboral.

### 3. **Contador**

- Registrar las facturas recibidas de los proveedores, a través del sistema computarizado administrativo para mantener actualizadas las cuentas por pagar.
- Revisar el cálculo de las planillas de retención de Impuesto sobre la renta del personal emitidas por los empleados, y realizar los ajustes en caso de no cumplir con las disposiciones.
- Llevar mensualmente los libros generales de Compras y Ventas, mediante el registro de facturas emitidas y recibidas a fin de realizar la declaración de IVA.
- Elaborar los comprobantes de diario, mediante el registro oportuno de la información siguiendo con los Principios Contables generalmente Aceptado, a objeto de obtener los estados financieros.
- Llevar todos los movimientos o registros contables al Programa que es el software utilizado por la organización para dicha actividad.
- Llevar libros contables (Diario, mayor e inventarios).

### 4. **Ingeniero de sistemas**

- El Ingeniero de Sistemas tiene como función principal elaborar soluciones sobre la base de elementos tecnológicos (hardware, software y de comunicación); estas soluciones pueden corresponder a planificación,

análisis, diseño, construcción, operación, mantenimiento, adaptación y/o implantación de dichos elementos integrados para satisfacer las necesidades de la empresa.

Tomado de: Héctor Bermúdez. (3 de agosto 2011). funciones del ingeniero de sistemas. 2021, abril 15, de [ingdesistemasudo.blogspot](http://ingdesistemasudo.blogspot) Recuperado de (<http://ingdesistemasudo.blogspot.com.co/2011/08/funciones-del-ingeniero-de-sistemas.html>).

- Debe presentar estrategias o ideas a gerencia con el fin de buscar continuamente el mejoramiento tanto en imagen como en la efectividad de respuesta de la plataforma.

## 5. **Abogados**

- El abogado es hoy en día un técnico polivalente que, en función de sus áreas de especialidad, y sin ánimo exhaustivo, le puede prestar sus servicios en relación con las siguientes cuestiones:
- Defensa de sus intereses en todo tipo de procedimientos judiciales, ya sean estos de la jurisdicción civil, penal, social o contencioso – administrativa.
- Negociación y redacción de todo tipo de contratos públicos o privados, ya sean estos de trabajo, de ejecución de obras o prestación de servicios, de compraventa de bienes, préstamo....
- Asesoramiento e intermediación en todo tipo de operaciones inmobiliarias, compraventas y/o arrendamientos de pisos y fincas urbanas y rústicas, con la preparación de los contratos y documentos jurídicos necesarios.
- Defensa de sus intereses y asesoramiento en materia urbanística, actuando a tal efecto ante las administraciones locales y superiores, y configurando todas las formalidades jurídicas necesarias (redacción de planes urbanísticos, constitución y gestión de juntas de compensación, preparación de contratos y extinciones de contratos...).
- Asesoramiento fiscal, preparación y presentación de todo tipo de declaraciones y obligaciones fiscales (Impuesto de la Renta, I.V.A.,

Impuesto de Sociedades...). Recursos y reclamaciones contra los actos de las haciendas públicas.

- Redacción de testamentos, declaraciones de herederos sin testamento y particiones hereditarias, así como procedimientos judiciales en materia hereditaria.
- Redacción de capitulaciones relativas al régimen económico del matrimonio (separación de bienes, sociedad de gananciales...).
- Asesoramiento y gestión de derechos en materia de propiedad intelectual e industrial (marcas, patentes...).
- Defensa ante la imposición de sanciones y multas por parte de cualquier organismo público.
- Redacción de escritos y recursos en todo tipo de procedimientos administrativos (expropiación forzosa, contratación con las administraciones públicas...), gestión de sus intereses en los distintos organismos y obtención de todo tipo de licencias, autorizaciones, subvenciones...
- Constitución, gestión y disolución de todo tipo de sociedades mercantiles y civiles, operaciones de reestructuración societaria (fusión, escisión...), y asesoramiento general en derecho de la empresa (aspectos mercantiles, laborales y fiscales, derecho administrativo).
- Asistencia y/o acompañamiento a todo tipo de juntas o reuniones (sociedades, comunidades de propietarios, asociaciones...).
- Mediación en conflictos familiares, empresariales, laborales...
- Intervención como árbitro de equidad o de derecho para la resolución de cualquier tipo de disputas o conflictos entre personas o empresas.
- Reclamaciones por accidentes a los sujetos responsables, a las compañías de seguros y/o a los organismos públicos.
- Gestión y reclamación de todo tipo de derechos y pensiones a la Seguridad Social (desempleo, jubilación, maternidad, incapacidades...).

- Negociación y gestión de todo tipo de derechos laborales (salarios, condiciones de trabajo...).
- Reclamación de todo tipo de deudas y obligaciones.

Tomado de: *Función del Abogado. (s/f). Recuperado el 15 de abril de 2021, de Icajaen.es website:*

<http://www.icaen.es/index.php/servicios-al-ciudadano/funcion-del-abogado/>

## **3.2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO**

### **3.2.1. Nombre de la empresa**

El nombre que se escogido para el proyecto es el de CONSULTOR JAAF, esta idea surge de la mano con el propósito de la compañía el cual es permitir que sus clientes encuentren las respuestas a sus inquietudes y las iniciales corresponden a los nombres de los socios de la misma.

### **3.2.2. Misión.**

Somos una empresa virtual con personal altamente calificado dispuesto a brindar un excelente servicio en asesorías y acompañamiento jurídico a empresas, personas naturales y jurídicas en las diferentes ramas del derecho.

### **3.2.3. Visión**

Proyectarnos como una de las mejores empresas virtuales en asesoría y acompañamiento jurídico del país, destacándonos por nuestra calidad en el servicio y la eficacia en la resolución de los mismos.

### **3.2.4. Objetivos de la empresa.**

#### **3.2.4.1. Objetivo general.**

Crear una empresa virtual especializada en asesoría y acompañamiento jurídico en un tiempo de 6 años referenciada a todas las ramas del derecho.

#### **3.2.4.2. Objetivos específicos.**

- Analizar la viabilidad en la creación de una empresa virtual infundida en la asesoría y acompañamiento jurídico en todas las ramas del derecho con un presupuesto máximo de \$50.000.000 de pesos.
- Realizar una previa investigación de mercado, en la cual se determinará la exigencia y demanda de asesorías jurídicas virtualmente.
- Determinar los canales y sistemas de comercialización de los servicios ofrecidos por la compañía.
- Buscar en el quinto año de creación un crecimiento del 10% en la demanda del servicio.

### 3.2.4.3. Matriz DOFA

Sabiendo que la DOFA es una conocida herramienta estratégica diseñada a comienzos de la década de 1970, que permite el analizar la situación de las empresas con respecto a sus mejores características internas, los riesgos que provienen del exterior y que adicionalmente sirve para advertir las ventajas competitivas y aplicarlas en el mercado; a continuación esta será utilizada por CONSULTOR JAAF, con el fin de analizar qué nivel de competitividad tiene al momento de su puesta en marcha en el mismo.

Tabla 8 Matriz DOFA

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Excelente servicio al cliente</li> <li>➤ El tiempo de respuesta será de forma eficaz.</li> <li>➤ Se contará con atención al público las 24 horas.</li> <li>➤ El acompañamiento será personalizado.</li> <li>➤ La atención será de modo presencial o virtual a través de vio llamada.</li> <li>➤ Conocimiento referente a las asistencias jurídicas.</li> <li>➤ Responsabilidad y calidad en el servicio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ser un competidor débil.</li> <li>➤ La experiencia de los empleados puede ser inferior a los competidores.</li> <li>➤ Necesidad de fuerza de ventas</li> <li>➤ Inseguridad de los clientes para tomar el servicio por falta de reconocimiento.</li> <li>➤ Bajo crecimiento en la venta de servicio por ser una empresa nueva.</li> </ul>
OPORTUNIDADES	AMENAZAS

<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Los clientes que hayan recibido el servicio ayudaran con la estrategia de publicidad vos a vos.</li> <li>➤ Ofrecimiento de servicio innovadores en asesoría jurídica.</li> <li>➤ Capacitaciones al personal para una mejor eficiencia en la solución de las necesidades de los clientes.</li> <li>➤ Puesta en marcha de estrategias de mercadeo a través de e-commerce para incentivar a nuevos clientes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Alta competencia de bufets de abogados.</li> <li>➤ Posible publicidad negativa por parte de la competencia.</li> <li>➤ Dificultad de eficiencia en los procesos por pandemia (COVID-19).</li> </ul>
---	--

#### 3.2.4.4. **Matriz DOFA con estrategias.**

# DOFA

	<p><b>FORTALEZAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Excelente servicio al cliente</li> <li>➤ El tiempo de respuesta será de forma eficaz.</li> <li>➤ Se contará con atención al público las 24 horas.</li> <li>➤ El acompañamiento será personalizado.</li> <li>➤ La atención será de modo presencial o virtual a través de video llamada.</li> <li>➤ Conocimiento referente a las asistencias jurídicas.</li> <li>➤ Responsabilidad y calidad en el servicio</li> </ul>	<p><b>DEBILIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ser un competidor débil.</li> <li>➤ La experiencia de los empleados puede ser inferior a los competidores.</li> <li>➤ Necesidad de fuerza de ventas</li> <li>➤ Inseguridad de los clientes para tomar el servicio por falta de reconocimiento.</li> <li>➤ Bajo crecimiento en la venta de servicio por ser una empresa nueva.</li> <li>➤ Al poco ingreso de capital, se dificulta la pauta publicitaria de la empresa en diversos medios.</li> </ul>
<p><b>OPORTUNIDADES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Los clientes que hayan recibido el servicio ayudaran con la estrategia de publicidad vos a vos.</li> <li>➤ Ofrecimiento de servicio innovadores en asesoría jurídica.</li> <li>➤ Capacitaciones al personal para una mejor eficiencia en la solución de las necesidades de los clientes.</li> <li>➤ Puesta en marcha de estrategias de mercadeo a través de e-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Se desarrollarán estrategias de fidelización de los clientes por medio de la eficacia y solución de las necesidades de los mismos.</li> <li>➤ Al ser una empresa nueva se dará a un refresco en el mercado con productos innovadores que podrán disputar con las demás empresas.</li> <li>➤ Por ser una empresa que da acompañamiento en el punto o con funcionalidad las 24 horas dará más tranquilidad a sus clientes .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Dar un servicio de calidad ayudara a que la empresa tenga reconocimiento.</li> <li>➤ La retroalimentación o capacitación de los empleados, en los procesos desarrollados por los mismos, hará que los clientes sientan confianza en la empresa.</li> <li>➤ El plan adquirido en e-commerce nos ayudara en las estrategias de mercadeo, ya que ofrece servicios de publicidad en redes sociales.</li> </ul>

<p>commerce para incentivar a nuevos clientes.</p>		
<p><b>AMENAZAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Alta competencia de bufets de abogados.</li> <li>➤ Posible publicidad negativa por parte de la competencia.</li> <li>➤ Posibilidad de no pago por parte del cliente debido a la contingencia (COVID-19).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Un plus es la asistencia las 24 horas, con acompañamiento personalizado.</li> <li>➤ Darles flexibilidad a los clientes en la adquisición de los productos ofrecidos por la empresa</li> <li>➤ Dar agilidad en las respuestas buscando alternativas que beneficien al cliente en la Litis en cuestión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Buena prestación en el servicio, dando buena imagen corporativa.</li> <li>➤ Se empleará una estrategia fuerte en el mercado donde será preponderante la voz a voz, las recomendaciones de amigos y familiares y difusión masiva a través de redes sociales donde no se pagarán por estas pautas.</li> <li>➤ Se contara con un perfil en las principales redes sociales tendencia (Facebook, Twitter e Instagram), donde aparte de la página web principal de la empresa, obtendrán datos de contacto y respuestas a algunas inquietudes.</li> </ul>

Tabla 9 Matriz DOFA con estrategias

### 3.3. IMAGEN CORPORATIVA



### 3.4. ESTUDIO TÉCNICO

#### 4. Localización optima

Después de un análisis por parte de los socios accionista se determinó que la plataforma estará ubicada en E-commerce por medio de Shopify, pero que al igual se contará con una oficina física ubicada en la localidad 12 de Bogotá (Barrios Unidos), en el barrio los alcazeres.

#### 5. Tamaño Optimo

La oficina física contará con un área de 55 metros cuadrados, cuales estarán distribuidos de la siguiente manera:

Se dispondrán tres cubículos, los cuales serán del personal de planta

1 baño

1 sala de estar

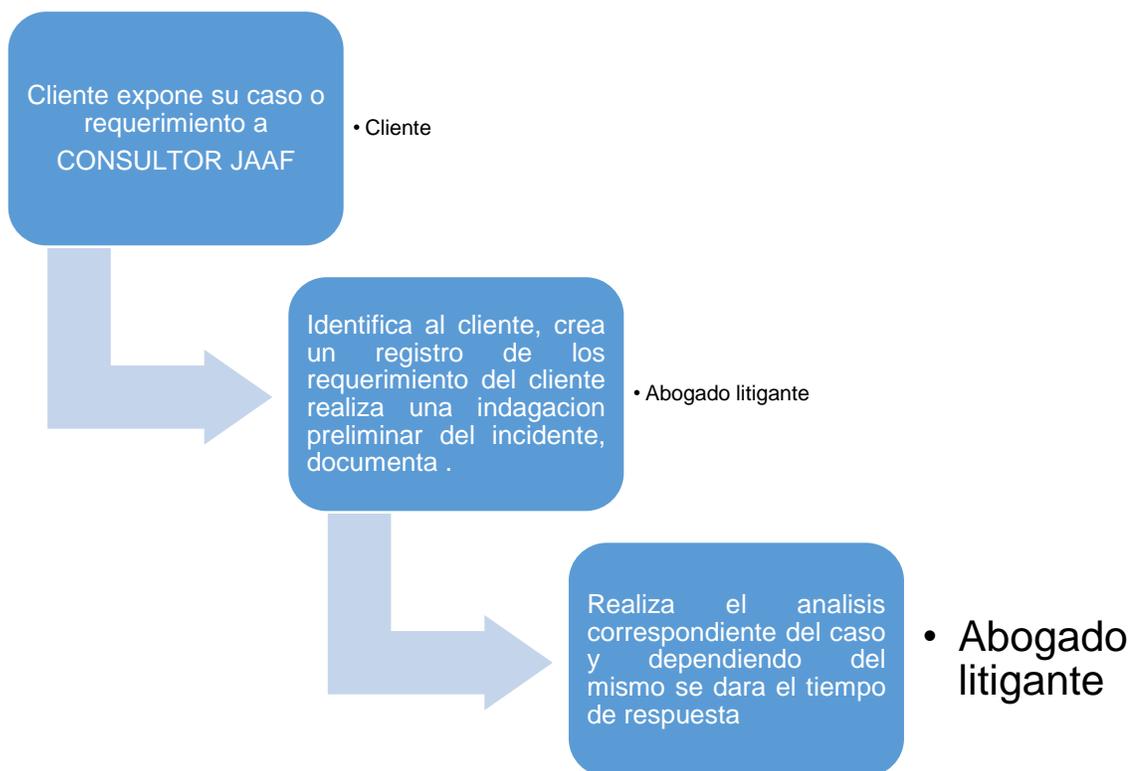
Dispondrá de un jardín

## 6. Tecnología del proyecto

CONDULTOR JAAF, presentará al cliente un espacio virtual ubicado en E-commerce en una plataforma llamada Shopify, con la cual se dispondrá al público todo el contenido, plan de servicios y todo el marketing de la misma.

## 7. Diseño de proceso productivo

*Ilustración 8 Diseño de proceso*



**8. Planimetría y diseño de planta**

*Ilustración 9 planimetría y diseño de planta*



## **CAPÍTULO 4 ASPECTOS LEGALES Y ORGANIZATIVOS.**

### **4.1. DEFINICIÓN FORMA JURÍDICA DE LA EMPRESA**

#### **4.1.1. Riesgo patrimonial**

Para formar una sociedad S.A.S es necesario buscar una persona jurídica ficticia a una persona ficticia, capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones, y de ser representada judicial y extrajudicialmente. Tiene los siguientes atributos:

Nombre

Domicilio

Nacionalidad

Capacidad: atributo para actuar en derecho. Puede CONTRATAR siempre representado por alguien la cual se le puede obligar mediante terceros y actuar por los recursos que se hayan asignado a ella.

#### **4.1.2. Figura societaria escogida**

El tipo de sociedad escogida para formar la empresa es S.A.S (sociedad por acciones simplificadas).

#### **4.1.3. Definición figura societaria S.A.S**

La sociedad por acciones simplificada es el nuevo tipo societario creado por la Ley 1258 de 2008, se constituye por una o varias personas naturales o jurídicas, quienes serán responsables hasta el monto de sus aportes Excepto Costos de fraude a la ley o abuso de la SAS en perjuicio de terceros.

#### **Características:**

- Naturaleza estrictamente comercial.
- El objeto social puede ser indeterminado
- Constitución: Documento privado, salvo sociedades que impliquen bienes inmuebles.
- Duración de la empresa: Es posible constituirla por término indefinido.

## **Ventajas:**

- Es posible fijar las reglas que van a regir el funcionamiento de la sociedad.
- El proceso de constitución y reforma es más fácil y eficiente
- La responsabilidad de los socios se limita a sus aportes, sin requerir la estructura de una sociedad anónima
- No se requiere establecer una duración y el objeto social puede ser indeterminado.
- Mayor flexibilidad en la regulación de los Derechos patrimoniales y políticos de los accionistas en las SAS.
- No está obligada a tener revisor fiscal al menos en el primer año.
- La ley 1429 la cual le da beneficios tributarios y comerciales a pequeñas empresas lo cuales se encuentran contemplados en el artículo 5 y7 de la misma ley, pero para conservarlo hay cumplir con una serie de requisitos:
  - ✓ Cada año de beneficio hay que conservar los topes de activos y trabajadores, según lo establece el artículo 4 del decreto 545 del 2011, de manera tal que estas empresas no pueden crecer más allá de los valores que menciona el artículo 2 de la ley 1429 del 2010 sin perder los beneficios concedidos: Activos iguales o inferiores a 5.000 salarios mínimos y hasta 50 trabajadores.
  - ✓ El decreto 0489 del 14 de marzo 2013 en su artículo 11 precisa otros requisitos que se deben cumplir para conservar el beneficio:
    - Renovar oportunamente el registro mercantil (dentro de los tres primeros meses del año)
    - Pagar oportunamente los aportes a seguridad social
    - Declarar y pagar oportunamente los impuestos
    - La ley 1429 le da ala S.A.S unos beneficios los cuales son:
    - Progresividad en el pago de impuesto sobre renta.

- Exoneración de pago de la retención en la fuente.
- Exoneración de pago del sistema de renta presuntiva.
- Progresividad en el pago de los parafiscales y otras contribuciones de nómina.
- Progresividad en el pago del impuesto de industria y comercio.
- Progresividad en la matrícula mercantil y su renovación

#### **4.1.4. Minuta De Constitución**

##### **Concepto**

Es en donde se encuentra plasmado los nombres de los accionistas que van a formar la empresa. Se determinan los estatutos que se van a seguir, debido a las acciones vendidas; se estipulara el capital a colocar para la formación de la empresa y una meta propuesta.

##### **Minuta de Constitución**

(DENOMINACION Y RAZON SOCIAL, DOMICILIO, (Partes que la constituyen: Denominación y razón social, domicilio, duración, objeto social, capital social, órganos de administración y dirección, junta directiva, funciones de la junta directiva, representación legal, nombramiento y periodo, facultades de representante legal, prohibiciones de la asamblea general de accionistas, funciones y atribuciones de la asamblea, convocatorias, quórum, etc).

## **4.2. PROCEDIMIENTOS LEGALES PARA LA FORMACIÓN DE LA EMPRESA**

### **4.2.1. Formalización Comercial**

Por Que se debe ejercer el comercio de manera profesional – Artículos del Código de Comercio. -10 al 20.

★ Art. 10 Son comerciantes las personas que profesionalmente se ocupan en alguna de las actividades que la ley considera mercantiles.

- ★ Art. 11 Las personas que ejecuten ocasionalmente operaciones mercantiles no se considerarán comerciantes, pero estarán sujetas a las normas comerciales en cuanto a dichas operaciones.
- ★ Art. 12 Toda persona que según las leyes comunes tenga capacidad para contratar y obligarse, es hábil para ejercer el comercio; las que con arreglo a esas mismas leyes sean incapaces, son inhábiles para ejecutar actos comerciales.
- ★ Art 13 Para todos los efectos legales se presume que una persona ejerce el comercio en los siguientes casos:
  - Cuando se halle inscrita en el registro mercantil
  - Cuando tenga establecimiento de comercio abierto
  - Cuando se anuncie al público como comerciante por cualquier medio.
- ★ Art 14 Son inhábiles para ejercer el comercio, directamente o por interpuesta persona:
  - Derogado (Art. 242 Ley 222 de 1995)
  - Los funcionarios de entidades oficiales y semioficiales respecto de actividades mercantiles que tengan relación con sus funciones.
  - Las demás personas a quienes por ley o sentencia judicial se prohíba el ejercicio de actividades mercantiles.
- ★ Art 15 El comerciante que tome posesión de un cargo que inhabilite para el ejercicio del comercio, lo comunicará a la respectiva cámara mediante copia de acta o diligencia de posesión, o certificado del funcionario ante quien se cumplió la diligencia, dentro de los diez días siguientes a la fecha de la misma.
- ★ Art 16 Siempre que se dicte sentencia condenatoria por delitos contra la propiedad, la fe pública, la economía nacional, la industria y el comercio, o por contrabando, competencia desleal, usurpación de derechos sobre propiedad industrial y giro de cheques sin provisión de fondos o contra cuenta cancelada, se impondrá como pena accesoria la prohibición para ejercer el comercio de dos a diez años.

- ★ Art 17 Se perderá la calidad de comerciante por la incapacidad o inhabilidad sobrevinientes para el ejercicio del comercio.
- ★ Art 18 Las nulidades provenientes de falta de capacidad para ejercer el comercio, serán declaradas y podrán subsanarse como se prevé en las leyes comunes, sin perjuicio de las disposiciones especiales de este código.
- ★ Art 19 Es obligación de todo comerciante:
  - Matricularse en el registro mercantil
  - Inscribir en el registro mercantil todos los actos, libros y documentos respecto de los cuales la ley exija esa formalidad
  - Llevar contabilidad regular de sus negocios conforme a las prescripciones legales.
  - Conservar, con arreglo a la ley, la correspondencia y demás documentos relacionados con sus negocios o actividades.
  - Abstenerse de ejecutar actos de competencia desleal.

#### **4.2.1.1. Homonimia**

La Homonimia es cuando el nombre de 2 empresas son idénticos suenan casi igual. De acuerdo con la Ley, la Cámara de Comercio no registra nombres iguales a otros que ya se encuentren inscritos. En consecuencia, no se matricula a una persona natural o jurídica, ni a un establecimiento de comercio, sucursal o agencia que tenga el mismo nombre de otro ya inscrito.



Ilustración 10 comprobación de homonimia



Ilustración 11 Simulador de pagos

#### 4.2.2. Formalización Tributaria

En este apartado debe considerar las obligaciones tributarias que su sociedad tendrá con el Estado, el departamento y el municipio, explique brevemente desde el estatuto tributario cada una de esas obligaciones.

#### **4.2.2.1. Impuestos Que Rigen A Mi Empresa**

- **Impuesto de renta y complementarios**

Según el Artículo 5 al 364 del Estatuto Tributario Nacional El impuesto de renta grava los ingresos percibidos en un año gravable, que provocan directamente el incremento en el patrimonio neto o en el patrimonio, ya sea aumentando activos o disminuyendo pasivos, por lo cual este impuesto exige confrontar ingresos menos costos y gastos, determinar las rentas exentas y las deducciones correspondientes y aplicar la tarifa de renta del 33%.

- **Retención en la fuente**

No es un impuesto, es un mecanismo de recaudo anticipado, que consiste en la obligación de retener determinadas cantidades por ley, a los pagos y abonos en cuenta, y la obligación del retenedor consiste en retener, consignar y certificar dichos recaudos para asegurar el pago oportuno de dichos tributos.

- **Impuesto al valor agregado IVA**

De acuerdo con Estatuto tributario art. 420 a 513 el IVA es un impuesto nacional que se genera por la venta de bienes corporales muebles, la prestación de servicios en el territorio nacional y las importaciones de bienes corporales muebles. En efecto, el IVA funciona como impuesto al valor agregado porque es plurifásico, regresivo y se maneja en cuenta corriente descontando el que se pagó contra el que se genera.

- **Gravamen a los movimientos financieros**

De acuerdo con Artículos 870 a 881 del ET dice que este es generado por la realización de transacciones financieras, cada vez que se dispone de los recursos depositados en la banca en las cuentas de ahorro o corrientes, los traslados entre cuentas.

- **ICA, Impuesto de industria Comercio y Avisos**

Es un impuesto que se genera por la realización directa o indirecta de cualquier actividad comercial, industrial de servicios en la jurisdicción del municipio, por personas naturales o jurídicas. Incluye el impuesto por avisos correspondiente al 15% del Impuesto de industria por la exhibición de logos y mallas.

#### **4.2.2.2. Rut Registro Único Tributario**

Es el mecanismo único para identificar, ubicar y clasificar a las personas y entidades que tengan la calidad de contribuyentes declarantes del impuesto sobre la renta y no contribuyentes declarantes de ingresos y patrimonio; los responsables del régimen común y los pertenecientes al régimen simplificado; los agentes retenedores, los importadores, exportadores y demás usuarios aduaneros, y los demás sujetos de obligaciones administradas por la U.A.E. Dirección de impuestos y aduanas nacionales DIAN, respecto de los cuales esta requiera su inscripción.

Según el artículo 555-2 del Estatuto Tributario, la información que contiene el Registro Único Tributario debe actualizarse cada vez que haya un cambio en las modalidades de identificación, ubicación o aceptación de nuevas responsabilidades tributarias, igualmente se debe informar el cese de actividades, y en el caso de las sociedades, se debe a proceder a su cancelación una vez se haya disuelto y liquidado alguna de estas.

#### **¿Para qué sirve?**

Para avalar e identificar la actividad económica ante terceros con quienes sostenga una relación comercial, laboral o económica en general y ante los diferentes entes de supervisión y control, a su vez, este documento le señala sus obligaciones frente al Estado Colombiano.

#### 4.2.2.3. Firma Digital

La firma digital, de acuerdo con lo establecido por la ley 527 de 1999, es un equivalente funcional de la firma manuscrita y cuenta con los siguientes atributos jurídicos:

- **Autenticidad:** permite garantizar la identidad del emisor de un mensaje y/o el origen del mismo y tener la plena seguridad que quien remite el mensaje es realmente quien dice ser.
- **Integridad:** garantiza que el mensaje de datos o información electrónica no haya sido alterado ni modificado.
- **No repudio:** el emisor no podrá negar el conocimiento de un mensaje de datos ni los compromisos adquiridos a partir de éste.

De igual manera la tecnología de Certificación Digital permite el cifrado de mensajes de datos incorporando un atributo adicional:

- **Confidencialidad:** permite garantizar que un mensaje de datos no pueda ser conocido sino por su emisor y los receptores deseados. El contenido del mensaje de datos no podrá ser conocido por ningún tercero no autorizado. Las firmas digitales generadas mediante el uso de certificados digitales cuentan con el mismo valor probatorio y fuerza obligatoria de una firma manuscrita.

#### Pasos para activación

Para activar su mecanismo digital consistente en el certificado digital y clave privada, usted debe hacer lo siguiente:

- Ingrese al portal de la DIAN, seleccione la opción Servicios Informáticos Electrónicos.
- Haga clic sobre la opción Verificar su sistema para firma (Ver cartilla Inducción a los servicios informáticos electrónicos).
- Haga clic sobre la opción Habilitar cuenta (Ver cartilla Inducción a los servicios informáticos electrónicos).
- Haga clic sobre la opción Iniciar Sesión para identificarse y poder ingresar al Muisca. (Ver cartilla Inducción a los servicios informáticos electrónicos).

Como el mecanismo digital es personal, el interesado debe escoger en la organización el ítem A Nombre Propio. A continuación, debe colocar su código de usuario y contraseña y hacer clic sobre el botón Ingresar. Una explicación más detallada de este paso la encuentra la cartilla Inducción a los servicios informáticos electrónicos, en el tema: Ingresar a los servicios informáticos del MUISCA en el ámbito privado.

- Siga las instrucciones del punto 4. Activación del Mecanismo digital por parte del suscriptor que se explica más adelante.

## **EL CREE**

Para garantizar la sostenibilidad y la independencia financiera del SENA y el ICBF (importantes entidades con una invaluable labor con jóvenes y niños), el Congreso creó el nuevo impuesto sobre la renta para la equidad – CREE.

Como lo sugiere su nombre, el CREE representa un cambio en tanto no grava la nómina sino las utilidades de las empresas. Esto implica que una parte de la carga tributaria se desplaza de sectores creadores de empleo, como la industria y la agricultura a sectores de mayor rentabilidad como la minería y el sector financiero.

Finalmente, aunque estarán exentas del CREE, las personas naturales que tienen empleados (más de uno) estarán exoneradas de los aportes parafiscales a SENA e ICBF, lo cual representa un impulso para el emprendimiento.

En línea con la reforma que aprobó el Congreso, el Gobierno decretó que, desde el 1 de mayo de este año, las empresas y personas naturales que tengan empleados quedan exoneradas de pagar parafiscales a SENA e ICBF por sus empleados que ganen menos de 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

De manera concomitante entraron a operar las retenciones por concepto de CREE, como mecanismo de recaudo anticipado de este impuesto. La presente cartilla le ayudará a entender a quién se le deben hacer, cómo deben hacerse este

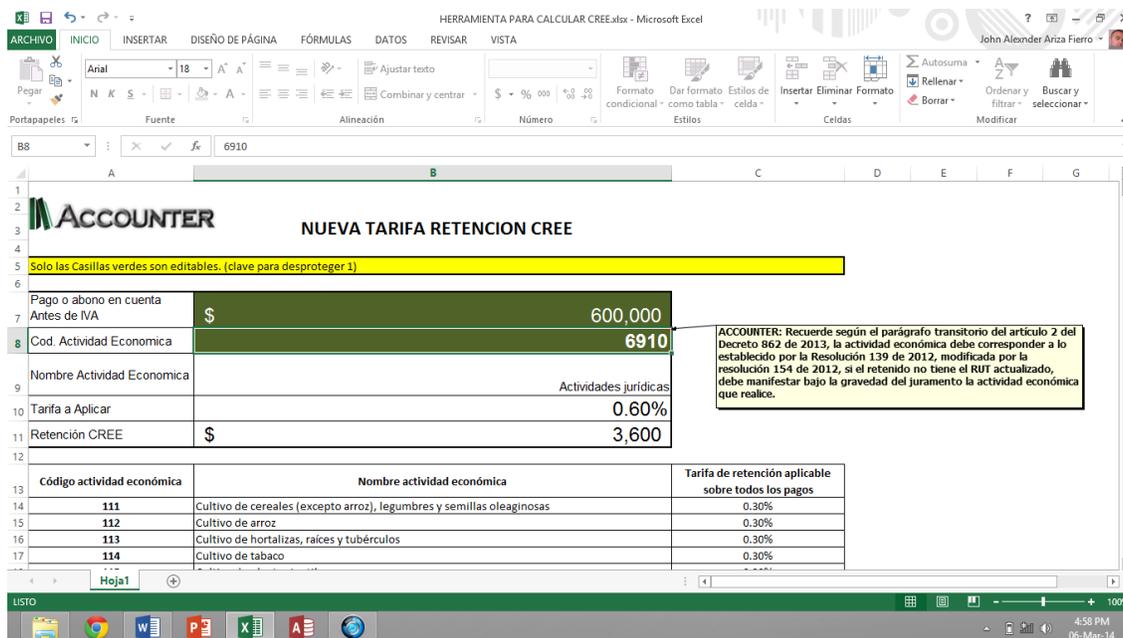
tipo de retenciones, quién debe retener y quién puede auto retener, entre otros aspectos relevantes de este nuevo sistema de retenciones.

**¿A quiénes se les debe hacer retenciones en pagos por concepto del CREE?**

- Sociedades y personas jurídicas y asimiladas nacionales contribuyentes declarantes del impuesto sobre la renta y complementarios.
- Sociedades y entidades extranjeras contribuyentes declarantes del impuesto sobre la renta por sus ingresos de fuente nacional, obtenidos mediante sucursales y establecimientos permanentes.

**➤ ¿A quiénes no se les debe hacer retenciones por concepto del CREE?**

- Las personas naturales;
- Las entidades no contribuyentes, como los entes territoriales o las propiedades horizontales;
- Las entidades sin ánimo de lucro;
- Sociedades y entidades extranjeras sin sucursal o establecimiento permanente en el país, o sea los inversionistas de portafolio; Los usuarios industriales de bienes y servicios de Zonas Francas y las sociedades constituidas como Zonas Francas a 31 de diciembre de 2012 o aquellas que hubieren radicado la respectiva solicitud ante el Comité Intersectorial de Zonas Francas.



## EL RIT (REGISTRO DE INFORMACION TRIBUTARIA)

Es el mecanismo de identificación, ubicación y clasificación de los contribuyentes del Impuesto de Industria y Comercio, Avisos y Tableros.

La inscripción en el RIT se debe efectuar entre los dos meses siguientes a la fecha de iniciación de operaciones. Si usted se inscribió en el RIT a través de la Cámara de Comercio de Bogotá después del 15 de abril del 2002, su registro en el RIT se efectuó en ese mismo momento ante la Administración.

Adicionalmente, cuando se presente alguna novedad en su actividad (cambio de dirección, cese de actividades, etc.), debe informar a la Secretaria Distrital de Hacienda diligenciando el formulario correspondiente, en caso de que su inscripción en el RIT sea después del 15 de abril del 2002 se debe realizar la novedad ante la Cámara de Comercio de Bogotá. Hay dos formatos del rit los cuales son los de contribuyentes y el de establecimiento.

- **Formulario RIT-Contribuyente:** con este formulario(s) se realiza la Inscripción, Actualización y Cese de Actividades, de la Persona Natural, Jurídica o Sociedad de Hecho Contribuyente del Impuesto de industria y comercio Avisos y Tableros -ICA.

➤ Formulario RIT-Establecimiento: Este formulario permite realizar la Apertura, Actualización o Clausura de los establecimientos de comercio que posea el contribuyente.

✓ Para realizar el trámite de inscripción o actualización del Registro de Información Tributaria deberá presentar los siguientes documentos:

- Descargue y diligencie el **Formulario RIT Contribuyente** o el **Formulario RIT Establecimiento de comercio** según corresponda. De acuerdo a la información que se desee diligenciar y/o actualizar se llenarán dichos formatos dispuestos para este fin, los cuales también se pueden descargar en la página web de la **Secretaría Distrital de Hacienda**.

- Formulario RIT-Contribuyente: con este formulario(s) se realiza la Inscripción, Actualización y Cese de Actividades, de la Persona Natural, Jurídica o Sociedad de Hecho Contribuyente del Impuesto de industria y comercio Avisos y Tableros -ICA.

- Formulario RIT-Establecimiento: Este formulario permite realizar la Apertura, Actualización o Clausura de los establecimientos de comercio que posea el contribuyente.

- Importante: Por cada opción de uso de cada formulario se debe diligenciar un formato diferente. En caso de ser un tercero quien realiza el trámite los formularios deben estar firmados por la Persona natural o el Representante Legal de la Persona Jurídica o Sociedad de Hecho.

- Si es persona natural presente original o fotocopia de la cédula de ciudadanía o de extranjería.

- Si es persona jurídica, solicite en la Cámara de Comercio de Bogotá, con vigencia no mayor a 90 días el Certificado de Existencia y Representación Legal.

- Es importante anotar que si el trámite lo realiza un tercero deberá estar debidamente autorizado por quien corresponda aportando los siguientes requisitos:

❖ **Si es persona natural:**

- ✓ Carta de autorización firmada por el contribuyente (en la carta se debe indicar el nombre y número de identificación del autorizado, así como el trámite que se requiere).
- ✓ Fotocopia del documento de identificación del contribuyente.
- ✓ Fotocopia del documento de identificación del autorizado.

❖ **Si es persona jurídica:**

- ✓ Carta de autorización firmada por representante legal (en la carta se debe indicar el nombre y número de identificación del autorizado, así como el trámite que se requiere).
- ✓ Fotocopia del documento de identificación del representante legal.
- ✓ Certificado de Existencia y Representación Legal expedido por la Cámara de Comercio de Bogotá, con vigencia no mayor a 90 días.
- ✓ Fotocopia del documento de identificación del autorizado.

➤ Como respuesta, obtendrá el Certificado de Información Tributaria - RIT. La entrega de este documento se hace de manera inmediata.

**Tenga en cuenta:**

- En los casos en los cuales no se encuentre actualizada la información frente al sujeto pasivo de los tributos en el Sistema de Información Tributaria, se solicitará al propietario o autorizado acreditar la propiedad sobre el Impuesto a consultar, para lo cual podrá adjuntar adicionalmente en original o copia el documento que así lo determine.
- En los casos en los cuales los ciudadanos acudan a solicitar deudas para los bienes que se encuentren inmersos en procesos de remate, quien deberá autorizar la entrega de las deudas es la entidad que tenga a cargo el bien.

- Para las sucesiones se le entregará información al socio (Cónyuge o compañero permanente) y a los demás herederos reconocidos por la Ley (hijos reconocidos), para lo cual deberán adjuntar copia del acta de defunción y el documento que acredite el vínculo de consanguinidad y/o afinidad (registro civil, partida de matrimonio, entre otros).

- Cuando el bien se encuentre bajo la figura de Leasing, el contrato de leasing servirá de soporte para acreditar la posesión del bien en el caso de propietarios y/o terceros autorizados.

- El trámite no tiene ningún costo.

- Si desea información adicional y/ requisitos para la cancelación, comuníquese con un asesor tributario a través de la Línea Bogotá 195 o ingrese a la Página Web de la Secretaría Distrital de Hacienda.

- Consulte el Calendario Tributario año 2014

- Mientras no se informe el cese de actividades, dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha de su ocurrencia, para efectos de la cancelación de la inscripción en el RIT, usted estará obligado a presentar las correspondientes declaraciones tributarias.

- El código de actividad económica que ha diligenciado en el formato de inscripción ante la Cámara de Comercio corresponde a la codificación exclusiva de la Cámara; en consecuencia, al presentar sus declaraciones de industria y comercio deberá observar los códigos de actividad que la Secretaría Distrital de Hacienda ha establecido para el efecto. El error en la actividad económica en sus declaraciones genera sanción pecuniaria.

- Si lo desea puede consultar las Preguntas frecuentes

- Para obtener mayor información ingrese a la página web de la Secretaría Distrital de Hacienda

- En caso de ser requerido consulte la normativa aplicable: Resolución 0219 de 2004 "Por medio de la cual se establece la clasificación de actividades económicas para el impuesto de Industria y Comercio en Bogotá

D.C." Resolución 007 de 2003 "Por medio de la cual se establece la obligación a los contribuyentes del impuesto de Industria y Comercio, de inscribirse en el registro de contribuyentes".

### **4.3. FORMALIZACIÓN LABORAL**

#### **4.3.1. Breve contexto de las obligaciones laborales en Colombia.**

En Colombia, las relaciones laborales se rigen por la Constitución Política, los tratados y convenios internacionales y el Código Sustantivo del Trabajo. A grandes rasgos se puede hablar de dos grandes ramas del derecho laboral, que son la individual y la colectiva. La primera regula las relaciones entre el empleador y sus trabajadores y la segunda regula las relaciones entre el empleador y las asociaciones de trabajadores, ya sean sindicales o no.

#### **Obligaciones Del Empleador**

- Pagar una remuneración
- Suministrar al trabajador, salvo que se haya acordado lo contrario, las materias primas necesarias para el trabajo contratado.
- Entregar al trabajador elementos de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales y adecuar los locales donde se prestan los servicios.
- Prestar los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio, para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso grave de calamidad doméstica debidamente comprobada, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que se avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que afecte el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antes dichas.

➤ Salvo a la convención en contrario el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria a opción del empleador.

➤ Dar al trabajador, que lo solicite, a la expiración del contrato una certificación en que conste el tiempo del servicio, la índole de la labor y el salario devengado, e igualmente, si el trabajador lo solicita hacerle examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si ingreso o durante la permanencia el trabajo hubiera sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa, elude o elude o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico para la práctica del examen a pesar de recibir la orden correspondiente, la falta de este examen, según la jurisprudencia no genera indemnización monetaria si el trabajador ha sido atendido por el sistema de seguridad social.

➤ Pagar al trabajador los gastos razonables de ida y regreso si para prestar sus servicios le hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta su concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los de los familiares que con el conviven.

➤ Cumplir el reglamento y las leyes

➤ Afiliar a los trabajadores a la seguridad social y a las cajas de compensación familiar.

➤ Cumplir con la cuota de aprendices.

### **Obligaciones Del Empleado**

➤ Realizar personalmente la labor en los términos estipulados

➤ No comunicar con terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tengan sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador.

- Conservar o restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que se le hayan facilitado y los residuos de las materias primas.
- Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daño y perjuicio.
- Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa o establecimiento.
- Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del empleador o por las autoridades del ramo.
- Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedad profesional.

### **Prohibiciones Empleador**

- Deducir, retener y compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de esto para casa y sin mandamiento judicial, a excepción de lo que sigue.
- Respecto a los salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos de multa y otras sanciones disciplinarias previstas en el reglamento en el reglamento interno de trabajo, cuotas sindicales, cuotas sindicales, cuotas de cooperativas o fondos de empleados, retención en la fuente, aportes a la seguridad social, embargos judiciales o préstamos de viviendas.
- Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta un 50% de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.
- Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancía o víveres en almacenes o proveeduría que establezca el empleador.
- Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las
- condiciones de este.

- Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos de asociación.
- Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o políticos o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.
- Hacer autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
- Hacer o permitir rifas. Colectas o suscripciones en la sede de labores.
- Emplear en las certificaciones de trabajo expedido a la terminación del contrato, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados; o, adoptar el sistema de lista negra cualquiera que sea la
  - modalidad que utilicen, para que no ocupen otras empresas a los trabajadores separados del servicio.
  - Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofendan su dignidad.

### **Prohibiciones A Empleado**

- Sustraer de la fábrica o establecimiento los útiles de trabajo y materias primas o productos elaborados sin permiso del empleador.
- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
- Conservar armas en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal llevan los celadores.
- Faltar al trabajo sin justa causa o permiso del empleador, salvo en caso de huelga, en los cuales se deba abandonar el lugar de trabajo.
- Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo, o excitar a su declaración o mantenimiento si se participa o no en ellas.
- Hacer colectas, rifas, suscripciones o propaganda en el trabajo.
- Coaptar la libertad para trabajar o no, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

- Usar los útiles o herramientas utilizadas y suministradas por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado.

### **Contrato De Trabajo**

Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

Según el artículo subrogado por el artículo 1o. de la Ley 50 de 1990 nos dice que:

- Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

- a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo

- b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país.

- c. Un salario como retribución del servicio.

Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

### **Capacidad Para Contratar**

Tienen capacidad para celebrar el contrato individual de trabajo, todas las personas que hayan cumplido dieciocho (18) años de edad. Los menores de dieciocho (18) años necesitan para trabajar autorización escrita del inspector del trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del defensor de familia.

Prohíbese el trabajo de los menores de catorce (14) años y es obligación de sus padres disponer que acudan a los centros de enseñanza. Excepcionalmente y en atención a circunstancias especiales calificadas por el defensor de familia, los mayores de doce (12) años podrán ser autorizados para trabajar por las autoridades señaladas en este artículo, con las limitaciones previstas en el presente código.

## **Tipos De Contrato**

Según su forma

- **Verbal:**

- Es aquel en el que no existe ningún documento escrito que contenga las condiciones pactadas verbalmente (de palabra) entre el empleador y el trabajador.

- El contrato de trabajo verbal goza de los mismos beneficios que confiere el código laboral por lo que frente a las garantías laborales es indiferente si el contrato de trabajo es verbal o escrito.

- Hay algunos detalles que merecen la pena resaltar, como es el caso del periodo de prueba, que necesariamente debe constar por escrito (artículo 77 del código sustantivo del trabajo) aun en los casos en que el contrato de trabajo sea verbal, de manera tal en este evento sólo lo relativo al periodo de prueba está por escrito y el resto de acuerdos pactados se hace verbalmente.

➤ El contrato de trabajo verbal es por excelencia a término indefinido, puesto que el contrato a término fijo debe ser obligatoriamente por escrito como bien lo contempla claramente el artículo 46 del código sustantivo del trabajo.

➤ Sin duda que el contrato de trabajo verbal tiene sus falencias que lo hace poco atractivo tanto para el empleador como para el trabajador, como es la imposibilidad de contar con un documento de prueba, de manera tal que ante una diferencia presentada por las partes resulta muy difícil probar quien tiene la razón, falencia probatoria que podría eventualmente ser suplida en parte por el testimonio de testigos, pero de todas maneras la prueba testimonial no tiene la misma eficacia de la prueba escrita, puesto que esta última no está sujeta a la manipulación ni a la subjetividad de quien da un testimonio. Lo escrito, escrito está y al texto se remiten las partes.

- **Escrito:**

➤ Debe constar en un documento firmado por las partes, y contener cuando menos cláusulas sobre esos puntos; identificación y domicilio de las partes, lugar y fecha de celebración, lugar donde se vaya a prestar el servicio, naturaleza del trabajo, cuantía de la remuneración, forma y periodos de pago, estimación del valor en caso que haya suministro de habitación o alimentación como parte del salario, duración del contrato y terminación.

➤ Los siguientes acuerdos deben pactarse siempre por escrito:

### **El periodo de prueba**

Todo contrato de trabajo contempla un periodo de prueba, el cual tiene como objetivo que las partes conozcan sus cualidades y condiciones, y se evalúen entre sí, para luego determinar la conveniencia o no de continuar con el contrato de trabajo.

El artículo 76 del Código sustantivo del trabajo, define el periodo de prueba como “la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del

patrono, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo”.

### **Estipulación del periodo de prueba.**

✓ El período de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

✓ En el contrato de trabajo de los servidores domésticos se presumen como período de prueba los primeros quince (15) días de servicio. (Art. 77 C.S.T).

### **Duración del periodo de prueba.**

El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato. (Art. 78 C.S.T).

### **Prorroga del periodo de prueba.**

Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites – los del artículo 78. (Art. 79 C.S.T). Subrayado fuera de texto.

### **Efecto jurídico del periodo de prueba.**

✓ El período de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso.

✓ Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones. (Art. 80 C.S.T).

**Este último punto es de especial importancia por su alcance y sus efectos jurídicos.**

En el periodo de prueba, el empleador puede despedir (dar por terminado el contrato) al trabajador sin importar si hay justas causas o no, lo que significa que no hay lugar a ningún tipo de indemnización, pues precisamente para eso es el periodo de prueba; para que el empleador evalúe bajo su criterio propio, sus expectativas, elementos, variables y puntos de vista muy personales, si el trabajador debe o no permanecer en la empresa.

En el periodo de prueba el empleador tiene toda la libertad de continuar o no con el contrato de trabajo, y si decide no continuar, no hay norma que se lo impida, no importa cual haya sido la causa de su decisión.

También es muy cierto, que si bien el empleador, en el periodo de prueba puede despedir el trabajador sin asumir consecuencia alguna, el trabajador tiene todo el derecho a que se le reconozcan los demás derechos laborales como la seguridad social, las prestaciones sociales, y obviamente el salario, sin importar el tiempo que dure la relación laboral.

Lo único a que no tiene derecho el trabajador en el periodo de prueba, es a que se le indemnice en caso de ser despedido, y obviamente que tampoco tiene derecho a que se le ratifique (se le dé continuidad) al contrato de trabajo.

En el caso de contratos sucesivos, el periodo de prueba sólo debe existir en el primer contrato, luego, si se decide renovar el contrato de trabajo, ya no opera la figura del periodo de prueba.

### **El salario integral**

El Salario integral es aquel salario en el que se considera que ya está incluido dentro del valor total del salario, además del trabajo ordinario, las prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario, dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación.

Dentro del salario integral, no se considera incluidas ni remuneradas las vacaciones, por lo que un empleado, aun con la figura de salario integral, tiene todo el derecho de disfrutar sus vacaciones plenamente según lo estipulado por el código sustantivo del trabajo.

Igualmente, el Salario integral no está exento de los aportes a seguridad social y los aportes parafiscales, lo cuales se deben aportar según establece la norma.

Ahora, para que se pueda considerar un salario integral, este no puede ser inferior a 10 salarios mínimos legales [**10.149.800 para el 2020**], más un 30% considerado factor prestacional [**3.044.940 para el 2013**], es decir, que un salario para que sea considerado legalmente como salario integral, debe ser de por lo menos 13 salarios mínimos legales, que para el 2013 equivale a **\$13.194.740**. [Salario mínimo 2013 \$1014980]. Como el salario integral debe aportar igualmente parafiscales y sobre Seguridad social, la base para estos, es el 70% del salario integral, entendiéndose este como el 100% más el 30% de factor prestacional, por lo que este se dividirá por 1.3 para determinar la base sobre la cual se aportaran los pagos parafiscales y a seguridad social.

Para ser más precisos, a continuación, se transcribe el concepto del Consejo de estado sobre los aportes sobre los salarios considerados integrales:

“El Salario integral no puede ser inferior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional, que no puede ser inferior al 30% de dicha cuantía. En consecuencia, el salario integral corresponde al 100% de sueldos, más el 30% de factor prestacional de la empresa, lo que arroja un porcentaje de 130%. Esto implica que el porcentaje del factor prestacional pactado no se entiende incorporado en el salario integral igualmente acordado. Así las cosas la proposición matemática que toma el total del salario integral reportado por la empresa como una unidad y lo divide por el 1.3 (100% factor salarial + 30% factor prestacional), permite establecer la base salarial mínima de la cual se partió para llegar al salario integral pactado, o lo que es lo mismo, a la base para liquidar los aportes, ya que el 30% que la norma ordena deducir de los aportes equivale al factor prestacional .Se tiene

entonces que si en el ejemplo propuesto por el SENA que cita el recurrente, el salario integral reportado para 1994 es de \$1.383.100, aplicando la proposición matemática a que se ha hecho referencia, este se divide en 1.3. se obtiene la base salarial mínima de la cual se partió para llegar al salario integral pactado, o sea \$987.000, sobre el cual se aplica el aporte el 2%, resultando por concepto del mismo un valor de \$19.740”.

Es de tener en cuenta que el hecho de existir la figura de salario integral, no afecta en lo absoluto la condición del empleado como tal, es decir, que el vínculo laboral se sigue presentando, con todas las obligaciones y deberes establecidos por el código sustantivo del trabajo.

Frente a las obligaciones tributarias de los empleados que gozan de la figura del salario integral, el factor prestacional (El 30%) No está exento de impuestos y por consiguiente está sometido a Retención en la fuente, además de los beneficios que le confiere la ley tributaria a los ingresos laborales. Recordemos que para el efecto de retención en la fuente son aplicables dos procedimientos diferentes y que para determinar la base sobre la cual se le aplicara la tarifa de retención, se le deben, y pueden aplicar varios conceptos que permiten, precisamente disminuir esa base impositiva sobre los ingresos laborales.

### **Contrato por salario integral**

horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas jornada ordinaria de la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 23 de la Ley 50 de 1990, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma, según el artículo 167 ibídem. Quinta. Los primeros dos meses del presente contrato se consideran como período de prueba y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato unilateralmente, en cualquier momento de dicho periodo. Vencido éste, la duración del contrato se establece por un periodo de ....., mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo; no obstante el trabajador podrá dar por terminado este contrato mediante aviso escrito al empleador con antelación no inferior a treinta días. En caso de no dar el trabajador el aviso, o darlo tardíamente, deberá pagar al empleador una indemnización equivalente a treinta días de salario o proporcional al tiempo faltante. Sexta. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato por cualquiera de las partes, las enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo; y, además, por parte del empleado, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el espacio reservado para las cláusulas adicionales en el presente contrato. Séptima. Las invenciones o descubrimientos realizados por el trabajador contratado para investigar pertenecen al empleador, de conformidad con el artículo 539 del Código de Comercio, así como el artículo 20 y concordantes de la ley 23 de 1982 sobre derechos de autor. En cualquier otro caso el invento pertenece al trabajador, salvo cuando éste no haya sido contratado para investigar y realice la invención mediante datos o medios conocidos o utilizados en razón de la labor desempeñada, evento en el cual el trabajador, tendrá derecho a una compensación que se fijará de acuerdo con el monto del salario, la importancia del invento o descubrimiento, el beneficio que reporte al empleador u otros factores similares. Octava. Las partes podrán convenir que el trabajo se preste en lugar distinto al inicialmente contratado, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración del trabajador, o impliquen perjuicios para él. Los gastos que se originen con el traslado serán cubiertos por el empleador de conformidad con el numeral 8º del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. El trabajador se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida el empleador dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del trabajador y no se le causen perjuicios. Todo ello sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador, de conformidad con el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1º de la Ley 50 de 1990. Novena. Este contrato ha sido redactado

estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en consonancia con el Código Sustantivo del Trabajo cuyo objeto, definido en su artículo 1º, es lograr la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. Décima. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquiera otro contrato verbal o escrito celebrado por las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto.

Para constancia se firma en dos o más ejemplares del mismo tenor y valor, ante testigos en ..... a los ..... días del mes de ..... de .....

EL EMPLEADOR EL TRABAJADOR  
.....

C.C. No. de ..... C.C. No. de .....

❖ Los pagos que por acuerdo entre las partes no constituyen salario, dentro de lo permitido por la ley.

➤ Los siguientes contratos deben celebrarse siempre por escrito:

❖ El contrato a término fijo, sus prórrogas y el preaviso.

❖ El que se celebre con extranjeros no residentes en el país.

❖ El enganche de trabajadores para el exterior.

## **SEGÚN SU TIPO**

### **CONTRATO FIJO**

✓ El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente.

✓ Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

✓ No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

✓ En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea. (Art. 46 C.S.T).

➤ **Renovación del contrato a término fijo.**

Un contrato de trabajo a término fijo como bien lo dice la norma, puede ser renovado indefinidamente sin que por esto se convierta en un contrato a término indefinido.

La renovación del contrato no necesariamente debe ser obligatoria como equivocadamente se suele interpretar. El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades, y la voluntad de las partes ha sido firmar un contrato de trabajo que finalizará en determinada fecha, por lo que una vez finalizado el contrato, una vez vencido su término, dependerá de la voluntad de las partes renovarlo o no.

En el contrato de trabajo a término fijo no es aplicable lo que se aplica en un contrato a término indefinido en el sentido que mientras exista la causa u objeto del contrato de trabajo no se puede despedir el trabajador. En el contrato a término fijo, el patrono puede optar por no renovar el contrato (es su voluntad) aun cuando subsistan las causas que originaron el contrato, toda vez que por la naturaleza del contrato a término fijo, las obligaciones propias del contrato, se extinguen a la expiración del plazo del contrato.

Igual sucede por ejemplo en el caso de la mujer embarazada, a quien el empleado no está obligada a renovar el contrato, puesto que la causa de terminación del contrato no ha sido la situación de embarazo de la empleada, sino la expiración de término por el cual se acordó el contrato de trabajo.

Solo en algunos casos especiales y excepcionales, y en los que se pruebe que la no renovación del contrato obedece a una discriminación por su condición física, de salud o laboral, puede alegarse la ilegalidad de la decisión de no renovar el contrato.

➤ **El contrato de trabajo a término fijo debe ser por escrito.**

Si bien el contrato de trabajo puede ser por escrito o verbal, para el caso de los contratos a término fijo, la ley señala taxativamente que estos deben ser por escrito, de lo contrario se entenderá indefinido. Puesto que en el contrato de trabajo a término fijo se debe existir la certeza de su duración, esta solo se tendrá en la media en que exista un documento con valor probatorio que permita identificar plenamente la fecha de extinción del contrato. De no conocerse con exactitud la duración del contrato este se considerará en todo caso de carácter indefinido.

18795522

**minerva**  
10-10

**SIEMPRE AL DÍA!**

### CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

NOMBRE DEL EMPLEADOR		DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR	
NOMBRE DEL TRABAJADOR Javier Dagobeth		DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR	
LUGAR, FECHA DE NACIMIENTO Y NACIONALIDAD		CARGO U OFICIO QUE DESEMPEÑARÁ EL TRABAJADOR	
SALARIO ORDINARIO / INTEGRAL	VALOR ( ) ( ) \$	VALOR EN LETRAS	
PERIODOS DE PAGO		FECHA DE INICIACIÓN DE LABORES	
LUGAR DONDE DESEMPEÑARÁ LAS LABORES		CIUDAD DONDE HA SIDO CONTRATADO EL TRABAJADOR	
TÉRMINO INICIAL DEL CONTRATO (Anotar el convenido inferior a un año)		VENCE EL DÍA	

Entre EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR, de las condiciones ya dichas, identificados como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente contrato individual de trabajo, regido además por las siguientes cláusulas:

**PRIMERA: OBJETO.** EL EMPLEADOR contrata los servicios personales del TRABAJADOR y éste se obliga: a) a poner al servicio del EMPLEADOR toda su capacidad normal de trabajo, en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y en los labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con los órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR directamente o a través de sus representantes. b) a prestar sus servicios en forma exclusiva al empleador, es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros EMPLEADORES, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato; y c) a guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos, informaciones y en general, sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión de su contrato de trabajo.

**SEGUNDA: REMUNERACIÓN.** EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. **PARÁGRAFO PRIMERO: Salario Ordinario.** Dentro del salario ordinario se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. De igual manera se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del Título VII del C.S.T. **PARÁGRAFO SEGUNDO: Salario Integral.** En la eventualidad en que el TRABAJADOR devengue un salario integral, se entiende de conformidad con el numeral 2 del artículo 132 del C.S.T., subrogado por el artículo 18 de la ley 5090, que dentro del salario integral convenido se encuentra incorporado el factor prestacional del EMPLEADOR, el cual no será inferior al 30% del salario antes mencionado. De igual manera se conviene y aclara que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable integral, se entenderá que dentro de la suma reconocida se encuentra incorporado el factor prestacional del EMPLEADOR, el cual no será inferior al 30% del salario antes mencionado. El salario integral acordado además de retribuir la remuneración ordinaria, remunera y compensa todo recargo por trabajo extraordinario, nocturno, dominical o festivo, primas de servicios, legales o extralegales, cesantía e intereses, subsidios y suministros en especie y en general toda prestación o acreencia legal o extralegal denegada del contrato, con excepción de las vacaciones. **PARÁGRAFO TERCERO:** Las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al TRABAJADOR beneficios diferentes al salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se considerarán tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de prestaciones laborales, ni para el pago de aportes parafiscales, y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 5090, en concordancia con el Art. 17 de la 34496.

**TERCERA: DURACIÓN DEL CONTRATO.** El término inicial de duración del contrato será el señalado arriba. Si antes de la fecha de vencimiento de este término, ninguna de las partes asiere por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con antelación no inferior a (30) días, éste se entenderá prorrogado por un periodo igual al inicialmente pactado. Tratándose de un contrato a término fijo inferior de un año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un año y así sucesivamente.

**CUARTA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO.** Todo trabajo nocturno, suplementario o en horas extras y todo trabajo en día domingo o festivo en los que legalmente debe concederse descanso, se remunerará conforme a la ley. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de lo por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

**QUINTA: JORNADA DE TRABAJO.** EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo acuerdo especial, en los turnos y dentro de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo hacer este ajuste o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse total o parcialmente las horas de la jornada ordinaria, con base en lo dispuesto por el Art. 164 del C.S.T., modificado por el Art. 23 de la ley 5090, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma, según el Art. 167 ídem.

**SEXTA: PERIODO DE PRUEBA.** La quinta parte de la duración del presente contrato se considera como periodo de prueba, sin que exceda de dos (2) meses contados a partir de la fecha de inicio, y por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo.

**SÉPTIMA: TERMINACIÓN UNILATERAL.** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en el Art. 62 del C.S.T., modificado por el Art. 7º del Decreto 235185 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en reglamentos, manuales, instrucciones y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califiquen en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato.

**OCTAVA: INVERSIONES.** Las partes acuerdan que todas las inversiones, descubrimientos y trabajos originales concebidos o hechos por el TRABAJADOR en vigencia del presente contrato pertenecerán al EMPLEADOR por lo cual el TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR inmediatamente sobre la existencia de dichas inversiones y/o trabajos originales. El Trabajador accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos necesarios para transferir la propiedad intelectual al EMPLEADOR cuando así se lo solicite. Teniendo en cuenta lo dispuesto en la normatividad de derechos de autor y lo estipulado anteriormente, las partes acuerdan que el salario devengado contiene la remuneración por la transferencia de todo tipo de propiedad intelectual razón por la cual no se causará ninguna compensación adicional.

Continúa al ítem 18795522

7

056010121207

LEGIS

Todos los derechos Reservados

➤ **Término indefinido**

Es cuando en él no se pactó un tiempo de duración, cuando no se pactó una fecha de terminación, es decir, **no se definió en el contrato cuándo se terminaría**, por tanto, no es posible determinar la fecha de terminación.

Según el artículo 45 del código sustantivo del trabajo, la duración de un contrato de trabajo se puede pactar por un tiempo determinado, por la duración de la obra o labor, por la ejecución de un trabajo transitorio u ocasional, o por término indefinido.

La duración indefinida del contrato de trabajo se puede pactar de forma expresa en el contrato, o se puede inferir si no se pacta ninguna duración. Así, si en el contrato de trabajo no se hace ninguna mención sobre la fecha o el tiempo en que se terminará, se entenderá que es a término indefinido. Esto sucede muy a menudo en el contrato verbal, contrato en el que no se menciona ni se acuerda cuándo ha de terminar.

Al no pactarse una fecha cierta de terminación del contrato, este no se puede terminar por efecto del paso del tiempo; sólo se puede terminar por decisión voluntaria del trabajador, o por decisión voluntaria del empleador ya sea justificada o no; de ser el último caso habrá que pagar la respectiva indemnización. Igualmente, el contrato de trabajo en el que no se definió una duración, se terminará cuando el trabajador se pensione, cuando alcance los requisitos para ello.

<http://www.docstoc.com/docs/116455108/Contrato-Individual-De-Trabajo-AT-termino-Indefinido>

➤ **Por labor y obra**

La duración del contrato está determinada por el tiempo requerido para ejecutar una obra o actividad contratada. El contrato debe constar por escrito y la obra o labor debe estar clara mente detallada. De no estarlo, sería imposible establecer el momento de la terminación del contrato y se entendería celebrado a término indefinido.

➤ **Contrato accidental o transitorio**

El que se utiliza para ejecutar trabajos ocasionales, accidentales o transitorios, distintos de las actividades normales del empleador, por términos inferiores a un mes.

Los trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios están excluidos de las siguientes prestaciones: las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el auxilio monetario por enfermedad no profesional; la dotación, gastos de entierro, auxilios de cesantía, seguro de vida y prima de servicios.

➤ **Contrato de aprendizaje**

El contrato de aprendizaje o también conocido como “práctica empresarial” es una forma especial de vinculación laboral, por medio de la cual una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada avalada por una empresa que patrocina esa formación y provee además los medios para que esa persona adquiera una formación profesional completa. Este contrato no implica subordinación y su duración no debe sobrepasar los dos años. Se puede brindar un apoyo de sostenimiento, pero este no implica remuneración salarial dentro de este contrato. Debe constar por escrito.

➤ **Diferencias entre prestación de servicios y contrato de trabajo**

<b>CONTRATO DE TRABAJO</b>	<b>PRESTACIÓN DE SERVICIOS</b>
<p>➤ Cuando una empresa contrata a un trabajador debe pagar por sus servicios mucho más que el sueldo que le consigna mes a mes ya que debe cubrir cargas prestacionales, parafiscales y aportes a seguridad social. A la empresa le cuesta tener a un empleado 1,52 veces el sueldo que éste recibe.</p>	<p>➤ La prestación de servicios versa sobre una obligación de hacer para la ejecución de labores en razón de la experiencia, capacitación y formación profesional de una persona en determinada materia, con la cual se acuerdan las respectivas labores profesionales.</p> <p>➤ La autonomía e independencia del contratista</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Las cargas prestacionales son la prima de servicios, las cesantías, el 12% de intereses sobre las cesantías y las vacaciones</li> <li>➤ Todas las empresas deben pagar a los empleados que no tienen un salario integral, un salario mensual extra al año del cual la mitad se paga el último día de junio y la otra mitad el 20 de diciembre.</li> <li>➤ Los pagos parafiscales – aportes al ICBF, al Sena y a las cajas de compensación familiar– le cuestan a la empresa el 10% del sueldo de cada empleado al mes. Las cajas de compensación ofrecen servicios de recreación turística, como hoteles y clubes y si la persona gana hasta 4 salarios mínimos recibe un auxilio económico por cada hijo que esté estudiando.</li> <li>➤ Los empleados que devengan hasta dos salarios mínimos tienen derecho a dotación, es decir, un par de zapatos y un vestido cada 4 meses. Las fechas en las que se debe entregar la dotación son abril 30, agosto 31 y diciembre 20.</li> <li>➤ En caso de que el empleado muera, la empresa tiene la obligación de pagar una suma igual al último mes de salario por gastos de entierro.</li> <li>➤ Con contrato laboral, los empleados tienen derecho a la liquidación legal de sus prestaciones sociales cuando se termina el contrato. Cuando se presenta una incapacidad</li> </ul>	<p>desde el punto de vista técnico y científico, constituye el elemento esencial de este contrato.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La vigencia del contrato es temporal y, por lo tanto, su duración debe ser por tiempo limitado.</li> <li>➤ Su forma de remuneración es por honorarios.</li> <li>➤ No se genera en estos contratos ninguna relación laboral y por ende no hay lugar al pago de prestaciones sociales.</li> <li>➤ La afiliación al sistema integral de seguridad social se debe realizar como trabajador independiente, esto es, asume la totalidad de las cotizaciones.</li> </ul>
---	---

<p>ésta es remunerada, al igual que la licencia de maternidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Si se despide a un trabajador sin justa causa la empresa debe pagarle una indemnización equivalente a 30 días de salario por el primer año de trabajo</li> </ul>	
--	--

### 4.3.2. Afiliación Patronal

#### EPS

#### ¿QUE ES?

Significa Entidad Promotora de Salud y es la encargada de promover la afiliación al sistema de seguridad social. Aquí no hay servicio médico, solo administrativo y comercial.

Como es conocido por la mayoría, pertenecer a una EPS se logra a través del departamento de gestión humana de la empresa en la que trabaje o para los independientes, por medio de la visita directa a las diferentes entidades que prestan este servicio en la ciudad o el lugar donde viva.

- Los empleadores deben precaver la ocurrencia de enfermedades y accidentes y en consecuencia están obligados a restaurar un programa permanente de salud que comprende actividades de medicina preventiva, actividades de medicina de trabajo, actividad de higiene y seguridad industrial y funcionamiento de comité de medicina, higiene y seguridad industrial.

- El empleador que incumplan las normas del sistema de seguridad social será sancionado de acuerdo a la ley con multas, suspensiones y otras establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la ley 100 del 93 y otras disposiciones que sobre el respecto legislan.

### ➤ **Fondo de pensiones**

¿Qué es?

Los fondos de pensiones son el ahorro de los afiliados, el cual está compuesto por los aportes realizados por el empleador o por el trabajador y los rendimientos que dichos recursos generan. Cada afiliado tiene a su nombre una cuenta de ahorro individual que junto con otras cuentas conforman lo que se conoce como Patrimonio Autónomo, lo que significa que los recursos administrados son de los afiliados y no hacen parte de la sociedad que los administra (la AFP).

### **ARL o ARP**

¿QUE ES?

La ley 1562 de julio de 2012, “por la cual se modifica el sistema de riesgos **laborales** y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”, ya está en vigencia, y aunque aún es necesario que se expidan cerca de 20 decretos reglamentarios buena parte de sus disposiciones ya son aplicables. Ahora el conjunto de entidades y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de las enfermedades y los accidentes laborales, se llamará **Sistema de Riesgos Laborales (ARL)**.

Por tal motivo, las **Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP)**, que tienen a su cargo la afiliación al sistema y su administración, analizan la nueva reglamentación y ajustan sus procesos de acuerdo con los nuevos requerimientos.

### **Cesantías**

Esta obligación la tiene todo empleador, en el sistema tradicional se aplica: un mes de salario por cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones pagadera a la terminación del contrato o en caso autorizados de liquidación parcial, si se trata de liquidación definitiva anual, las sumas que se liquiden a

31 de diciembre deberán ser consignadas en fondo de cesantías a más tardar el 14 de febrero del año siguiente. No recibe cesantías los trabajadores de la industria puramente familiar, los trabajadores accidentales o transitorios y los artesanos que trabajando personalmente en su establecimiento no ocupen más de 5 trabajadores permanentes, extraños a su familia.

Se toma como base el último salario mensual siempre que no haya tenido variaciones en los últimos meses. En caso contrario y en el de los salarios variables se tomará como base el promedio de lo devengado en el último año de servicio o en todo el tiempo servido si fuera menor. A los trabajadores del servicio doméstico se le liquidará solo sobre el salario que reciben en dinero.

### **Interés de cesantías**

Esta es una prestación a la cual está obligado todo empleador y consiste en un pago durante el mes de enero del 12% anual sobre saldos en 31 de diciembre o en la fecha de retiro del trabajo o de liquidación parcial, en forma proporcional al tiempo de servicios transcurrido entre las fechas señaladas y la de retiro. La base para la liquidación es el monto consolidado de cesantías en 31 de diciembre en cada año.

### **4.3.3. Cronograma de salud ocupacional, higiene y seguridad industrial**

#### **Política de Seguridad Y Salud en el Trabajo**

**CONSULTOR JAAF S.A.S.**, ha establecido una política de seguridad y salud en el trabajo, la cual tiene alcance a todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas.

La política será comunicada al COPASST y socializada a todos los niveles de la organización.

Estará accesible a todos los trabajadores y demás interesados, en el lugar de trabajo.

Se revisará como mínimo una (1º) vez al año y de requerirse, actualizada acorde con los cambios, tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), como en la empresa.

### **Objetivos del SG-SST**

En coherencia con la política de seguridad y salud en el trabajo, se ha establecido los objetivos del SG-SST, los cuales orientan la planeación estratégica de este último. Son coherentes con el plan de trabajo anual, compatibles con la normatividad vigente.

Dichos objetivos serán comunicados a los trabajadores, revisados y evaluados mínimo una vez al año, actualizados de ser necesario, y estarán acorde a las prioridades definidas y se firmarán por el empleador.

### **Evaluación inicial del SG-SST**

Para el diseño de su SG-SST, **CONSULTOR JAAF S.A.S.**, realizó una evaluación inicial del sistema, conforme lo establece la legislación, la cual se encuentra documentada, de conformidad con la normatividad vigente y sirvió como base para establecer el plan de trabajo anual.

Adicionalmente se hizo una revisión de la accidentalidad y el ausentismo de los dos (2) últimos años.

### **Plan de trabajo anual**

Bajo el ciclo PHVA, en **CONSULTOR JAAF S.A.S.**, se establecerá anualmente un plan de trabajo, que permita la implementación del SG-SST, así como el cumplimiento de sus objetivos, en el cual se establecerá:

- Objetivos propuestos
- Metas
- Actividad

- Responsable actividades
- Cronograma de actividades
- Recursos requeridos

El plan de trabajo, se puede ajustar periódicamente, para dar cumplimiento a los objetivos y metas establecidos.

En caso de desviaciones en el cumplimiento, se debe establecer un plan de mejora para el logro del plan inicial.

### **Conservación de la documentación**

La empresa contará con un sistema de archivo o retención documental, para los registros y documentos que soportan el SG-SST.

### **Documentación**

Los registros son una parte importante del SG-SST, su adecuada gestión es uno de los aspectos que garantiza la efectividad del sistema.

Para demostrar el cumplimiento con el SG-SST, y garantizar que la política y sus objetivos se han alcanzados, la organización estableció y mantiene un sistema para la identificación, recolección, y mantenimiento de sus registros, establecido a partir de los requisitos de la legislación colombiana en SST y según los criterios organizacionales definidos.

### **Conservación documental**

**CONSULTOR JAAF S.A.S.**, conservará los documentos y registros, establecidos por ley, así como los que crea necesarios, para lo cual, con un proceso de gestión documental, en el cual se dispone de un listado maestro de documentos y registros, así como de un procedimiento de conservación documental, en el Sistema de Gestión de Calidad, el cual se aplicará para el SG-SST.

En la empresa todos los documentos atinentes al SG-SST estarán bajo custodia del responsable del Sistema de Gestión de Calidad y reposarán en el archivo de la empresa.

### **Requisitos legales**

Con el fin de garantizar el cumplimiento de la legislación nacional en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo “SST”, en **CONSULTOR JAAF S.A.S** se deberá seguir los parámetros establecidos en el manual de actualización de la matriz legal.

La normatividad aplicable a la empresa, se mantendrá registrada en una matriz de requisitos legales, la cual contendrá:

- Normas vigentes en riesgos laborales, aplicables a la empresa.
- Normas técnicas de cumplimiento de acuerdo con los peligros/riesgos, identificados en la empresa.
- Normas vigentes de diferentes entidades que le aplique.

### **Mecanismos de comunicación**

**CONSULTOR JAAF S.A.S**, reconoce que la comunicación entre los diferentes niveles de organización y con sus partes interesadas, es un elemento clave para el desarrollo, mantenimiento y mejora de la SST, para garantizar su adecuada gestión, se establecerán los lineamientos para el manejo de las comunicaciones internas y externas, para lo cual se contará con un manual de comunicaciones.

### **Adquisiciones**

**CONSULTOR JAAF S.A.S** dispone de un procedimiento de compras y adquisición de productos y servicios, para el Sistema de Gestión de Calidad, al cual se le incluyó la identificación y evaluación de las especificaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo “SST”.

### **Selección y evaluación de proveedores y/o contratistas**

**CONSULTOR JAAF S.A.S** tendrá en cuenta los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo en la evaluación y selección de proveedores y contratistas; para lo cual ha definido:

- Manual de contratistas
- Registro de proveedores y contratistas
- Control del pago de la seguridad social
- Verificación del diseño e implementación de un SG-SST.

### **Gestión del cambio**

Para garantizar que todos los cambios que se realicen **CONSULTOR JAAF S.A.S** ingresen con los riesgos controlados, se establecerá un procedimiento para la gestión o administración de los cambios (temporales o definitivos) que incluye, entre otros:

- Cambios en instalaciones.
- Cambios en el proceso y equipos.
- Cambios en la estructura organizacional.
- Cambios en las actividades de los servicios prestados.
- Cambios en condiciones de trabajo, incluyendo equipos

El procedimiento se activará, al identificarse cualquier posible cambio y finaliza, al implementar las mejoras requeridas por el SG-SST (incluida la información y formación de los empleados), que aseguren que el cambio ha sido asimilado por la organización, sin generar desviaciones en su desempeño y SST.

### **Reglamento de higiene y seguridad industrial**

**CONSULTOR JAAF S.A.S**, dispondrá de un reglamento de higiene y seguridad industrial, el cual se publicará en dos (2) lugares visibles en las instalaciones, y socializado a todos los niveles y empleados de la empresa.

Tabla 10 Cronograma salud ocupacional

ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
<b>Política de Seguridad Y Salud en el Trabajo</b>													ANUAL
<b>Objetivos del SG-SST</b>													ANUAL
<b>Evaluación inicial del SG-SST</b>													CADA 2 AÑOS
<b>Plan de trabajo anual</b>													ANUAL
<b>Conservación de la documentación</b>													MENSUAL
<b>Actualización de la matriz legal</b>													MENSUAL
<b>Comunicaciones internas y externas</b>													DIARIAS
<b>Procedimiento de compras</b>													REVISION SEMESTRAL
<b>Procedimiento para la gestión o administración de los cambios</b>													TRIMESTRAL
<b>Reglamento de higiene y seguridad industrial</b>													TRIMESTRAL

#### 4.3.4. Funciones del comité paritario de salud ocupacional

Roles y responsabilidades en el SG-SST									
Fecha actualización:	D	MM	AA						
	D								
Actualizados por:	Nombre						Cargo		
Rol	Responsabilidad								
<b>Comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo "COPASST"</b>	Proponer a las directivas las actividades relacionadas con la salud y la seguridad de los trabajadores.								
	Analizar las causas de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.								
	Visitar periódicamente las instalaciones.								
	Estudiar las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.								
	Servir de punto de coordinación entre las directivas y los trabajadores para las situaciones relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo.								

#### 4.3.5. Reglamento De Higiene Y Seguridad Industrial

EMPRESA: **CONSULTOR JAAF S.A.S**

DIRECCIÓN: carrera 27b – 72 48 barrio los Alcazeres (Bogotá).  
TELÉFONO: 3118336155

SUCURSALES: SÍ \_\_\_ NO X

ARL: Sura

CIUDAD: BOGOTA D.C.

CLASE DE RIESGO ASIGNADO POR LA ARL: I-III

CÓDIGO DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA NO. 6910

Y cuya actividad económica consiste según la tabla de clasificación del Decreto 1607 de julio 31 del 2002., en: **CONSULTOR JAAF S.A.S.**

Prescribe el siguiente reglamento, contenido en los siguientes términos:

**ARTÍCULO PRIMERO. CONSULTOR JAAF S.A.S.**, se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una oportuna y adecuada prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de conformidad con los artículos 34, 57, 58, 108, 205, 206, 217, 220, 221, 282, 283, 348, 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 9a de 1.979, Resolución 2400 de 1.979, Decreto 614 de 1.984, Resolución 2013 de 1.986, Resolución 1016 de 1.989, Decreto 1295 de 1994, Decreto 1530 de 1996, Circular unificada de 1994, ley 962 de 2005, Resolución 156 de 2005, Resolución 1401 de 2007, Resolución 2346 de 2007, Resolución 2646 de 2008, Resolución 1918 de 2009, Circular 0038 de 2010, Ley 1562 de 2012, el decreto 1072 de 2015 y demás normas que con tal fin se establezcan.

**ARTÍCULO SEGUNDO. CONSULTOR JAAF S.A.S**, se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo "COPASST", de conformidad con lo establecido por el Decreto 614 de 1.984, la Resolución 2013 de 1986, la Resolución 1016 de 1.989 y Decreto 1295 de 1994, y demás normas que con tal fin se establezcan.

**ARTÍCULO TERCERO. CONSULTOR JAAF S.A.S**, se compromete conjuntamente con la ARL, la EPS y la Caja de Compensación a desarrollar actividades permanentes, de conformidad con el programa anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), elaborado de acuerdo con el Decreto 614 de 1984, la Resolución 1016 de 1989, lo dispuesto en la ley 1562 de

2012 y el decreto 1072 de 2015, para lo cual se destinarán los físicos, financieros y el personal necesario.

**ARTÍCULO CUARTO.** Los riesgos existentes en **CONSULTOR JAAF S.A.S**, están constituidos principalmente por:

<b>CLASIFICACION DE RIESGO ADMINISTRATIVO</b>	
<b>FÍSICO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ruido</li> <li>• Iluminación</li> <li>• Radiaciones no ionizantes (videoterminals)</li> <li>• Disconfort térmico</li> </ul>	<b>SEGURIDAD</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Instalaciones locativas</li> <li>• Instalaciones eléctricas</li> <li>• Almacenamiento y movilización de materiales</li> <li>• Incendio y explosión</li> </ul>
<b>PSICOSOCIAL</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Monotonía</li> <li>• Carga mental excesiva</li> <li>• Clima laboral</li> <li>• Factores extra laborales e intralaborales.</li> </ul>	<b>QUIMICO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Polvos inorgánicos</li> <li>• Líquidos</li> <li>• Material particulado</li> </ul>
<b>BIOLOGICO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Virus, hongos y bacterias.</li> </ul>	<b>BIOMECAÑICOS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Carga estática sentado</li> </ul>
<b>PÚBLICO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hurtos</li> <li>• Atentados</li> <li>• Asaltos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>

**PARÁGRAFO.** A efecto de que los riesgos contemplados en el presente artículo, no se traduzcan en accidente de trabajo o enfermedad laboral, **CONSULTOR JAAF S.A.S**, adoptará métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa. Las medidas de prevención y control se adoptarán con base en el análisis de pertinencia, teniendo en cuenta el siguiente esquema de jerarquización: eliminación de riesgos/peligro, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos y equipos y elementos de protección personal y colectiva, de acuerdo al Sistema de

Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo “SG-SST” de la empresa, el cual se dará a conocer a todos sus trabajadores dependientes, en misión, independientes, contratistas, subcontratistas y personal que le aplique.

**ARTÍCULO QUINTO. CONSULTOR JAAF S.A.S,** y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten, para lograr la implementación de las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo, que sean concordantes con el presente Reglamento y con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo “SG-SST” de la empresa.

**ARTÍCULO SEXTO. CONSULTOR JAAF S.A.S,** ha implantado un proceso de inducción del trabajador, encaminado al conocimiento de la empresa, de su puesto de trabajo, del manejo de los riesgos, de los conceptos básicos de Seguridad y Salud en el Trabajo; invitando a trabajadores dependientes, en misión, independientes, pasantes, contratistas y subcontratistas, a participar activamente dentro del mencionado proceso, así como en las distintas actividades que se programen para el fomento de la salud individual y colectiva, en la prevención de riesgos derivados del trabajo.

**ARTÍCULO SÉPTIMO.** Este Reglamento permanecerá exhibido en, por lo menos dos lugares visibles de las instalaciones de **CONSULTOR JAAF S.A.S,** Cuyo contenido se dará a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

**ARTÍCULO OCTAVO.** El presente Reglamento entra en vigencia a partir de su firma del representante legal, su publicación y durante el tiempo que **CONSULTOR JAAF S.A.S,** conserve, sin cambios sustanciales en las condiciones existentes en el momento de su aprobación, tales como la actividad económica, métodos de producción, instalaciones locativas, o cuando se dicten disposiciones legales que modifiquen las normas del Reglamento o que modifiquen su vigencia.

**Nota:** Según lo dispuesto en el artículo 55 de la ley 962 de 2005 el presente Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, no requiere registro ante el Ministerio de Trabajo.

**En** constancia se firma a los siete (07) días del mes de 2021 de dos mil veintiuno (2021)

FIRMA

NOMBRE: John Alexander Ariza Fierro

CC: 1024475588

## **CAPITULO 5 PLAN DE FINANCIACIÓN, PROMOCIÓN Y ETAPA PRE OPERATIVA.**

### **5.1. PLAN OPERATIVO**

#### **5.1. 1. Definición**

El plan operativo es el instrumento de gestión que permite concretar en acciones específicas y prácticas los objetivos estratégicos, para posibilitar su factibilidad asignando actividades, recursos, organización, tiempo, resultados esperados. Los objetivos deben ser viables, claros, concisos, mensurables y susceptibles de ser evaluados.

#### **5.1.2. Estrategias para sus diseños**

Teniendo en cuenta la definición de el plan operativo anteriormente dispuesta se procederá a realizar un plan operativo el cual tendrá como objetivo, la formalización de la empresa, **CONSULTOR JAAF S.A.S**, a dispuesto tiempos y personal a cargo para realizar las diferentes actividades necesarias para su correcto funcionamiento.

**5.1.3. Paquetes de trabajo: tareas de formalización comercial, tributaria, laboral, etapa pre operativa, actividades de mercadeo, licencias de funcionamiento, bomberos, Sayco y Acinpro.**

PLAN OPERATIVO			ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	RESPNSABLE
PAQUETE DE TRABAJO															
FORMALIZACION TRIBUTARIA			ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	RESPNSABLE
TAREAS	SUB TAREAS	INDICADOR													
OBTENER EL RUT	Agendar cita telefónica con la DIAN	Obtencion del RUT													GERENTE
	Cumplir la cita con el funcionario de la DIAN														
	Llevar los papeles solicitados														
	solicitar el pre Rut														
	Ir a aperturar una cuenta de ahorros														
	Solicitar una certificación de titularidad														
	Solicitar el RUT definitivo														
FORMALIZACION COMERCIAL															
OBTENCION DEL CERTIFICADO DE EXISTENCIA Y REPRESENTACION LEGAL	Elaborar la minuta de constitución	Certificado de existencia y representación legal													SUBGERENTE
	Solicitar consulta virtual homonimia														
	Llenar el formulario RUE														
	acercarse a una cámara de comercio y radicar														
	Acogemos al beneficio ley 1429 de 2010														
ADECUACIONES															
REALIZAR LAS ADECUACIONES NECESARIAS PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA OFICINA	adecuaciones de la oficina	Oficina funcionando													SUBGERENTE
	Adecuacion de muebles y enseres														
	Instalacion de redes														
PLAN DE MERCADEO															
REALIZAR UNA CAMPAÑA DE LANZAMIENTO DE PRODUCTO	Diseño de la campaña	Realizo la campaña													INGENIERO EN SISTEMAS
	Diseño de la estrategia publicitaria														
	Diseño de los medios														
	Creacion de plataforma Web														

Tabla 11 Plan operativo

## 5.2. PLAN FINANCIERO

### 5.2.1. Costos Fijos

<b>COSTOS FIJO</b>	
<b>ITEM DEL COSTO</b>	<b>VALOR MENSUAL</b>
ARRIENDO	\$ 1.300.000
SS PP	\$ 350.000
TELEFONIA CELULAR	\$ 300.000
INTERNET	\$ 80.000
NOMINA	\$ 5.400.000
HONORARIOS CONTADOR	\$ 300.000
MANTENIMIENTOS PLATAFORMA	\$ 300.000
CAJA MENOR	\$ 400.000
PLATAFORMA DE INTERNET	\$ 500.000
<b>TOTAL COSTOS</b>	<b>\$ 8.930.000,00</b>

## 5.2.2. Costos Variables

COSTOS VARIABLES MENSUALES					
ITEM DEL COSTO	COSTO VARIABLE	CANTIDAD	COSTO VARIABLE UNITARIO	% COSTOS FIJOS	UNIDADES DE EQUILIBRIO
DEPENDIENTE JUDICIAL	\$ 225.000	60	\$ 3.750	\$ 148.833	40
ABOGADO	\$ 112.500	30	\$ 3.750	\$ 297.667	79
MATERIALES DE OFICINA	\$ 231.800	345	\$ 672	\$ 25.884	39
TRANSPORTE	\$ 57.195	26	\$ 2.199,8	\$ 343.462	156
COMISIONES (VENTAS)	\$ 150.000	15	\$ 10.000	\$ 595.333	60
<b>TOTALES</b>	<b>\$ 776.495</b>	<b>\$ 476</b>	<b>\$ 20.372</b>	<b>\$ 1.411.179</b>	<b>\$ 373</b>

HORAS EMPLEADAS

PROMEDIO DE MATERIAL

LITROS USADOS (GASOLINA)

5% DE COMISION

MATERIALES DE OFICINA			
REFERENCIA	CANTIDAD	COSTO POR UNIDAD	COSTO TOTAL
REMAS DE PAPEL	1000	\$ 30	\$ 30.000
ESFEROS	24	\$ 1.325	\$ 31.800
CARTUCHOS DE IMPRESIÓN	3	\$ 25.000	\$ 75.000
AGENDAS	10	\$ 9.500	\$ 95.000
<b>TOTAL</b>			<b>\$ 231.800</b>

### 5.2.3. Proyección de ventas

Tabla 12 proyección de ventas

Proyección de un 3,6% anual basado en		3,68%				
SERVICIOS	VALOR AÑO 1	VALOR AÑO 2	VALOR AÑO 3	VALOR AÑO 4	VALOR AÑO 5	
PLAN BRONCE	\$ 1.500.000	\$ 1.555.200	\$ 1.612.431	\$ 1.671.769	\$ 1.733.290	
PLAN PLATA	\$ 3.000.000	\$ 3.110.400	\$ 3.224.863	\$ 3.343.538	\$ 3.466.580	
PLAN ORO	\$ 4.500.000	\$ 4.665.600	\$ 4.837.294	\$ 5.015.307	\$ 5.199.870	
ASESORIAS	\$ 500.000	\$ 518.400	\$ 537.477	\$ 557.256	\$ 577.763	

PROYECCION DE VENTAS AÑO 1										
MESES	PLAN BRONCE		PLAN PLATA		PLAN ORO		ASESORIAS		TOTAL POR MES	RELACION CON EL PUNTO DEEQUILIBRIO
	CANTIDAD	IMPORTE	CANTIDAD	IMPORTE	CANTIDAD	IMPORTE	CANTIDAD	IMPORTE		
ENERO	12	\$ 18.000.000	0	\$ -	0	\$ -	5	\$ 2.500.000	\$ 20.500.000	\$ 25.078.811
FEBRERO	13	\$ 19.500.000	10	\$ 30.000.000	0	\$ -	8	\$ 4.000.000	\$ 53.500.000	\$ 16.234.344
MARZO	10	\$ 15.000.000	10	\$ 30.000.000	10	\$ 45.000.000	2	\$ 1.000.000	\$ 91.000.000	\$ 12.284.254
ABRIL	12	\$ 18.000.000	0	\$ -	10	\$ 45.000.000	5	\$ 2.500.000	\$ 65.500.000	\$ 13.133.933
MAYO	14	\$ 21.000.000	12	\$ 36.000.000	10	\$ 45.000.000		\$ -	\$ 102.000.000	\$ 12.301.241
JUNIO	13	\$ 19.500.000	10	\$ 30.000.000	12	\$ 54.000.000		\$ -	\$ 103.500.000	\$ 12.109.834
JULIO	15	\$ 22.500.000	0	\$ -	10	\$ 45.000.000		\$ -	\$ 67.500.000	\$ 12.534.928
AGOSTO	12	\$ 18.000.000	10	\$ 30.000.000	13	\$ 58.500.000		\$ -	\$ 106.500.000	\$ 11.989.572
SEPTIEMBRE	14	\$ 21.000.000	10	\$ 30.000.000		\$ -		\$ -	\$ 51.000.000	\$ 14.072.063
OCTUBRE	16	\$ 24.000.000	10	\$ 30.000.000		\$ -		\$ -	\$ 54.000.000	\$ 14.262.165
NOVIEMBRE	12	\$ 18.000.000	13	\$ 39.000.000		\$ -		\$ -	\$ 57.000.000	\$ 13.541.955
DICIEMBRE	10	\$ 15.000.000	14	\$ 42.000.000		\$ -		\$ -	\$ 57.000.000	\$ 13.267.864
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 153</b>	<b>\$ 229.500.000</b>	<b>\$ 99</b>	<b>\$ 297.000.000</b>	<b>\$ 65</b>	<b>\$ 292.500.000</b>	<b>\$ 20</b>	<b>\$ 10.000.000</b>	<b>\$ 829.000.000</b>	<b>\$ 170.810.965</b>

PROYECCION DE VENTAS AÑO 2										RELACION CON EL PUNTO DEEQUILIBRIO
MESES	PLAN BRONCE		PLAN PLATA		PLAN ORO		ASESORIAS		TOTAL POR MES	
	CANTIDAD	IMPORTE	CANTIDAD	IMPORTE	CANTIDAD	IMPORTE	CANTIDAD	IMPORTE		
ENERO	14	\$ 21.772.800	10	\$ 31.104.000	0	\$ -	8	\$ 4.147.200	\$ 57.024.000	\$ 16.888.482
FEBRERO	12	\$ 18.662.400	0	\$ -	10	\$ 46.656.000	8	\$ 4.147.200	\$ 69.465.600	\$ 14.193.470
MARZO	13	\$ 20.217.600	10	\$ 31.104.000	10	\$ 46.656.000	7	\$ 3.628.800	\$ 101.606.400	\$ 13.554.561
ABRIL	13	\$ 20.217.600	10	\$ 31.104.000	10	\$ 46.656.000	6	\$ 3.110.400	\$ 101.088.000	\$ 13.429.933
MAYO	14	\$ 21.772.800	10	\$ 31.104.000	10	\$ 46.656.000	6	\$ 3.110.400	\$ 102.643.200	\$ 13.491.330
JUNIO	14	\$ 21.772.800	10	\$ 31.104.000	10	\$ 46.656.000	7	\$ 3.628.800	\$ 103.161.600	\$ 13.614.876
JULIO	15	\$ 23.328.000	10	\$ 31.104.000	10	\$ 46.656.000	7	\$ 3.628.800	\$ 104.716.800	\$ 13.673.915
AGOSTO	13	\$ 20.217.600	10	\$ 31.104.000	10	\$ 46.656.000	8	\$ 4.147.200	\$ 102.124.800	\$ 13.680.223
SEPTIEMBRE	15	\$ 23.328.000	0	\$ -		\$ -	10	\$ 5.184.000	\$ 28.512.000	\$ 31.481.678
OCTUBRE	15	\$ 23.328.000	10	\$ 31.104.000	10	\$ 46.656.000	4	\$ 2.073.600	\$ 103.161.600	\$ 13.309.404
NOVIEMBRE	13	\$ 20.217.600	12	\$ 37.324.800		\$ -	5	\$ 2.592.000	\$ 60.134.400	\$ 15.473.211
DICIEMBRE	12	\$ 18.662.400	14	\$ 43.545.600	10	\$ 46.656.000	6	\$ 3.110.400	\$ 111.974.400	\$ 13.263.938
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 163</b>	<b>\$ 253.497.600</b>	<b>\$ 106</b>	<b>\$ 329.702.400</b>	<b>\$ 90</b>	<b>\$ 419.904.000</b>	<b>\$ 82</b>	<b>\$ 42.508.800</b>	<b>\$ 1.045.612.800</b>	<b>\$ 186.055.022</b>

PROYECCION DE VENTAS AÑO 3										RELACION CON EL PUNTO DEEQUILIBRIO
MESES	PLAN BRONCE		PLAN PLATA		PLAN ORO		ASESORIAS		TOTAL POR MES	
	CANTIDAD	IMPORTE	CANTIDAD	IMPORTE	CANTIDAD	IMPORTE	CANTIDAD	IMPORTE		
ENERO	14	\$ 22.574.039	12	\$ 38.698.353	0	\$ -	10	\$ 5.374.771	\$ 66.647.163	\$ 17.480.934
FEBRERO	14	\$ 22.574.039	10	\$ 32.248.627	12	\$ 58.047.529	12	\$ 6.449.725	\$ 119.319.921	\$ 14.452.084
MARZO	14	\$ 22.574.039	12	\$ 38.698.353	13	\$ 62.884.823	7	\$ 3.762.340	\$ 127.919.555	\$ 13.716.434
ABRIL	13	\$ 20.961.608	10	\$ 32.248.627	10	\$ 48.372.941	6	\$ 3.224.863	\$ 104.808.038	\$ 13.924.155
MAYO	16	\$ 25.798.902	13	\$ 41.923.215	14	\$ 67.722.117	8	\$ 4.299.817	\$ 139.744.051	\$ 13.804.551
JUNIO	14	\$ 22.574.039	10	\$ 32.248.627	10	\$ 48.372.941	7	\$ 3.762.340	\$ 106.957.947	\$ 14.115.904
JULIO	15	\$ 24.186.470	12	\$ 38.698.353	10	\$ 48.372.941	7	\$ 3.762.340	\$ 115.020.104	\$ 14.102.292
AGOSTO	14	\$ 22.574.039	15	\$ 48.372.941	10	\$ 48.372.941	9	\$ 4.837.294	\$ 124.157.215	\$ 14.172.935
SEPTIEMBRE	15	\$ 24.186.470	15	\$ 48.372.941	12	\$ 58.047.529	10	\$ 5.374.771	\$ 135.981.711	\$ 14.099.915
OCTUBRE	15	\$ 24.186.470	13	\$ 41.923.215	10	\$ 48.372.941	6	\$ 3.224.863	\$ 117.707.489	\$ 13.952.859
NOVIEMBRE	13	\$ 20.961.608	14	\$ 45.148.078	13	\$ 62.884.823	6	\$ 3.224.863	\$ 132.219.372	\$ 13.527.752
DICIEMBRE	13	\$ 20.961.608	15	\$ 48.372.941	10	\$ 48.372.941	7	\$ 3.762.340	\$ 121.469.829	\$ 13.896.452
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 170</b>	<b>\$ 274.113.331</b>	<b>\$ 151</b>	<b>\$ 486.954.271</b>	<b>\$ 124</b>	<b>\$ 599.824.466</b>	<b>\$ 95</b>	<b>\$ 51.060.326</b>	<b>\$ 1.411.952.394</b>	<b>\$ 171.246.268</b>

PROYECCION DE VENTAS AÑO 4										
MESES	PLAN BRONCE		PLAN PLATA		PLAN ORO		ASESORIAS		TOTAL POR MES	RELACION CON EL PUNTO DEEQUILIBRIO
	CANTIDAD	IMPORTE	CANTIDAD	IMPORTE	CANTIDAD	IMPORTE	CANTIDAD	IMPORTE		
ENERO	16	\$ 26.748.301	10	\$ 33.435.377	10	\$ 50.153.065	10	\$ 5.572.563	\$ 115.909.306	\$ 15.158.924
FEBRERO	17	\$ 28.420.070	12	\$ 40.122.452	13	\$ 65.198.985	15	\$ 8.358.844	\$ 142.100.351	\$ 15.244.585
MARZO	15	\$ 25.076.533	10	\$ 33.435.377	14	\$ 70.214.291	8	\$ 4.458.050	\$ 133.184.250	\$ 14.328.523
ABRIL	14	\$ 23.404.764	12	\$ 40.122.452	12	\$ 60.183.678	7	\$ 3.900.794	\$ 127.611.688	\$ 14.323.841
MAYO	17	\$ 28.420.070	12	\$ 40.122.452	14	\$ 70.214.291	9	\$ 5.015.307	\$ 143.772.120	\$ 14.487.160
JUNIO	15	\$ 25.076.533	12	\$ 40.122.452	12	\$ 60.183.678	8	\$ 4.458.050	\$ 129.840.713	\$ 14.492.610
JULIO	16	\$ 26.748.301	13	\$ 43.465.990	13	\$ 65.198.985	8	\$ 4.458.050	\$ 139.871.326	\$ 14.410.697
AGOSTO	15	\$ 25.076.533	14	\$ 46.809.527	14	\$ 70.214.291	8	\$ 4.458.050	\$ 146.558.401	\$ 14.241.394
SEPTIEMBRE	16	\$ 26.748.301	14	\$ 46.809.527	12	\$ 60.183.678	10	\$ 5.572.563	\$ 139.314.070	\$ 14.701.504
OCTUBRE	15	\$ 25.076.533	15	\$ 50.153.065	10	\$ 50.153.065	7	\$ 3.900.794	\$ 129.283.456	\$ 14.521.162
NOVIEMBRE	14	\$ 23.404.764	13	\$ 43.465.990	14	\$ 70.214.291	7	\$ 3.900.794	\$ 140.985.838	\$ 14.109.921
DICIEMBRE	14	\$ 23.404.764	16	\$ 53.496.603	12	\$ 60.183.678	8	\$ 4.458.050	\$ 141.543.095	\$ 14.334.858
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 184</b>	<b>\$ 307.605.465</b>	<b>\$ 153</b>	<b>\$ 511.561.263</b>	<b>\$ 150</b>	<b>\$ 752.295.975</b>	<b>\$ 105</b>	<b>\$ 58.511.909</b>	<b>\$ 1.629.974.613</b>	<b>\$ 174.355.179</b>

PROYECCION DE VENTAS AÑO 5										
MESES	PLAN BRONCE		PLAN PLATA		PLAN ORO		ASESORIAS		TOTAL POR MES	RELACION CON EL PUNTO DEEQUILIBRIO
	CANTIDAD	IMPORTE	CANTIDAD	IMPORTE	CANTIDAD	IMPORTE	CANTIDAD	IMPORTE		
ENERO	10	\$ 17.332.899	12	\$ 41.598.958	12	\$ 62.398.437	10	\$ 5.777.633	\$ 127.107.928	\$ 14.967.829
FEBRERO	17	\$ 29.465.929	13	\$ 45.065.538	14	\$ 72.798.177	8	\$ 4.622.106	\$ 151.951.750	\$ 14.891.301
MARZO	17	\$ 29.465.929	12	\$ 41.598.958	15	\$ 77.998.047	10	\$ 5.777.633	\$ 154.840.567	\$ 15.018.324
ABRIL	17	\$ 29.465.929	13	\$ 45.065.538	16	\$ 83.197.917	8	\$ 4.622.106	\$ 162.351.490	\$ 14.708.424
MAYO	18	\$ 31.199.219	13	\$ 45.065.538	14	\$ 72.798.177	10	\$ 5.777.633	\$ 154.840.567	\$ 15.146.063
JUNIO	16	\$ 27.732.639	13	\$ 45.065.538	13	\$ 67.598.307	15	\$ 8.666.450	\$ 149.062.934	\$ 15.708.463
JULIO	17	\$ 29.465.929	14	\$ 48.532.118	14	\$ 72.798.177	10	\$ 5.777.633	\$ 156.573.857	\$ 15.068.031
AGOSTO	16	\$ 27.732.639	15	\$ 51.998.698	15	\$ 77.998.047	10	\$ 5.777.633	\$ 163.507.016	\$ 14.896.683
SEPTIEMBRE	17	\$ 29.465.929	15	\$ 51.998.698	12	\$ 62.398.437	10	\$ 5.777.633	\$ 149.640.697	\$ 15.259.820
OCTUBRE	16	\$ 27.732.639	16	\$ 55.465.278	10	\$ 51.998.698	9	\$ 5.199.870	\$ 140.396.484	\$ 15.308.419
NOVIEMBRE	15	\$ 25.999.349	14	\$ 48.532.118	14	\$ 72.798.177	8	\$ 4.622.106	\$ 151.951.750	\$ 14.765.477
DICIEMBRE	15	\$ 25.999.349	17	\$ 58.931.858	12	\$ 62.398.437	9	\$ 5.199.870	\$ 152.529.514	\$ 14.993.417
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 191</b>	<b>\$ 331.058.376</b>	<b>\$ 167</b>	<b>\$ 578.918.836</b>	<b>\$ 161</b>	<b>\$ 837.179.035</b>	<b>\$ 117</b>	<b>\$ 67.598.307</b>	<b>\$ 1.814.754.554</b>	<b>\$ 180.732.251</b>

#### 4.2.4. Proyección De Costos

Tabla 13 Proyección de costos

Proyección de un 3,6% anual basado en promedio IPC de los 5 años anteriores					3,68%
SERVICIOS	VALOR AÑO 1	VALOR AÑO 2	VALOR AÑO 3	VALOR AÑO 4	VALOR AÑO 5
COSTOS FIJOS MENSUALES	\$ 8.930.000	\$ 9.258.624	\$ 9.599.341	\$ 9.952.597	\$ 10.318.853
COSTOS VARIABLES MENSUALES	\$ 776.495	\$ 805.070	\$ 834.696	\$ 865.413	\$ 897.260

PROYECCION DE COSTOS AÑO 1				
MESES	CANTIDAD			
	CANTIDAD	FIJOS	VARIABLES	COSTO TOTAL
ENERO	17	\$ 8.930.000	\$ 13.200.412	\$ 22.130.412
FEBRERO	31	\$ 8.930.000	\$ 24.071.339	\$ 33.001.339
MARZO	32	\$ 8.930.000	\$ 24.847.834	\$ 33.777.834
ABRIL	27	\$ 8.930.000	\$ 20.965.360	\$ 29.895.360
MAYO	36	\$ 8.930.000	\$ 27.953.813	\$ 36.883.813
JUNIO	35	\$ 8.930.000	\$ 27.177.318	\$ 36.107.318
JULIO	25	\$ 8.930.000	\$ 19.412.370	\$ 28.342.370
AGOSTO	35	\$ 8.930.000	\$ 27.177.318	\$ 36.107.318
SEPTIEMBRE	24	\$ 8.930.000	\$ 18.635.875	\$ 27.565.875
OCTUBRE	26	\$ 8.930.000	\$ 20.188.865	\$ 29.118.865
NOVIEMBRE	25	\$ 8.930.000	\$ 19.412.370	\$ 28.342.370
DICIEMBRE	24	\$ 8.930.000	\$ 18.635.875	\$ 27.565.875
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 337</b>	<b>\$ 107.160.000</b>	<b>\$ 261.678.748</b>	<b>\$ 368.838.748</b>

PROYECCION DE COSTOS AÑO 2				
MESES	CANTIDAD			
	CANTIDAD	FIJOS	VARIABLES	COSTO TOTAL
ENERO	32	\$ 9.258.624	\$ 25.762.234	\$ 35.020.858
FEBRERO	30	\$ 9.258.624	\$ 24.152.094	\$ 33.410.718
MARZO	40	\$ 9.258.624	\$ 32.202.792	\$ 41.461.416
ABRIL	39	\$ 9.258.624	\$ 31.397.723	\$ 40.656.347
MAYO	40	\$ 9.258.624	\$ 32.202.792	\$ 41.461.416
JUNIO	41	\$ 9.258.624	\$ 33.007.862	\$ 42.266.486
JULIO	42	\$ 9.258.624	\$ 33.812.932	\$ 43.071.556
AGOSTO	41	\$ 9.258.624	\$ 33.007.862	\$ 42.266.486
SEPTIEMBRE	25	\$ 9.258.624	\$ 20.126.745	\$ 29.385.369
OCTUBRE	39	\$ 9.258.624	\$ 31.397.723	\$ 40.656.347
NOVIEMBRE	30	\$ 9.258.624	\$ 24.152.094	\$ 33.410.718
DICIEMBRE	42	\$ 9.258.624	\$ 33.812.932	\$ 43.071.556
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 441</b>	<b>\$ 111.103.488</b>	<b>\$ 355.035.786</b>	<b>\$ 466.139.274</b>

PROYECCION DE COSTOS AÑO 3				
MESES	CANTIDAD	FIJOS	VARIABLES	COSTO TOTAL
ENERO	36	\$ 9.599.341	\$ 30.049.070	\$ 39.648.411
FEBRERO	48	\$ 9.599.341	\$ 40.065.426	\$ 49.664.767
MARZO	46	\$ 9.599.341	\$ 38.396.033	\$ 47.995.375
ABRIL	39	\$ 9.599.341	\$ 32.553.159	\$ 42.152.500
MAYO	51	\$ 9.599.341	\$ 42.569.515	\$ 52.168.857
JUNIO	41	\$ 9.599.341	\$ 34.222.551	\$ 43.821.893
JULIO	44	\$ 9.599.341	\$ 36.726.641	\$ 46.325.982
AGOSTO	48	\$ 9.599.341	\$ 40.065.426	\$ 49.664.767
SEPTIEMBRE	52	\$ 9.599.341	\$ 43.404.212	\$ 53.003.553
OCTUBRE	44	\$ 9.599.341	\$ 36.726.641	\$ 46.325.982
NOVIEMBRE	46	\$ 9.599.341	\$ 38.396.033	\$ 47.995.375
DICIEMBRE	45	\$ 9.599.341	\$ 37.561.337	\$ 47.160.678
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 540</b>	<b>\$ 115.192.096</b>	<b>\$ 450.736.044</b>	<b>\$ 565.928.140</b>

PROYECCION DE COSTOS AÑO 4				
MESES	CANTIDAD	FIJOS	VARIABLES	COSTO TOTAL
ENERO	46	\$ 9.952.597	\$ 39.809.007	\$ 49.761.605
FEBRERO	57	\$ 9.952.597	\$ 49.328.553	\$ 59.281.150
MARZO	47	\$ 9.952.597	\$ 40.674.421	\$ 50.627.018
ABRIL	45	\$ 9.952.597	\$ 38.943.594	\$ 48.896.191
MAYO	52	\$ 9.952.597	\$ 45.001.487	\$ 54.954.084
JUNIO	47	\$ 9.952.597	\$ 40.674.421	\$ 50.627.018
JULIO	50	\$ 9.952.597	\$ 43.270.660	\$ 53.223.257
AGOSTO	51	\$ 9.952.597	\$ 44.136.073	\$ 54.088.671
SEPTIEMBRE	52	\$ 9.952.597	\$ 45.001.487	\$ 54.954.084
OCTUBRE	47	\$ 9.952.597	\$ 40.674.421	\$ 50.627.018
NOVIEMBRE	48	\$ 9.952.597	\$ 41.539.834	\$ 51.492.431
DICIEMBRE	50	\$ 9.952.597	\$ 43.270.660	\$ 53.223.257
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 592</b>	<b>\$ 119.431.166</b>	<b>\$ 512.324.617</b>	<b>\$ 631.755.782</b>

PROYECCION DE COSTOS AÑO 5				
MESES	CANTIDAD	FIJOS	VARIABLES	COSTO TOTAL
ENERO	44	\$ 10.318.853	\$ 39.479.458	\$ 49.798.311
FEBRERO	52	\$ 10.318.853	\$ 46.657.541	\$ 56.976.394
MARZO	54	\$ 10.318.853	\$ 48.452.062	\$ 58.770.915
ABRIL	54	\$ 10.318.853	\$ 48.452.062	\$ 58.770.915
MAYO	55	\$ 10.318.853	\$ 49.349.323	\$ 59.668.175
JUNIO	57	\$ 10.318.853	\$ 51.143.843	\$ 61.462.696
JULIO	55	\$ 10.318.853	\$ 49.349.323	\$ 59.668.175
AGOSTO	56	\$ 10.318.853	\$ 50.246.583	\$ 60.565.436
SEPTIEMBRE	54	\$ 10.318.853	\$ 48.452.062	\$ 58.770.915
OCTUBRE	51	\$ 10.318.853	\$ 45.760.281	\$ 56.079.134
NOVIEMBRE	51	\$ 10.318.853	\$ 45.760.281	\$ 56.079.134
DICIEMBRE	53	\$ 10.318.853	\$ 47.554.802	\$ 57.873.654
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 636</b>	<b>\$ 123.826.232</b>	<b>\$ 570.657.621</b>	<b>\$ 694.483.853</b>

## 5.2.5. Estado de resultados proyectado a cinco años

Tabla 14 Estado de resultado

	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Ventas	829.000.000	1.045.612.800	1.411.952.394	1.629.974.613	1.814.754.554
Costo de Ventas	261.678.748	355.035.786	450.736.044	512.324.617	570.657.621
<b>Utilidad Bruta</b>	<b>567.321.252</b>	<b>690.577.014</b>	<b>961.216.350</b>	<b>1.117.649.996</b>	<b>1.244.096.933</b>
<b>Gastos de operación</b>					
ARRIENDO	1.300.000	1.347.840	1.397.441	1.448.866	1.502.185
SS PP	350.000	362.880	376.234	390.079	404.434
telefonía	300.000	311.040	322.486	334.354	346.658
INTERNET	80.000	82.944	85.996	89.161	92.442
NOMINA	5.400.000	5.598.720	5.804.753	6.018.368	6.239.844
HONORARIOS CONTADOR	300.000	311.040	322.486	334.354	346.658
MANTENIMIENTOS PLATAFORMA	300.000	311.040	322.486	334.354	346.658
CAJA MENOR	400.000	414.720	429.982	445.805	462.211
PLATAFORMA DE INTERNET	500.000	518.400	537.477	557.256	577.763
impuesto de ICA	5.720.100	7.214.728	9.742.472	11.246.825	12.521.806
	0	0	0	0	0
<b>Total gastos</b>	<b>14.650.100</b>	<b>16.473.352</b>	<b>19.341.813</b>	<b>21.199.422</b>	<b>22.840.659</b>
<b>Utilidad Antes de Intereses e Impuestos</b>	<b>552.671.152</b>	<b>674.103.662</b>	<b>941.874.537</b>	<b>1.096.450.574</b>	<b>1.221.256.274</b>
Intereses	0	0	0	0	0
<b>Utilidad Antes de Impuestos</b>	<b>552.671.152</b>	<b>674.103.662</b>	<b>941.874.537</b>	<b>1.096.450.574</b>	<b>1.221.256.274</b>
Impuesto a las Ganancias	171.328.057	202.231.099	282.562.361	328.935.172	366.376.882
<b>Utilidad Después de Impuestos</b>	<b>381.343.095</b>	<b>471.872.563</b>	<b>659.312.176</b>	<b>767.515.402</b>	<b>854.879.392</b>
% impuesto a las Ganancias	31%	30%	30%	30%	30%

## 5.2.6. Flujo de Caja del proyecto

Tabla 15 Flujo de caja

Flujo de Fondos	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Total
Ingresos por Ventas	715.000.000	987.504.000	1.330.371.994	1.601.134.881	1.792.802.223	6.426.813.097
Egresos costos de ventas	261.678.748	355.035.786	450.736.044	512.324.617	570.657.621	2.150.432.815
<b>Egresos Gastos de operación</b>						
<i>ARRIENDO</i>	1.300.000	1.347.840	1.397.441	1.448.866	1.502.185	6.996.331
<i>SS PP</i>	350.000	362.880	376.234	390.079	404.434	1.883.628
<i>telefonía</i>	300.000	311.040	322.486	334.354	346.658	1.614.538
<i>INTERNET</i>	80.000	82.944	85.996	89.161	92.442	430.543
<i>NOMINA</i>	5.400.000	5.598.720	5.804.753	6.018.368	6.239.844	29.061.684
<i>HONORARIOS CONTADOR</i>	300.000	311.040	322.486	334.354	346.658	1.614.538
<i>NTENIMIENTOS PLATAFORMA</i>	300.000	311.040	322.486	334.354	346.658	1.614.538
<i>CAJA MENOR</i>	400.000	414.720	429.982	445.805	462.211	2.152.717
<i>PLATAFORMA DE INTERNET</i>	500.000	518.400	537.477	557.256	577.763	2.690.897
	8.930.000	9.258.624	9.599.341	9.952.597	10.318.853	48.059.415
Gasto por impuesto de ICA	0	5.720.100	7.214.728	9.742.472	11.246.825	33.924.125
Gasto por impuesto de renta	0	171.328.057	202.231.099	282.562.361	328.935.172	985.056.689
<b>Total Egresos Operativos</b>	<b>270.608.748</b>	<b>541.342.567</b>	<b>669.781.212</b>	<b>814.582.047</b>	<b>921.158.471</b>	<b>3.217.473.044</b>
<b>Diferencia Operativa</b>	<b>444.391.252</b>	<b>446.161.433</b>	<b>660.590.781</b>	<b>786.552.834</b>	<b>871.643.752</b>	<b>3.209.340.053</b>
Inversiones	0					0
<b>Flujo Financiero</b>						
Prestamo	0	0	0	0	0	0
Devolución del Prestamo	0	0	0	0	0	0
<b>Total Flujo Financiero</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Diferencia Ingresos - Egresos</b>	<b>444.391.252</b>	<b>446.161.433</b>	<b>660.590.781</b>	<b>786.552.834</b>	<b>871.643.752</b>	<b>3.209.340.053</b>
Aporte del Emprendedor	50.000.000					
<b>Flujo de Fondos</b>	<b>494.391.252</b>	<b>940.552.686</b>	<b>1.601.143.467</b>	<b>2.387.696.301</b>	<b>3.259.340.053</b>	

## 5.2.7. Indicadores financieros del proyecto empresa

Tabla 16 Indicadores financieros

Utilidad Bruta	567.321.252	690.577.014	961.216.350	1.117.649.996	1.244.096.933	
Ventas Brutas *100	82.900.000.000	104.561.280.000	141.195.239.424	162.997.461.320	181.475.455.372	
	<b>68,43%</b>	<b>66,05%</b>	<b>68,08%</b>	<b>68,57%</b>	<b>68,55%</b>	porcentaje de ganancia bruta por año
<b>Utilidad operacional</b>	( Utilidad antes de impuestos/ Ventas*100)					
	<b>Año 1</b>	<b>Año 2</b>	<b>Año 3</b>	<b>Año 4</b>	<b>Año 5</b>	
Utilidad antes de impuestos	552.671.152	674.103.662	941.874.537	1.096.450.574	1.221.256.274	
Ventas * 100	82.900.000.000	104.561.280.000	141.195.239.424	162.997.461.320	181.475.455.372	
	<b>66,67%</b>	<b>64,47%</b>	<b>66,71%</b>	<b>67,27%</b>	<b>67,30%</b>	porcentaje de ganancia por año antes de impuestos
<b>Utilidad después de impuestos</b>	( Utilidad después de impuestos/ Ventas*100)					
	<b>Año 1</b>	<b>Año 2</b>	<b>Año 3</b>	<b>Año 4</b>	<b>Año 5</b>	
Utilidad después de impuestos	381.343.095	471.872.563	659.312.176	767.515.402	854.879.392	
Ventas * 100	82.900.000.000	104.561.280.000	141.195.239.424	162.997.461.320	181.475.455.372	
	<b>46,00%</b>	<b>45,13%</b>	<b>46,70%</b>	<b>47,09%</b>	<b>47,11%</b>	porcentaje de ganancia por año después de impuestos
<b>punto de equilibrio en pesos</b>	COSTOS FIJOS/1-(COSTOS VARIABLES/VENTAS TOTALES)					
	<b>Año 1</b>	<b>Año 2</b>	<b>Año 3</b>	<b>Año 4</b>	<b>Año 5</b>	
Costos fijos	8.930.000	9.258.624	9.599.341	9.952.597	10.318.853	
Costos Variables	261.678.748	355.035.786	450.736.044	512.324.617	570.657.621	
Ventas totales	829.000.000	1.045.612.800	1.411.952.394	1.629.974.613	1.814.754.554	
	<b>13.048.991</b>	<b>14.018.619</b>	<b>14.100.689</b>	<b>14.514.813</b>	<b>15.052.030</b>	
<b>punto de equilibrio en %</b>	COSTOS FIJOS/VENTAS TOTALES-COSTOS VARIABLES					
	<b>Año 1</b>	<b>Año 2</b>	<b>Año 3</b>	<b>Año 4</b>	<b>Año 5</b>	
Costos fijos	8.930.000	9.258.624	9.599.341	9.952.597	10.318.853	
Costos Variables	261.678.748	355.035.786	450.736.044	512.324.617	570.657.621	
Ventas totales	829.000.000	1.045.612.800	1.411.952.394	1.629.974.613	1.814.754.554	
	<b>1,57%</b>	<b>1,34%</b>	<b>1,00%</b>	<b>0,89%</b>	<b>0,83%</b>	

## 5.2.8. Cobranzas

*Se proyecta política de conceder crédito a los clientes máximo a 60 días*

Tabla 17 Cobranzas

%	Ventas en \$ Año 1	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Total
	Ventas en Pesos	\$829.000.000	\$1.045.612.800	\$1.411.952.394	\$1.629.974.613	\$1.814.754.554	\$6.731.294.361
	Cobranza al contado	\$715.000.000	\$873.504.000	\$1.158.263.194	\$1.347.445.680	\$1.510.273.290	\$5.604.486.164
	Cobranza a 30 días		\$57.000.000	\$60.134.400	\$132.219.372	\$140.985.838	\$390.339.610
	Cobranza a 60 días		\$57.000.000	\$111.974.400	\$121.469.829	\$141.543.095	\$431.987.324
	Cobranza a 90 días						
	Cobranza a 120 días						
	Cobranza a 150 días						
	Cobranza a 180 días						
	Total	\$715.000.000	\$987.504.000	\$1.330.371.994	\$1.601.134.881	\$1.792.802.223	\$6.426.813.097

**\$304.481.264** ventas pendientes de pago para recaudo año 6

## 5.3. Estrategia de Financiación, Apalancamiento y Reconocimiento Fuentes de Financiación

Teniendo en cuenta que CONSULTOR JAAF S.A.S es un proyecto familiar, sus inversionistas o socios capitalistas no tomarán o se harán acreedores a préstamos a ningún banco o entidad financiera alguna, ya que cuentan con los recursos y el capital necesario para el acondicionamiento y funcionamiento tanto virtual, como física de la oficina jurídica aquí dispuesta en este proyecto.

## CONCLUSIONES

- El análisis del sector de servicios jurídicos realizado por **CONSULTOR JAAF S.A.S**, nos permitió conocer la favorabilidad y la viabilidad que existe para crear organizaciones innovadoras que hagan parte de la cadena productiva en este sector, especialmente si éste se encuentra bajo un mercado que da mucha cabida o demanda, como lo es el derecho civil o privado y penal.
- Es necesario crear y mantener una ventaja competitiva la cual permitirá tener un sostenimiento en el mercado y una acogida mayor a posibles clientes, logrando con esto un posicionamiento dentro del campo de los servicios jurídicos, por ello es importante ser efectivos al momento de ofertar los servicios o los productos, desde el momento que lo ofrece, con el servicio al cliente hasta el dar soluciones a las necesidades de los consumidores, basado en esto se pudo evidenciar que es una idea que a pesar de la gran competencia en el mercado, al ofrecer un servicio de calidad hará que sea rentable esta idea de negocio.
- Al realizar la previa investigación de mercado, se evidencio la exigencia y demanda de asesorías jurídicas, en el ámbito que la compañía piensa especializarse y la cual se prestará tanto de forma virtual como física.
- El análisis financiero mostró en números que el negocio de CONSULTOR JAAF S.A.S si es factible y rentable de acuerdo a los indicadores financieros obtenidos y a la evaluación financiera desarrollada.
- Finalmente, como todos sabemos el mundo gira alrededor de la tecnología hoy en día, por lo que esta idea de negocio al enfocar sus servicios de forma virtual principalmente le da una mayor posibilidad de que por medio de, ya sea, las redes sociales o demás espacios en la web sea más factible el rompimiento de ese mercado al que se espera llegar.

## CIBERGRAFIA

- Observatorio de la Región Bogotá. (2020). Sector económico de las empresas en Bogotá y 59 municipios de la jurisdicción CCB, 2020. 2021, abril 15, de cámara y comercio de Bogotá Recuperado de <https://www.ccb.org.co/observatorio/Economia/Economia-dinamica-incluyente-e-innovadora>
- DANE. (2020). Variación anual de los ingresos nominales, según subsector de servicios Total Nacional Abril 2020p. 2021, abril 15, de DANE Recuperado de [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ems/bol\\_ems\\_abril\\_20.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ems/bol_ems_abril_20.pdf)
- Semana. (2020, October 3). Las cifras de divorcios durante la pandemia. Retrieved February 27, 2021, from Semana.com website: <https://www.semana.com/confidenciales/articulo/pandemia-y-divorcios/202003/>
- DANE. (2020). Censo nacional de población y vivienda 2018 Colombia. 2021, abril 15, de DANE Recuperado de <https://www.dane.gov.co/files/censo2018/infografias/info-CNPC-2018total-nal-colombia.pdf>
- secretaria de planeación. (2020). "Bogotá (20 localidades). Serie poblacional 1985-2020 para Bogotá obtenida a partir del ajuste de modelos spline a datos censales y proyecciones. Dirección de Estudios Macro - SDP". 2021, abril 15, de secretaria de planeación Recuperado de [http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/proyecciones\\_localidades\\_2005-2030\\_0.xlsx](http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/proyecciones_localidades_2005-2030_0.xlsx)
- Cámara de comercio de Bogotá. (Julio de 2007). Perfil económico y empresarial de Barrios Unidos. 2021, abril 15, de Cámara de comercio Bogotá Recuperado de [https://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/2898/6244\\_perfilbarriosunidos.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=En%20Barrios%20Unidos%20](https://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/2898/6244_perfilbarriosunidos.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=En%20Barrios%20Unidos%20)

se%20encuentra,y%20la%20construcci%C3%B3n%20(5%25).&text=El%2056%25%20de%20las%20empresas,y%20el%2044%25%20personas%20jur%C3%ADdicas

- Héctor Bermúdez. (3 de agosto 2011). funciones del ingeniero de sistemas. 2021, abril 15, de ingdesistemasudo.blogspot Recuperado de (<http://ingdesistemasudo.blogspot.com.co/2011/08/funciones-del-ingeniero-de-sistemas.html>).
- Función del Abogado. (s/f). Recuperado el 15 de abril de 2021, de lcajaen.es website: <http://www.icaen.es/index.php/servicios-al-ciudadano/funcion-del-abogado/>
- Avance Jurídico Casa Editorial Ltda. (s/f). Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad [LEY 1429 2010]. Recuperado el 15 de abril de 2021, de Gov.co website: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1429\\_2010.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html)
- Ley 1780 de 2016 - EVA - Función Pública. (s/f). Recuperado el 15 de abril de 2021, de Gov.co website: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=69573>