

**CREACIÓN DE UNA EMPRESA DISTRIBUIDORA DE VINO EN LA CIUDAD DE
MONTERIA**

**AUTORES:
LAURA VANESSA FURNIELES CAMACHO
MARIA CONSUELO TORRES PEREIRA**

**DIRECTOR:
LUIS FERNANDO ALFONSO GARZÓN**

**UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, JURÍDICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA: ADMINISTRACIÓN EN FINANZAS Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES
MONTERIA
2020**

**CREACIÓN DE UNA EMPRESA DISTRIBUIDORA DE VINO EN LA CIUDAD DE
MONTERIA**

**AUTORES:
LAURA VANESSA FURNIELES CAMACHO
MARIA CONSUELO TORRES PEREIRA**

**DIRECTOR:
LUIS FERNANDO ALFONSO GARZÓN**

**Trabajo de grado presentado, en la modalidad de Creación de Empresas, como parte de
los requisitos para optar al Título de Administrador en Finanzas y Negocios
Internacionales.**

**UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, JURÍDICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA: ADMINISTRACIÓN EN FINANZAS Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES
MONTERIA
2020**

Dedicatoria

El presente trabajo de grado lo dedicamos principalmente a Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A nuestros padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos. Ha sido el orgullo y el privilegio de ser sus hijas, son los mejores padres.

A nuestros hermanos (as) por estar siempre presentes, acompañándonos y por el apoyo moral, que nos brindaron a lo largo de esta etapa de nuestras vidas.

A todas las personas que nos han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

Agradecimientos

Agradecemos a Dios por bendecirnos la vida, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Gracias a nuestros padres: Abelardo y Consuelo; y, Alejandro y Daisy, por ser los principales promotores de nuestros sueños, por confiar y creer en nuestras expectativas, por los consejos, valores y principios que nos han inculcado.

Agradecemos a nuestros docentes por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestra profesión, de manera especial, al master Néstor José Vanegas Buelvas y Luis Fernando Alfonso Garzón tutores de nuestro proyecto de creación de empresa quien ha guiado con su paciencia, y su rectitud como docente.

Tabla de contenido

Introducción	1
1 Referente teórico y conceptual.....	3
1.1 Clasificación por edad:	4
1.2 Producción del vino.....	4
1.3 Industria del vino.....	5
1.4 Creación de empresa.....	5
1.4.1 Estudio de mercado	6
1.4.2 Estudio técnico.....	6
1.4.3 Estudio administrativo.....	7
1.4.4 Estudio financiero	7
1.4.5 Evaluación del proyecto	7
2 Módulo de mercado.....	8
2.1 Producto.....	8
2.1.1 Características del producto.....	8
2.1.2 Usos del producto.....	10
2.2 Descripción de productos sustitutos	10
2.3 Descripción de productos complementarios	10
2.4 Usuarios o consumidores	11
2.5 Delimitación del área geográfica.....	11

2.6	Análisis de la demanda	11
2.6.1	Cálculo del tamaño de la muestra	11
2.6.2	Instrumento para recolectar la información	12
2.6.3	Cálculo de la demanda actual	12
2.6.4	Proyección de la Demanda	14
2.7	Análisis de la oferta.....	14
2.8	Determinación del tipo de demanda.....	14
2.8.1	Tipo de demanda.....	14
2.8.2	Proyección de la demanda insatisfecha	15
2.9	Análisis de precios.....	15
2.10	Canales de comercialización	16
2.11	Mercado de insumos	17
3	Módulos técnico y organizacional.....	18
3.1	Tamaño del proyecto	18
3.2	Localización	19
3.2.1	Estudio de localización a nivel macro.....	19
3.2.2	Estudio de localización a nivel micro.....	19
3.3	Distribución en planta.....	20
3.4	Proceso de comercialización.....	21
3.4.1	Descripción del proceso.....	21

3.5	Naturaleza jurídica	22
3.6	Misión.....	24
3.7	Visión.....	24
3.8	Organigrama.....	25
3.9	Manual de funciones.....	26
3.10	Imagen corporativa	34
3.11	Eslogan.....	34
4	Módulo de impacto social, económico y ambiental.....	35
4.1	Impacto social	35
4.2	Impacto económico	35
4.3	Impacto ambiental	36
5	Módulo financiero	38
5.1	Inversiones	38
5.2	Costos operacionales	39
5.3	Calculo del punto de equilibrio.....	45
5.4	Proyecciones financieras.....	46
5.5	Flujo del proyecto.....	48
6	Fuentes de financiación	50
7	Conclusiones	51
8	Recomendaciones.....	52

9	Referencias bibliográficas.....	53
10	Anexos.....	56

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1 Demanda actual	13
Tabla 2 Proyección de la demanda.....	14
Tabla 3 Macrolocalización.....	19
Tabla 4 Microlocalización	19
Tabla 5 Manual de funciones Gerente	26
Tabla 6 Manual de funciones Jefe de área administrativa	27
Tabla 7 Manual de funciones Secretario (a)	28
Tabla 8 Manual de funciones Jefe de área logística.....	29
Tabla 9 Manual de funciones Auxiliar de carga	30
Tabla 10 Manual de funciones Conductor	31
Tabla 11 Manual de funciones Jefe de área comercial.....	32
Tabla 12 Manual de funciones Vendedor	33
Tabla 13 Inversiones en obras físicas	38
Tabla 14 Inversión en maquinaria y equipo.....	38
Tabla 15 Inversión en muebles y enseres	39
Tabla 16 Gastos preoperativos.....	39
Tabla 17 Costo de mano de obra.....	39
Tabla 18 Costo de mercancías.....	40
Tabla 19 Costo de servicios – primer año de operación.....	40
Tabla 20 Gastos por depreciación	41
Tabla 21 Remuneración al personal administrativo	42

Tabla 22 Otros gastos administrativos.....	42
Tabla 23 Gastos de venta.....	42
Tabla 24 Amortización de gastos diferidos	42
Tabla 25 Distribución de costos.....	43
Tabla 26 Programa de inversión fija del proyecto	43
Tabla 27 Inversión en capital de trabajo.....	44
Tabla 28 Programa de inversión.....	44
Tabla 29 Valor residual de activos.....	44
Tabla 30 Flujo neto de inversiones.....	45
Tabla 31 Presupuesto de ingresos	46
Tabla 32 Presupuesto de costo de comercialización	47
Tabla 33 Presupuesto de gasto de administración.....	47
Tabla 34 Presupuesto de gastos de ventas	47
Tabla 35 Presupuesto de costos operacionales.....	48
Tabla 36 Flujo neto de operaciones.....	48
Tabla 37 Flujo neto del proyecto.....	49
Tabla 38 Evaluación financiera.....	49
Tabla 39 Edad	56
Tabla 40 ¿Consume usted vino?.....	57
Tabla 41 Frecuencia de consumo	58
Tabla 42 Cuando consume usted vino ¿qué cantidad consume normalmente.....	59

Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1 Canal de distribución 1	16
Figura 2 Canal de distribución 2	16
Figura 3 Distribución en planta.....	20
Figura 4 Distribución en planta 2.....	20
Figura 5 Organigrama.....	25

Lista de graficas

	Pág.
Gráfica 1 Edad.....	56
Gráfica 2 ¿Consume usted vino?.....	57
Gráfica 3 Frecuencia de consumo	58
Gráfica 4 Cuando consume usted vino ¿qué cantidad consume normalmente?	59

Lista de ilustraciones

	Pág.
Ilustración 1 Producto.....	8
Ilustración 2 Marca.....	8
Ilustración 3 Empaque	9
Ilustración 4 Etiqueta.....	9
Ilustración 5 Imagen corporativa.....	34

Lista de Anexos

	Pág.
Anexo 1 Análisis de los resultados del estudio de mercado	56
Anexo 2 Reglamento interno de trabajo	60
Anexo 3 Trabajo de campo	90

Resumen ejecutivo

El presente trabajo consiste en el desarrollo de un estudio de factibilidad donde se muestra como la Distribuidora Imporvinos S.A.S establecerá su sede en la ciudad de Montería, en el departamento de Córdoba, con el propósito de ofrecer su producto vino M&L, con el que busca generar una experiencia única y novedosa en los consumidores, a través de su excelente sabor, atención al cliente y precios en el mercado.

La oferta del vino es verdaderamente innovadora para los consumidores tradicionales y no tradicionales de este, ya que el vino contara con un servicio de asesoría personalizada, siendo este el fuerte o valor agregado donde se quiere destacar por encima de la competencia, esto es donde el asesor informa al cliente el mejor tipo de vino, su procedencia, calidad, cosecha, con el fin de que este consuma nuestro vino para la ocasión que lo requiera como por ejemplo: matrimonios, celebraciones de quince años, reuniones sociales, empresariales, entradas, entre otras ocasiones, donde lo que interesa es que el cliente se vaya totalmente satisfecho del producto que acaba de adquirir.

La estrategia de distribución del vino inicialmente será a través de canales directos (supermercados y tienda especializada) y se desarrollarán otros canales más rentables conforme el producto se posicione en el mercado.

Además de lo anteriormente descrito, la distribuidora Imporvinos S.A.S traerá consigo grandes beneficios en materia de empleabilidad para la población aledaña del sector donde se ubique, ya que se requerirá mano de obra técnica y profesional para cargos tales como asesores de venta, siendo estos la cara de presentación de la empresa ante los clientes.

Introducción

El vino es una bebida obtenida mediante la fermentación alcohólica de su mosto o zumo. La fermentación se produce por la acción metabólica de levaduras que transforman los azúcares del fruto en etanol y gas en forma de dióxido de carbono (Anónimo, Bodega el inicio, 2016).

El mercado del vino en Colombia está en una fase de crecimiento experimentando profundos cambios. La oferta disponible de cara al consumidor final se ha incrementado a través de los diferentes canales de distribución y comercialización, con una fuerte presencia en el mercado de vinos importados, frente a una producción todavía moderada, aunque creciente, de vinos colombianos (Portafolio, 2018).

Aproximadamente el 70% del vino que se consume en Colombia procede del exterior. El consumo de vino ha venido aumentando, gracias a la publicidad que se ha dado a este producto. En el mundo, los principales países productores de vino tienden a consumir su propio vino, e importar sólo una pequeña cantidad de este que no producen localmente, incluyendo la champaña y vino de particular calidad producidos en regiones especiales (Revista dinero, 2017).

De manera que es fundamental utilizar todas las herramientas a nuestro alcance con el fin de adaptar el producto a las expectativas de los consumidores de vino, una distribuidora y tienda especializada en la comercialización de este producto, donde se realizará un estudio de mercado para determinar y analizar la demanda y la oferta del vino en la ciudad de Montería. Como es el comportamiento en los precios y los canales de distribución entre la empresa y el consumidor final (Furnieles & Torres, 2018).

Se relacionan aspectos muy fundamentales para el desarrollo, procesos operativos de la organización, como lo son: la localización, la distribución en planta y la manera como está conformada jurídicamente y las funciones de cada una de las personas que hacen parte para la

realizar cada una de las actividades y los impactos generados por la puesta en marcha de la distribuidora (Furnieles & Torres, 2018).

Con el fin de conocer, la factibilidad de la puesta en marcha de la empresa se estableció un estudio financiero. Para determinar las inversiones iniciales para el inicio de la empresa, los costos de ventas, las proyecciones financieras y los diferentes flujos netos necesarios para el rendimiento económico el cual se espera para el proyecto (Furnieles & Torres, 2018).

1 Referente teórico y conceptual

El vino es la bebida que se obtiene de la fermentación alcohólica total o parcial, del zumo de uvas maduras.

El vino está formado por diferentes componentes, de los cuales el principal es el agua, que está presente entre el 91%. El segundo componente más importante es el alcohol, que surge gracias a la fermentación, y le da cuerpo y aroma al vino. La graduación del vino suele variar entre el 7% y el 18%, dependiendo del tipo de vino. El resto de los componentes aparecen en menor cantidad, como azúcares, influyen en el sabor del vino; taninos, que le dan color y textura al vino; sustancias volátiles, que constituyen parte del aroma; ácidos, que participan también en el sabor del vino; y algunos otros de menor importancia (García, 2017).

Los vinos se clasifican según su color y por su edad, entre la clasificación según su color encontramos:

Vino tinto: Un vino tinto, tiene una gama de colores entre rojo rubí y el morado. Se elabora con uvas tintas, fermentando el mosto de la uva junto con la piel, ya que es ésta la que proporciona el color.

Vino blanco: Este tipo de vino tiene una gama de colores que va desde el amarillo pálido hasta caoba. En su mayoría se elabora con uvas blancas, pero puede darse el caso de elaboraciones de uvas tintas, en las que el mosto no haya estado en contacto con la piel de la uva (en Francia blanc de noir) (García, 2017).

Vino rosado: El vino rosado tiene una gama de colores desde el rosa salmón, hasta tonos más anaranjados. Es muy habitual encontrar elaboraciones con uvas tintas, en las que el mosto está en contacto con la piel, pero durante menos tiempo que en el caso de los vinos tintos. También pueden encontrarse casos en los que se mezcla uva tinta y blanca. (GARCÍA, 2017)

1.1 Clasificación por edad:

Vino joven: Son aquellos que no han pasado un periodo de crianza en madera tras la vendimia. Podemos encontrar vinos jóvenes tanto los tintos como los blancos o los rosados.

Vino con crianza: Estos vinos tienen ya una crianza en madera de al menos 6 meses, y otro periodo de crianza en botella. Los vinos con crianza más comunes son los tintos, aunque cada vez es más frecuente encontrar vinos blancos con crianza. Dependiendo del tiempo de crianza, se pueden clasificar estos vinos en otros tres tipos, aunque el tiempo mínimo de crianza para cada tipo, varía dependiendo de la Denominación de Origen:

Vino Crianza: Normalmente debe tener una crianza de al menos 6 meses en madera, y hasta un máximo de dos años en botella.

Vino Reserva: Son vinos con un mínimo de un año de crianza en madera y un máximo de 3 años en botella.

Vino Gran Reserva: Deben tener un mínimo de dos años de crianza en madera y un máximo de 5 años en botella.

(García, 2017)

1.2 Producción del vino

La elaboración del vino o vinificación es el conjunto de procesos que transforman el mosto en una bebida alcohólica denominada vino. El proceso principal por el que ocurre esta transformación es la fermentación alcohólica. La elaboración del vino comienza con el prensado de la uva para la obtención del mosto y acaba exactamente en las operaciones de embotellado. Los procesos que llevan a la fermentación del mosto, así como las reacciones durante la maduración, son muy diversas y dan el "carácter" propio al vino. La ciencia encargada de la elaboración y estudio de los atributos del vino se denomina enología (Robinson, 2006).

1.3 Industria del vino

En la industria del vino se utilizan centrifugas clarificadoras automáticas, Decantere Intercambiadores de Calor. Las centrífugas son indispensables para mantener las propiedades que caracterizan a un buen vino, es decir, el equilibrio en sus componentes, carácter, aromas intensos y complejos, persistencia en la boca dejando un grato y particular recuerdo.

Las centrífugas de discos son ideales en la clarificación del vino ya que combinan la más alta tecnología con un diseño higiénico. Los decaners y centrífugas de discos son empleados en las bodegas de diversas maneras. La combinación de decaners y las centrífugas de discos permiten realizar una clarificación del mosto y del vino de manera más eficiente y económica.

Los decaners en cambio son capaces de tratar rápidamente residuos de mosto con un alto contenido de sólidos gracias a la aceleración centrífuga. Además, la filtración tradicional Kieselguhr con lleva altos costos para la disposición de residuos, de limpieza y supervisión, largos tiempos de mantenimiento, altos costos de materiales auxiliares para la filtración y posibles riesgos para la salud (las partículas Kieselguhr son consideradas carcinógenas).

Es bien sabido que, los gastos de inversión para un decanter son altos comparados con filtros rotativos, pero los bajos costos operativos del decanter ofrecen importantes ventajas económicas (Anónimo, 2018).

1.4 Creación de empresa

El proyecto de creación de una nueva empresa va ligado cada vez más al concepto de emprendimiento, debido especialmente a que en el entorno global que nos situamos, con gran competencia y con entorno tecnológico que evoluciona a gran velocidad, lo que exige cada vez más una visión más "emprededora" que "empresarial" el análisis y puesta en marcha de un proyecto.

Para la supervivencia de la nueva empresa creada, es fundamental que aporte una nueva ventaja competitiva, como una mejora en el producto, un proceso más limpio y eficiente, servicios adicionales que mejoren las prestaciones, una mejor y más rápida distribución, introducir el nuevo producto/servicio en un segmento de mercado no utilizado anteriormente. Es fundamental que la nueva empresa, a través de los productos/servicios que ofrezca satisfaga necesidades no cubiertas actualmente.

La creación de una empresa necesita estructurar una serie de recursos materiales, humanos y económicos de cara a la consecución de una serie de objetivos establecidos por los emprendedores en la puesta en funcionamiento de su actividad.

Para una llevar a cabo un correcto proyecto de creación de empresas es necesario realizar los siguientes estudios:

1.4.1 Estudio de mercado

El estudio de mercado permite determinar si existe un mercado para los productos finales del proyecto, en este sentido, se analizan las potencialidades de ese mercado, traducido en consumidores, la competencia, los posibles inversores, los canales de distribución, entre otros (Sequeda Reyes, 2014).

1.4.2 Estudio técnico

El Estudio Técnico de un proyecto de inversión consiste en diseñar la función de producción óptima, que mejor utilice los recursos disponibles para obtener el producto deseado, sea éste un bien o un servicio. “En resumen, se pretende resolver las preguntas referentes a dónde, cuándo, cuanto, cómo y con qué producir lo que se desea, por lo que el aspecto técnico operativo de un proyecto comprende todo aquello que tenga relación con el funcionamiento y la operatividad del propio proyecto” (Baca, 2001).

El estudio técnico comprende: el tamaño de la producción, localización, distribución en planta y el proceso de producción.

1.4.3 Estudio administrativo

Consiste en determinar los aspectos organizacionales que deberá considerar una nueva empresa para su establecimiento tales como su planeación estratégica, su estructura organizacional, sus aspectos legales, fiscales, laborales, el establecimiento de las fuentes y métodos de selección, el proceso de selección y la inducción que se dará a los nuevos empleados necesarios para su operación dentro de la compañía.

1.4.4 Estudio financiero

Para (Sequeda Reyes, 2014) su principal objetivo es determinar con base en los Estudios de mercado, técnico, administrativo. La viabilidad y/o éxito financiero del proyecto, es decir, la posibilidad cierta de que se generen los beneficios económicos futuros de acuerdo con el comportamiento de los mercados y las inversiones realizables para hacer del proyecto un negocio en marcha.

1.4.5 Evaluación del proyecto

Los pasos desarrollados en los Estudios de Mercado, Técnico, Administrativo y Financiero permiten completar la formación del proyecto, se procede entonces a efectuar su evaluación.

A través de este proceso de valoración se analizan todos los elementos que intervienen en el proyecto con el fin de determinar su viabilidad y eficacia, calcular los posibles riesgos y determinar las respuestas.

2 Módulo de mercado

2.1 Producto

Ilustración 1 Producto



Fuente: Elaboración propia

2.1.1 Características del producto

- a) Marca: M&L

Ilustración 2 Marca

Vino

M&L

Fuente: Elaboración propia

- b) **Empaque:** Botella de vino, generalmente de vidrio, la botella estándar contiene un volumen de 750 ml, y se puede decir que es debido a un desarrollo relativamente reciente. Las botellas de vino se caracterizan por tener un cierre basado en tapones de corcho o tapones alternativos.

Ilustración 3 Empaque



Fuente: Elaboración propia

c) Etiqueta:

Ilustración 4 Etiqueta



Fuente: Elaboración propia

- d) Eslogan: Sabor a cultura.
- e) Características técnicas: Syrah
- f) Tipo de vino: Tinto Joven
- g) Variedades: 100% Syrah
- h) Elaboración: Previa a su cosecha se exige que la uva tenga madurez óptima. Selección en base a degustación de bayas y análisis de las semillas. Cosecha manual con preselección de racimos en el viñedo. Segunda selección minuciosa grano a grano en

bodega. Maceración pre-fermentativa durante unos 4 días. Fermentación controlada entre 24 y 28° C.

i) Notas del enólogo:

- Color: Rojo con reflejos violáceos.
- Nariz: Intenso aroma, frutos rojos, roble bien amalgamado, con notas ahumadas.
- Boca: gran cuerpo con un toque de madera que le aporta gran personalidad, taninos equilibrados, persistentes y suaves.
- Recomendación Gastronómica: Excelente con carne asada, animales de caza, guisados y quesos fuertes.
- Servicio: 16-18 °C.

j) País de origen: Francia

2.1.2 Usos del producto

Culinarios: El uso de vinos en las salsas se emplea como fuente de disolución de los aromas debido a su contenido alcohólico, la reducción a la que se somete hace que su alcohol desaparezca por completo. Por regla general la calidad del vino empleado acabe reflejándose en la calidad final de la salsa.

Bebida: El consumo mayoritario de vino se suele hacer como bebida.

2.2 Descripción de productos sustitutos

Productos sustitutos son otras bebidas alcohólicas, como la cerveza y el champagne. (Furnieles & Torres, 2018)

2.3 Descripción de productos complementarios

Productos complementarios son sacacorchos para vino, copas de cristal, entre otros. (Furnieles & Torres, 2018)

2.4 Usuarios o consumidores

Los usuarios o consumidores finales elegidos para el producto Vino M&L es la población Monteriana de ambos sexos, Mayor de 18 años (según la Ley 124, que prohíbe total y categóricamente el expendio de bebidas embriagantes a menores de edad), y de todos los estratos, debido a que la mayor parte de esta población son consumidores activos de bebidas alcohólicas y por lo tanto una gran parte consumiría este producto, ya sea como bebida, o uso culinario. Además, una gran parte de esta población percibe el vino como una alternativa saludable, practica y refinada para para acompañar sus comidas. (GAVIRIA, 1994).

2.5 Delimitación del área geográfica

La zona donde se delimita el estudio de mercado es en el municipio de Montería –Córdoba (Castro, 2003).

2.6 Análisis de la demanda

2.6.1 Cálculo del tamaño de la muestra

Para calcular el tamaño de la muestra se tomará como población los habitantes de la cabecera municipal de Montería que tengan mayoría de edad. Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) Para el año 2020 Montería estaría constituido por 505.334 habitantes, de los cuales 395.184 pertenecen a la cabecera urbana y 110.150 a la cabecera rural; teniendo en cuenta que el porcentaje de personas mayores de edad en la cabecera urbana equivale a 62%, se determina que la población es igual a 245.014.

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N - 1) + (Z^2) \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra (?)

Z = Desviación de la muestra (confianza) 95% (1,96)

P = Probabilidad a favor (0,5)

Q = Probabilidad de fracaso (0,5)

e = Error o margen de muestreo (0,05)

N = Población (245.014)

Reemplazamos Valores:

$$n = \frac{(245.014) \times (1,96)^2 \times (0,5) \times (0,5)}{(0,05)^2 \times (245.014 - 1) + ((1,96)^2) \times (0,5) \times (0,5)}$$

$$n = 383,5$$

En consecuencia el número de encuestas a realizar equivale a 384 personas mayores de 18 años.

2.6.2 Instrumento para recolectar la información

Para realizar la recolección de la información se diseñó un cuestionario estructurado con respuestas abiertas, cerradas y de selección múltiple con única respuesta. (Anexo 1)

2.6.3 Cálculo de la demanda actual

Para el cálculo de la demanda actual se tomaron como referencia los resultados obtenidos en las preguntas 1,2 y 3 del cuestionario; que determinan la aceptación, frecuencia de consumo y cantidad de consumo de los habitantes de Montería, respectivamente. Primero se tomaron los resultados de la muestra y se hicieron extensivos al resto de la población, lo que dio como resultado una aceptación de 117.403 personas.

Luego, se tabularon las frecuencias con que estos individuos manifestaron su consumo y teniendo en cuenta cada frecuencia se determinó un consumo promedio para cada grupo de individuos. Por último se convirtieron todos los valores a una frecuencia anual, como se muestra a continuación:

Tabla 1 Demanda actual

Total Habitantes		% Aceptación		Total		
245.014		47,92%		117.403		
Habitantes	% respuesta	de Nro. Habitantes	Promedio consumo	de Frecuencia consumo	de Consumo anual	
117.403	0,5%	638	1.500,0	Cada tres años	319.029	
117.403	1,6%	1.914	625,0	Cada dos años	598.179	
117.403	9,8%	11.485	1.097,2	Anual	12.601.632	
117.403	4,9%	5.743	1.025,0	Semestral	11.772.157	
117.403	5,4%	6.381	707,5	Trimestral	18.057.021	
117.403	6,0%	7.019	736,4	Bimensual	31.009.584	
117.403	22,8%	26.798	754,2	Mensual	242.525.577	
117.403	9,8%	11.485	786,1	Quincenal	216.684.256	
117.403	26,1%	30.627	685,4	Semanal	1.007.620.075	
117.403	13,0%	15.313	531,3	Diario	2.969.359.121	
Total demanda anual en mililitros					4.510.546.631	

Fuente: Elaboración propia

La demanda calculada esta expresada en mililitros, pero sabemos que una botella de vino en promedio tiene 750ml por lo cual la demanda en botellas anualmente es de $4.510.546.631/750 = 6.014.062$ botellas.

2.6.4 Proyección de la Demanda

Para la proyección de la demanda utilizaremos la siguiente fórmula

$$D_f = D_a (1+i)^n$$

Dónde:

D_f = Demanda Final

D_a = Demanda Actual

I = Índice de crecimiento poblacional (1,02%)

n = Número de años a proyectar

Tabla 2 Proyección de la demanda

Proyección de la demanda				
Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
6.075.406	6.137.375	6.199.976	6.263.216	6.327.101

Fuente: Elaboración propia

2.7 Análisis de la oferta

Se utilizará una oferta constante, suponiendo que los establecimientos que comercializan vino, tengan a disposición del mercado el total de botellas de vino que se demandan en la actualidad; y que todos los determinantes de la oferta permanezcan constantes durante los 5 años del horizonte de planeamiento del proyecto. De acuerdo con lo anterior, la oferta sería equivalente a 6.014.062 botellas de vino anuales, durante los cinco años estudiados.

2.8 Determinación del tipo de demanda

2.8.1 Tipo de demanda

Demanda actual	6.014.062
Oferta actual	<u>6.014.062</u>
Demanda insatisfecha	0

2.8.2 Proyección de la demanda insatisfecha

Para proyectar la demanda insatisfecha se halló la diferencia entre la proyección de la demanda y la oferta constante durante los cinco años del horizonte.

Tabla 3 Proyección de la demanda insatisfecha

Proyección de la demanda Insatisfecha					
	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5
Proyección de la demanda	6.075.406	6.137.375	6.199.976	6.263.216	6.327.101
Proyección de la oferta	6.014.062	6.014.062	6.014.062	6.014.062	6.014.062
Proyección de la demanda insatisfecha	61.343	123.313	185.914	249.154	313.038

Fuente: Elaboración propia

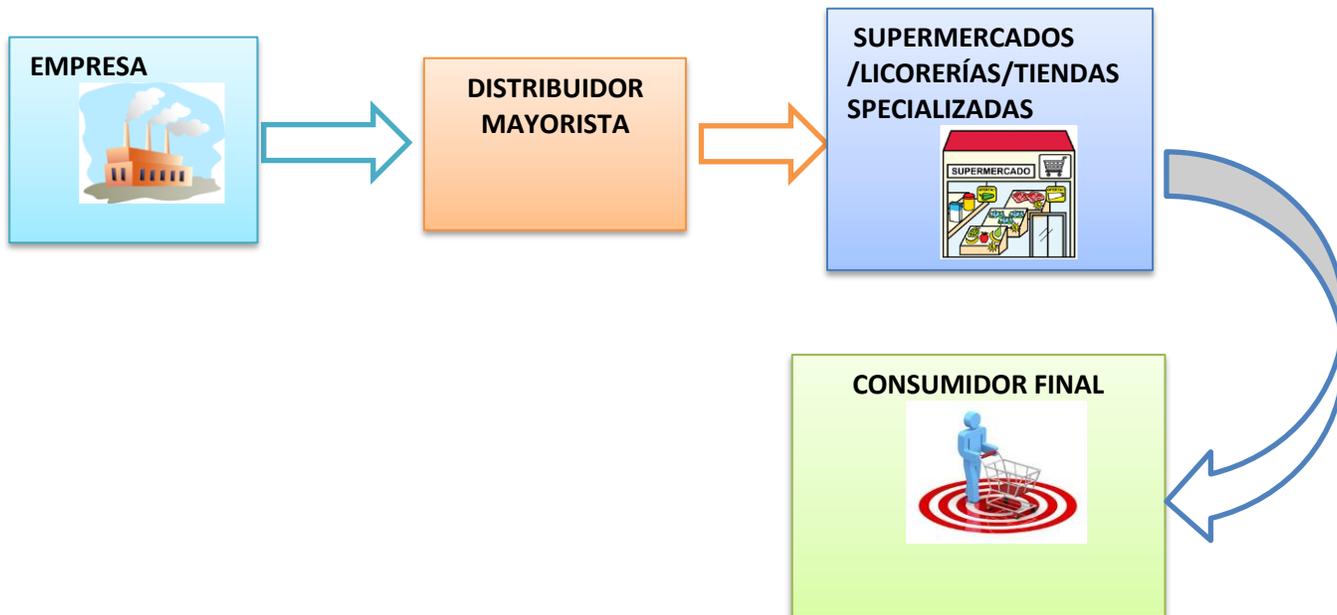
2.9 Análisis de precios

Existen grandes variedades de marcas de vino, tanto nacionales como internacionales. El vino M&L, es un vino tinto joven, y es un producto importado de Francia. Por lo tanto, el precio de nuestro producto dependerá del precio de venta de la empresa productora del mismo.

Además, el precio de venta del producto también dependerá del precio de nuestra competencia, es decir el precio de vinos con características similares al nuestro. En la etapa de comercialización del producto, este pasa por varios intermediarios (supermercados, licoreras, tiendas especializadas) y cada uno de ellos le incorpora un cierto valor o porcentaje de ganancia esperado.

2.10 Canales de comercialización

Figura 1 Canal de distribución 1



Fuente: Elaboración propia

Figura 2 Canal de distribución 2



Fuente: Elaboración propia

Para el vino M&L se establecieron dos tipos de canales de comercialización:

- El primero, enfocado en ser un eslabón entre la empresa productora y los negocios establecidos para su comercialización (supermercado, licorerías y tiendas especializadas)
- El segundo, enfocado a ser un intermediario directo entre la empresa productora y los consumidores finales.

2.11 Mercado de insumos

Para la adquisición de insumos este se implementará a partir de un proceso de importación desde Francia hasta Colombia. Teniendo en cuenta los tratados de libre comercio.

3 Módulos técnico y organizacional

3.1 Tamaño del proyecto

El tamaño óptimo de un proyecto es su capacidad instalada y se expresa en unidades de producción por año, este se considera óptimo cuando opera con los menores costos totales o la máxima rentabilidad económica.

Ahora para la inversión en compra del producto se tiene una disponibilidad de 355.000.000 millones de pesos, ahora el precio de adquisición del producto según el precio de venta de la empresa productora que es bajo el INCOTERM DPP es decir esta se hace responsable de todos los costos y gastos de la mercancía hasta hacerla llegar a nuestra empresa a un valor de 14.200 pesos por botella de vino, para un total así de 25.000 botellas que se pueden comprar con los 355.000.000.

3.2 Localización

3.2.1 Estudio de localización a nivel macro

Tabla 4 Macrolocalización

FACTORES RELEVANTES	PESO ASIGNADO Esc.0-1	ALTERNATIVA DE LOCALIZACIÓN					
		Montería		Cereté		Planeta rica	
		Calificación Esc.1-100	Calificación ponderada	Calificación Esc.1-100	Calificación ponderada	Calificación Esc.1-100	Calificación ponderada
ECONÓMICOS							
Ubicación de PYMES	0,2	85	17	70	14	70	14
Vías de comunicación	0,1	80	8	75	7,5	60	6
Medios de comunicación.	0,1	90	9	70	7	70	7
Ubicación de proveedores	0,1	80	8	80	8	80	8
Dinamismo Económico	0,1	90	9	60	6	80	8
Costo de mano de obra	0,05	70	3,5	80	4	80	4
CULTURALES							
Hábitos de compra	0,1	90	9	80	8	85	8,5
POLITICOS							
Regulaciones específicas	0,05	70	3,5	70	3,5	70	3,5
SOCIALES							
Interés del Municipio	0,1	80	8	70	7	75	7,5
Actitud de la comunidad empresarial	0,1	85	8,5	80	8	85	8,5
TOTAL	1		83,5		73		75

Fuente: Elaboración propia

3.2.2 Estudio de localización a nivel micro

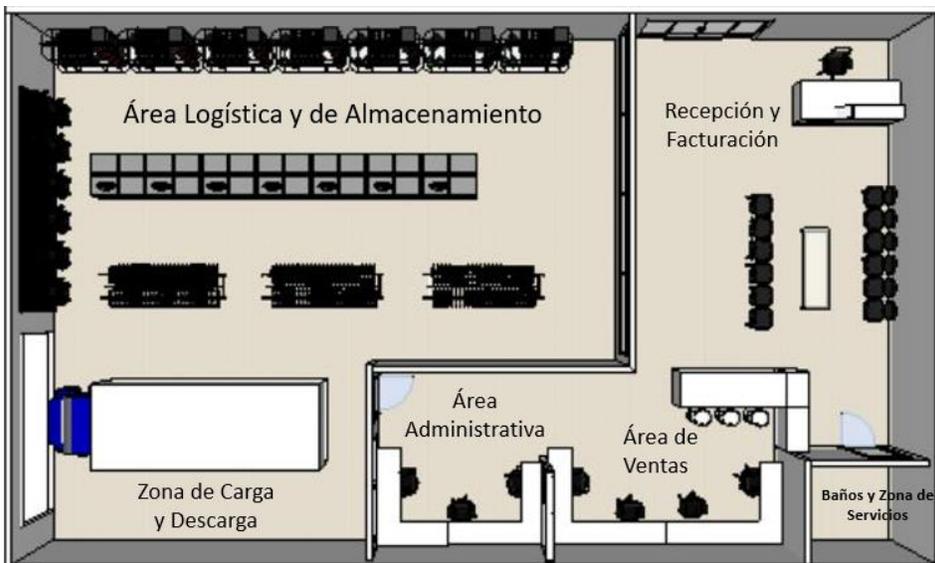
Tabla 5 Microlocalización

Factores Relevantes	Peso asignado (0-1)	Alternativa de localización					
		Centro de la ciudad		Norte de la ciudad		Sur occidente de la ciudad	
		Calificación (0-100)	Peso ponderado	Calificación (0-100)	Peso ponderado	Calificación (0-100)	Peso ponderado
Disponibilidad locativas	0,2	80	16	80	16	45	9
Costo de arriendo	0,15	60	9	50	7,5	70	10,5
Costo de servicios públicos	0,15	60	9	50	7,5	80	12
Afluencia de clientes	0,3	70	21	90	27	30	9
Posibilidades de expansión	0,2	60	12	85	17	40	8
TOTAL	1		67		75		48,5

Fuente: Elaboración propia

3.3 Distribución en planta

Figura 3 Distribución en planta



Fuente: Elaboración propia

Figura 4 Distribución en planta 2



Fuente: Elaboración propia

3.4 Proceso de comercialización

3.4.1 Descripción del proceso

3.4.1.1 *Recepción de mercancía*

Es cuando la mercancía llega a nuestras instalaciones.

3.4.1.2 *Verificación de mercancías y documentos*

También se realiza una inspección física a la mercancía para observar que no halla inconsistencias o la mercancía haya sido modificada o sufrido daños, se corroboran la documentación pertinente tales como; factura, declaración de importación, declaración andina de valor, entre otros. Si se encuentran inconsistencias tanto en los documentos como en la mercancía esta será inmediatamente rechazada.

3.4.1.3 *Clasificación de la mercancía*

Se hace la respectiva clasificación de la mercancía dependiendo sus características.

3.4.1.4 *Almacenamiento*

Se almacena la mercancía en sus respectivas estanterías.

3.4.1.5 *Ventas*

Se efectúa la venta de la mercancía.

3.4.1.6 *Facturación*

Se hace la respectiva facturación.

3.4.1.7 *Carga*

Los productos ya vendidos pasan a área de carga de la planta.

3.4.1.8 Despacho

Mercancía cargada y en ruta de entrega.

3.5 Naturaleza jurídica

La planta distribuidora del vino “M&L”. La estableceremos bajo la naturaleza jurídica de Sociedad por Acciones Simplificadas (SAS) con el nombre de Distribuidora Imporvinos S.A.S.; De esta manera establecer una sociedad comercial de capital, fundamentado en el código de comercio colombiano, la ley 1258 de 2008 y el decreto 2020 de 2008.

Una sociedad por acciones simplificadas puede constituirse por una o varias personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, su naturaleza es comercial, pero puede hacer actividades tanto comerciales como civiles, se crea por documento privado y nace después del registro en la cámara de comercio, a menos de que los aportes iniciales incluyan bienes inmuebles se requiere de escritura pública.

Según el artículo 5 de la ley 1258; por regla general, SAS se constituye por Documento Privado donde consta:

- Nombre, documento de identidad y domicilio de los accionistas.
- Razón Social seguida de las letras “SAS”.
- El domicilio principal de la sociedad y las sucursales.
- Término de duración, puede ser a término indefinido.
- Enunciación clara de las actividades, puede ser indefinido para realizar cualquier actividad lícita.
- Capital Autorizado, Suscrito y Pagado.
- Número y clase de acciones, términos y formas en que se pagarán.

- Forma de administrar, con documentos y facultades de los administradores.
Cuanto menos un Representante Legal.

Sin embargo, cuando se donen bienes que necesiten como formalidad legal (escritura pública), la constitución debe elevarse a escritura pública también.

Los estatutos de la sociedad fijarán los órganos necesarios y sus respectivas funciones, cuando menos un representante legal. En caso de ser un solo accionista, éste ostentará todas las funciones y obligaciones que la ley le confiere. Cabe destacar que no deberá tener revisor fiscal al menos que supere los topes reglamentados por la ley 43 de 1990.

Los accionistas responderás sólo hasta el límite de sus aportes. Sin importar la causa de la obligación, laboral, fiscal etc. Puede desestimarse su personalidad jurídica en caso de probarse que fue constituida para defraudar, dicha estimación la da las Supersociedades.

La única limitación de la SAS es la de negociar sus valores en el mercado público de valores. Cabe destacar que el pago de las acciones suscritas no puede exceder de 2 años.

La SAS puede emitir cualquiera de los tipos de acciones, especificando sus derechos y formas de negociación. Respetando siempre, ante todo, la ley.

Otras Disposiciones

- Cualquier sociedad puede transformarse a SAS cuando el 100% de los socios así lo decidan.
- Existe la fusión abreviada, cuando una sociedad detente más del 90% de las acciones de una SAS.
- En materia tributaria, SAS funcionará como una SA Se deliberará con por lo menos la mitad más una de las acciones suscritas.
- Se determinará con la mitad más una de las presentes.

3.6 Misión

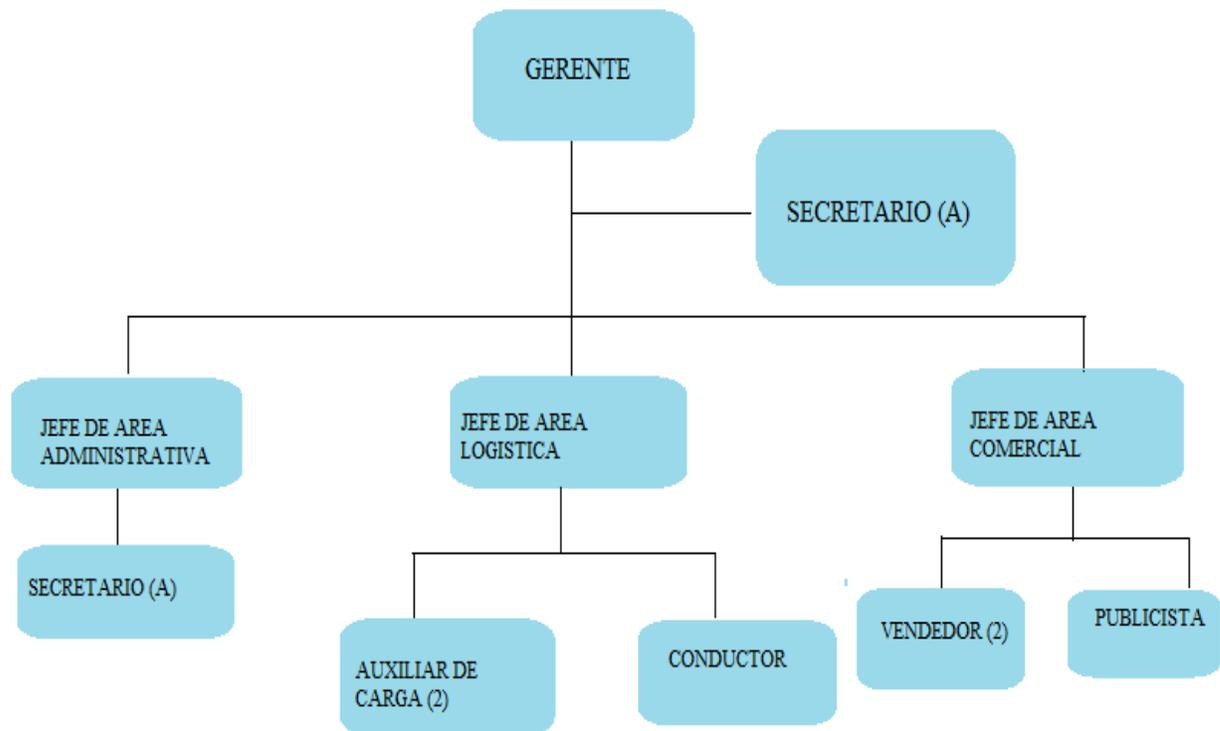
Distribuidora Imporvinos S.A.S., es una comercializadora de vinos importados de la mejor calidad, que busca satisfacer las necesidades de nuestros clientes, siendo un intermediario entre los productores, los minimercados y consumidores de vinos en la región. Nos caracterizamos por ser una empresa con los más excelentes estándares de calidad en nuestro proceso logístico y personal capacitado, siendo responsables en los tiempos de entrega, disponibilidad de productos y una óptima solución inmediata a cualquier necesidad del cliente en base a la amabilidad, respeto y equidad.

3.7 Visión

Lograr para el 2022, posesionarnos como la mayor empresa distribuidora de vinos importados en la región. Con el mejor reconocimiento en cada uno de los procesos: administrativos, logísticos y comerciales. Ofreciendo productos de la más alta calidad a nuestros clientes, con una óptima satisfacción de sus necesidades.

3.8 Organigrama

Figura 5 Organigrama



Fuente: Elaboración propia

3.9 Manual de funciones

Tabla 6 Manual de funciones Gerente

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	Gerente
Dependencia:	Gerencia
Número de Cargos:	1
Reporta a:	Socios
Requisitos Mínimos	
Educación:	Administrador, financiero, economista, contador público o profesional en negocios.
Experiencia:	Un (1) año de experiencia en gerencia empresarial, gestión de operaciones y gestión de talento humano.
Objetivo Principal	
Gestionar eficientemente el proceso administrativo de la empresa, los procesos organizacionales, recursos físicos, financieros y humanos. Además de tomar decisiones a corto, mediano y largo plazo. Según las necesidades que correspondan.	
Funciones del Cargo	
<ul style="list-style-type: none"> -Planificar los objetivos generales y específicos de la empresa a corto y largo plazo. -Organizar la estructura de la empresa actual y a futuro; como también de las funciones y los cargos. -Analizar los problemas de la empresa en el aspecto financiero, administrativo, personal, contable entre otros. -Diseñar y ejecutar los planes de desarrollo, los planes de acción anual y los programas de inversión, mantenimiento y gastos. -Dirigir la contabilidad velando porque se cumplan las normas legales que la regulan. 	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7 Manual de funciones Jefe de área administrativa

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	Jefe de área administrativa
Dependencia:	Área administrativa
Número de Cargos:	1
Reporta a:	Gerencia
Requisitos Mínimos	
Educación:	Contador público
Objetivo Principal	
Dirigir el área administrativa de la empresa, en todo lo referente al manejo operativo y los recursos físicos, financiero y de personal.	
Funciones del Cargo	
<ul style="list-style-type: none"> -Sugerir a la Gerencia, la formulación de políticas, planes y programas para la administración del personal, los recursos físicos y financieros -Definir, ejecutar y controlar las políticas, planes y programas relacionados con la gestión presupuestal y contable de la empresa. -Dirigir, coordinar y controlar el proceso contractual. -Dirigir y verificar la elaboración, consolidación y presentación de los estados financieros y suministrar la información financiera que le sea solicitada por las autoridades competentes. -Asesorar a la Dirección General en la formulación de políticas, planes y programas para la administración del talento humano, los recursos físicos y financiero. 	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8 Manual de funciones Secretario (a)

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	Secretario(a)
Dependencia:	Gerencia general y área administrativa
Número de Cargos:	2
Reporta a:	Gerencia y jefe del área administrativa.
Requisitos Mínimos	
Educación:	Técnico o tecnólogo en administración de empresas o contabilidad.
Experiencia:	Un (1) año de experiencia en secretariado
Objetivo Principal	
Servir de apoyo a la gerencia y al área administrativa, en el manejo y control de cada una de las operaciones que se realizan, además de ayudar como un interlocutor en cada una de las áreas de la empresa.	
Funciones del Cargo	
<p>-Producir los documentos que se originen de las funciones administrativas, siguiendo la norma técnica y la legislación vigente.</p> <p>-Facilitar el servicio a los de acuerdo con las políticas de la empresa.</p> <p>-Organizar la documentación requerida por la gerencia y área administrativa en base a las normas técnicas, legales necesarias para organización de la empresa</p> <p>-Coordinar las actividades asignadas al personal, teniendo en cuentas las funciones de la unidad administrativa.</p> <p>-Estructurar y llevar control de los pedidos y mantener existencias de suministros de oficina.</p>	
Fuente: Elaboración propia	

Tabla 9 Manual de funciones Jefe de área logística

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	Jefe de área logística
Dependencia:	Gerencia general
Número de Cargos:	1
Reporta a:	Gerencia
Requisitos Mínimos	
Educación:	Profesional o ingeniero industrial
Experiencia:	Un (1) año de experiencia en proceso logístico.
Objetivo Principal	
Dirigir las actividades de logística y utilizar con efectividad la política de Control de operativo y logístico de la empresa.	
Funciones del Cargo	
<ul style="list-style-type: none"> -Gestionar de forma óptima el aprovisionamiento y la planificación, es decir, la logística interna. -Controlar y coordinar las funciones en la cadena de suministro. -Analizar los procedimientos de distribución de las operaciones comerciales. -Optimizar el transporte: reducir el coste, plazos e itinerarios de entrega. -Utilizar el software de aprovisionamiento, transporte y control logístico. -Gestionar y planificar las actividades de compras, producción, transporte, almacenaje y distribución. 	
Fuente: Elaboración propia	

Tabla 10 Manual de funciones Auxiliar de carga

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	Auxiliar de carga
Dependencia:	Área logística
Número de Cargos:	2
Reporta a:	Jefe del área logística
Requisitos Mínimos	
Educación:	personas capacitadas en manejo de montacargas
Experiencia:	Un (1) año de experiencia en proceso logístico.
Objetivo Principal	
Realizar operaciones auxiliares de almacén, recepción, consolidación, ubicación básica, preparación y expedición de cargas y descargas, de forma coordinada o en equipo, bajo la supervisión de un responsable, siguiendo las instrucciones recibidas, y aplicando los procedimientos y equipos adecuados, en condiciones de productividad y respetando la normativa de seguridad, salud y prevención de riesgos.	
Funciones del Cargo	
<ul style="list-style-type: none"> -Realizar las operaciones auxiliares de recepción, colocación, mantenimiento y expedición de cargas en el almacén de forma integrada en el equipo. -Preparar pedidos de forma eficaz y eficiente, siguiendo procedimientos establecidos. -Manipular cargas con carretillas elevadoras. 	
Fuente: Elaboración propia	

Tabla 11 Manual de funciones Conductor

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	Conductor
Dependencia:	Área logística
Número de Cargos:	1
Reporta a:	Jefe del área logística
Requisitos Mínimos	
Educación:	Conductor con licencia de conducción (categoría C5) vigente, a paz y salvo respecto a multas y estar disponible en el horario señalado. Además, debe tener el título de bachiller académico
Experiencia:	Un (1) año de experiencia en manejo de vehículos grandes.
Objetivo Principal	
Conducir el vehículo asignado por el proyecto cumpliendo con el código de tránsito y manual de vehículos de la organización.	
Funciones del Cargo	
<ul style="list-style-type: none"> -Cumplir con las normas de tránsito y transporte, emitidas por el ministerio de transporte -Velar por su seguridad personal y sus acompañantes. -Trasladar de manera adecuada las mercancías y equipos. Teniendo en cuenta las recomendaciones del jefe del área logística. -Supervisar que la carga corresponda con lo establecido en los documentos. -Comunicar las posibles eventualidades como fallas mecánicas. 	
Fuente: Elaboración propia	

Tabla 12 Manual de funciones Jefe de área comercial

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	Jefe de área comercial
Dependencia:	Área comercial
Número de Cargos:	1
Reporta a:	Gerencia
Requisitos Mínimos	
Educación:	Profesional en administración y negocios con énfasis gestión comercial.
Experiencia:	Dos (2) años de experiencia en mercadeo y gestión comercial
Objetivo Principal	
Dirigir de manera responsable, eficiente y eficaz, las relaciones con los clientes y de la consecución de los objetivos de venta que son la fuente principal de ingresos de la empresa.	
Funciones del Cargo	
<ul style="list-style-type: none"> -Analizar y desarrollar la metodología de trabajo. -Determinar el potencial de compra de las diferentes categorías de clientes. -Elaborar las previsiones de venta de común acuerdo con la gerencia de la empresa. -Planificar los objetivos y estrategias de su equipo. -Desarrollar una estructura organizativa de venta capaz de alcanzar los objetivos. 	
Fuente: Elaboración propia	

Tabla 13 Manual de funciones Vendedor

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo:	Vendedor
Dependencia:	Área comercial
Número de Cargos:	2
Reporta a:	Jefe de área comercial
Requisitos Mínimos	
Educación:	Técnico o tecnólogo en ventas
Experiencia:	un (1) año de experiencia en mercadeo y ventas
Objetivo Principal	
Llevar a cabo la promoción, venta y distribución de los productos de la empresa, según las directrices del Área Comercial, manteniendo e incrementando una excelente relación con los clientes.	
Funciones del Cargo	
<ul style="list-style-type: none"> -Planear actividades de mercadeo que respondan a las necesidades y expectativas de los clientes y a los objetivos de la empresa. -Seguir la política de precios de la compañía y las condiciones de venta. -Negociar productos y servicios según condiciones del mercado y políticas de la empresa. -Proyectar el mercado de acuerdo con el tipo de producto o servicio y características de los consumidores y usuarios. -Reportar al jefe del área comercial los resultados obtenidos. 	

Fuente: Elaboración propia

3.10 Imagen corporativa

Ilustración 5 Imagen corporativa



Distribuidora Imporvino S.A.S.

Fuente: Elaboración propia

3.11 Eslogan

“Un sabor único en cada botella”

4 Módulo de impacto social, económico y ambiental

4.1 Impacto social

La distribuidora Imporvinos S.A.S, representará para los habitantes de la ciudad Montería, nuevas oportunidades de empleo, contribuyendo a la generación de nuevos ingresos para varias familias, las cuales se verán beneficiadas por la puesta en marcha de esta distribuidora.

Como nueva empresa, es importante crear y/o establecer un vínculo con las comunidades alrededor. Con el objetivo de afectar en lo menos posible la calidad de vida de los habitantes alrededor del centro de operaciones de la compañía. Así tener una conciencia y sentido de Responsabilidad Social. El cual es muy importante para las empresas, así poder asegurar un desarrollo sostenible, un progreso integral y preservación del medio ambiente.

Por otra parte, se llevar a cabo una campaña de prevención y concientización para el uso y consumo del vino de manera responsable. También incentivar el consumo de esta bebida, como un acompañante para múltiples ocasiones y eventos especiales. Por ejemplo, como un ingrediente culinario y una bebida para acompañar las comidas.

4.2 Impacto económico

La Distribuidora Imporvinos S.A.S., permitiría un desarrollo en los ingresos y la economía del municipio de Montería, siendo un generador y promotor del sector comercio en la ciudad. También al ser una empresa la cual se dedicará a la importación, ayudaría a buscar nuevas oportunidades de negocios con diferentes países y la entrada de nuevos productos y la diversificación de los vinos. Por otra parte, incentivar a la industria nacional para que exploten ampliamente este sector, así generando nuevas organizaciones y por ende más desarrollo para la economía nacional y sus habitantes.

La puesta en marcha de la distribuidora incrementará el valor de los terrenos y las edificaciones cercanas, tendrá un efecto en el valor catastral, haciendo que el impuesto predial aumente su valor y por ende el valor del suelo, lo que su vez haría que haya más ingresos por este concepto y se puedan hacer inversiones en la infraestructura de la ciudad. Además de la realización de diferentes obras de beneficio para la población de la ciudad de Montería.

Por parte, la actividad de la distribuidora generaría para la ciudad y el país más ingresos, (impuestos), siendo administrados por los correspondientes entes territoriales, tales como alcaldías, gobernaciones y el gobierno Nacional. Los cuales ayudarían a mejorar la parte social, porque habría más recursos destinados para los diferentes sectores sociales como son: la salud, educación, infraestructura y demás programas sociales necesarios para el mejoramiento de la calidad vida de las personas y las familias, también como el desarrollo de las diferentes comunidades del país y la región.

4.3 Impacto ambiental

La distribuidora Imporvinos S.A.S, generaría en el entorno cercano contaminación del aire, producida por emisiones gaseosas de los camiones y maquinarias, movimiento de máquinas, su estacionamiento y mantenimiento, y como medida para disminuir este impacto, Los vehículos y maquinarias se deben mantener en óptimas condiciones mecánicas con el fin de minimizar las emisiones de los escapes.

Además de esto también se generaría polución sonora, por movimiento de vehículos, y personal, debido a obras de remodelación, Movimiento de máquinas y de personal durante la remodelación. Como medida para reducir este impacto se ordenarían las actividades por sectores de trabajo, y evitando actividades en horario de descanso y recargo de muchas actividades en la misma franja de trabajo, lo cual conlleva a la disminución de la polución sonora. Por otra parte,

también se vería incrementado el consumo de combustibles fósiles, además de los sistemas de enfriamiento de las bodegas, por la energía que se necesita para las mismas.

También se daría acumulación de residuos y/o basuras, debido a la alta concentración de personas edificio, para mitigarlo se puede realizar instructivos sencillos y claros sobre tratamiento de basura, horario de recolección.

5 Módulo financiero

5.1 Inversiones

Tabla 14 Inversiones en obras físicas

Detalle de inversión	Cantidad	Costo unitario	Costo total	Vida útil años
Terreno	1	\$ 40.000.000	\$ 40.000.000	
Construcción de planta	1	\$ 25.000.000	\$ 25.000.000	10
Total			\$ 65.000.000	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 15 Inversión en maquinaria y equipo

Detalle de inversión	Cantidad	Costo unitario	Costo total	Vida útil años
Camión repartidor	1	\$ 70.000.000	\$ 70.000.000	10
Caba industrial para vinos	1	\$ 7.000.000	\$ 7.000.000	10
Montacargas	1	\$ 12.000.000	\$ 12.000.000	10
Impresora	1	\$ 1.074.000	\$ 1.074.000	10
Fotocopiadora	1	\$ 3.990.000	\$ 3.990.000	5
Teléfono fax	1	\$ 320.000	\$ 320.000	5
Teléfono inalámbrico	1	\$ 72.000	\$ 72.000	5
Computadores de mesa	4	\$ 1.500.000	\$ 6.000.000	5
Cámaras de seguridad	4	\$ 90.000	\$ 360.000	5
Nevera	1	\$ 1.200.000	\$ 1.200.000	5
Dispensador de agua	1	\$ 250.000	\$ 250.000	5
Aires industriales instalados	2	\$ 6.297.098	\$ 12.594.196	5
Total			\$ 114.860.196	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 16 Inversión en muebles y enseres

Detalle de inversión	Cantidad	Costo		Vida útil años
		unitario	Costo total	
Escritorios	4	\$ 200.000	\$ 800.000	5
Mesa de juntas	1	\$ 1.300.000	\$ 1.300.000	5
Tablero	1	\$ 150.000	\$ 150.000	5
Sillas de escritorio	4	\$ 105.000	\$ 420.000	5
Sillas marca rimax	12	\$ 50.000	\$ 600.000	5
Archivadores	3	\$ 80.000	\$ 240.000	5
Elementos varios de papelería	1	\$ 70.000	\$ 70.000	5
Total			\$ 3.580.000	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 17 Gastos preoperativos

Detalle de inversión	Costo total
Licencias y Tramites	\$ 4.000.000
Montaje y Puesta en Marcha	\$ 2.000.000
Imprevistos	\$ 1.500.000
Total Inversión en Activos Intangibles	\$ 7.500.000

Fuente: Elaboración propia

5.2 Costos operacionales

Tabla 18 Costo de mano de obra

Cargo	Remuneración mensual	Remuneración anual	Prestaciones sociales	Costo total
Mano de Obra Directa				
Operarios (3) - 2 Auxiliar de Carga - 1 Conductor	\$ 2.670.000	\$ 32.040.000	\$ 16.209.036	\$ 48.249.036
Subtotal	\$ 2.670.000	\$ 32.040.000	\$ 16.209.036	\$ 48.249.036
Mano de Obra Indirecta				
Jefe de Área Operativa	\$ 1.200.000	\$ 14.400.000	\$ 7.284.960	\$ 21.684.960
Subtotal	\$ 1.200.000	\$ 14.400.000	\$ 7.284.960	\$ 21.684.960
Total	\$ 3.870.000	\$ 46.440.000	\$ 23.493.996	\$ 69.933.996

Fuente: Elaboración propia

Tabla 19 Costo de mercancías

Mercancía	Unidad medida	de	Cantidad	Costo unitario	Costo total
Mercancías					
Vino malbec	Botella		\$ 5.000	\$ 14.200	\$ 71.000.000
Vino rosado	Botella		\$ 5.000	\$ 14.200	\$ 71.000.000
Vino blanco	Botella		\$ 5.000	\$ 14.200	\$ 71.000.000
Vino cabernet	Botella		\$ 5.000	\$ 14.200	\$ 71.000.000
Vino tinto	Botella		\$ 5.000	\$ 14.200	\$ 71.000.000
Subtotal	Compra	de			\$ 355.000.000
Mercancías					
Otras compras					
Bolsas Marcadas	Unidad		\$ 25.000	\$ 800	\$ 20.000.000
Subtotal Otras Compras					\$ 20.000.000
Total					\$ 375.000.000

Fuente: Elaboración propia

Tabla 20 Costo de servicios – primer año de operación

Servicios	Unidad de medida	Unidad medida mes	Costo unitario	Costo total
Agua	M3	12	\$ 145.000	\$ 1.740.000
Energía	Kw/Hora	12	\$ 340.000	\$ 4.080.000
Internet	Mes	12	\$ 85.000	\$ 1.020.000
Mantenimiento	Bimestre	6	\$ 120.000	\$ 720.000
Total				\$ 7.560.000

Fuente: Elaboración propia

Tabla 21 Gastos por depreciación

Activos de producción	Vida Útil	Costo del activo	1	2	3	4	5	Valor Residual
Camión repartidor	10	70.000.000	7.000.000	7.000.000	7.000.000	7.000.000	7.000.000	35.000.000
Caba industrial para vinos	10	7.000.000	700.000	700.000	700.000	700.000	700.000	3.500.000
Montacargas	10	12.000.000	1.200.000	1.200.000	1.200.000	1.200.000	1.200.000	6.000.000
Impresora	10	1.074.000	107.400	107.400	107.400	107.400	107.400	537.000
Fotocopiadora	5	3.990.000	798.000	798.000	798.000	798.000	798.000	-
Teléfono fax	5	320.000	64.000	64.000	64.000	64.000	64.000	-
Teléfono inalámbrico	5	72.000	14.400	14.400	14.400	14.400	14.400	-
Computadores de mesa	5	6.000.000	1.200.000	1.200.000	1.200.000	1.200.000	1.200.000	-
Cámaras de seguridad	5	360.000	72.000	72.000	72.000	72.000	72.000	-
Nevera	5	1.200.000	240.000	240.000	240.000	240.000	240.000	-
Dispensador de agua	5	250.000	50.000	50.000	50.000	50.000	50.000	-
Aires industriales instalados	5	12.594.196	2.518.839	2.518.839	2.518.839	2.518.839	2.518.839	-
Escritorios	5	800.000	160.000	160.000	160.000	160.000	160.000	-
Mesa de juntas	5	1.300.000	260.000	260.000	260.000	260.000	260.000	-
Tablero	5	150.000	30.000	30.000	30.000	30.000	30.000	-
Sillas de escritorio	5	420.000	84.000	84.000	84.000	84.000	84.000	-
Sillas marca rimax	5	600.000	120.000	120.000	120.000	120.000	120.000	-
Archivadores	5	240.000	48.000	48.000	48.000	48.000	48.000	-
Elementos varios de papelería	5	70.000	14.000	14.000	14.000	14.000	14.000	-
Total			14.680.639	14.680.639	14.680.639	14.680.639	14.680.639	45.037.000

Fuente: Elaboración propia

Tabla 22 Remuneración al personal administrativo

Cargo		Remuneración mensual	Remuneración anual	Prestaciones sociales	Costo total
Gerente		\$ 1.200.000	\$ 14.400.000	\$ 7.284.960	\$ 21.684.960
Jefe	Área				
Administrativa		\$ 1.000.000	\$ 12.000.000	\$ 6.070.800	\$ 18.070.800
Secretario(a)		\$ 890.000	\$ 10.680.000	\$ 5.403.012	\$ 16.083.012
Gerente de Venta		\$ 1.000.000	\$ 12.000.000	\$ 6.070.800	\$ 18.070.800
Vendedores 2		\$ 1.800.000	\$ 21.600.000	\$ 10.927.440	\$ 32.527.440
Publicista		\$ 900.000	\$ 10.800.000	\$ 5.463.720	\$ 16.263.720
Total		\$ 6.790.000	\$ 81.480.000	\$ 41.220.732	\$ 122.700.732

Fuente: Elaboración propia

Tabla 23 Otros gastos administrativos

Detalle	Costo mensual	Costo anual
Gastos varios	\$ 150.000	\$ 1.800.000
Papelería	\$ 100.000	\$ 1.200.000
Total	\$ 250.000	\$ 3.000.000

Fuente: Elaboración propia

Tabla 24 Gastos de venta

Detalle	Costo anual	Observación
Publicidad	\$ 3.500.000	
Transporte	\$ 350.000	
Mercadeo	\$ 2.000.000	
Total	\$ 5.850.000	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 25 Amortización de gastos diferidos

Activos	Plazo de amortización	Costo del activo	Valor amortización anual					
			1	2	3	4	5	
Gastos Preoperativos.	5	\$ 7.500.000	\$ 1.500.000	\$ 1.500.000	\$ 1.500.000	\$ 1.500.000	\$ 1.500.000	\$ 1.500.000

Fuente: Elaboración propia

Tabla 26 Distribución de costos

Detalle	Costo	Costos Fijos	Costos Variables
Costos de Producción.			
M de O. Directa	\$ 48.249.036		\$ 48.249.036
M de O. Indirecta	\$ 21.684.960	\$ 21.684.960	
Compra de mercancía	\$ 355.000.000		\$ 355.000.000
Compra de otras mercancías	\$ 20.000.000		\$ 20.000.000
Servicios	\$ 7.560.000		\$ 7.560.000
Depreciación	\$ 14.680.639	\$ 14.680.639	
Subtotal	\$ 467.174.635	\$ 36.365.599	\$ 430.809.036
Gastos de Adm.			
Sueldos y Prestaciones	\$ 122.700.732	\$ 122.700.732	
Otros Gast. Adm.	\$ 3.000.000	\$ 3.000.000	
Amortización.	\$ 1.500.000	\$ 1.500.000	
Subtotal	\$ 127.200.732	\$ 127.200.732	
Gastos de venta			
Publicidad	\$ 3.500.000	\$ 3.500.000	
Distribución	\$ 350.000	\$ 350.000	
Mercadeo	\$ 2.000.000	\$ 2.000.000	
Subtotal	\$ 5.850.000	\$ 5.850.000	
Total	\$ 600.225.367	\$ 169.416.331	\$ 430.809.036

Fuente: Elaboración propia

Tabla 27 Programa de inversión fija del proyecto

Concepto	AÑOS					
	0	1	2	3	4	5
Activos fijos tangibles						
Obras físicas	\$ 65.000.000					
Maquinarias y equipos	\$ 114.860.196					
Muebles y enseres	\$ 3.580.000					
Subtotal	\$ 183.440.196					
Activos Diferidos						
Gastos Preoperativos	\$ 7.500.000					
Subtotal	\$ 7.500.000					
Total Inversión Fija	\$ 190.940.196					

Fuente: Elaboración propia

Costo Totales	\$ 600.225.367
Costo - Depreciacion	\$ 585.544.728
Gasto Admi	\$ 127.200.732
Gasto Admi - Amortizacion	\$ 125.700.732
Gastos de Ventas	\$ 5.850.000
Costo Operacional Anual	\$ 717.095.460
Costo Operacional Diario	\$ 1.991.932
Ciclo Operativo	30
Capital de Trabajo	\$ 59.757.955
Crecimiento Prome Infla	4,09%

Tabla 28 Inversión en capital de trabajo

Detalle	AÑOS				
	0	1	2	3	4
Capital de trabajo	\$ 59.757.955	\$ 2.444.100	\$ 2.544.064	\$ 2.648.116	\$ 2.756.424

Fuente: Elaboración propia

Tabla 29 Programa de inversión

Concepto	AÑOS					
	0	1	2	3	4	5
Inversión fija	\$ 190.940.196					
Capital de trabajo	\$ 59.757.955	\$ 2.444.100	\$ 2.544.064	\$ 2.648.116	\$ 2.756.424	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 30 Valor residual de activos

Detalle	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Activos de producción				\$ 45.037.000	
Subtotal activos de producción				\$ 45.037.000	
Vr. Residual Capital de Trabajo				\$ 70.150.660	
Total Vr. residual				\$ 115.187.660	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 31 Flujo neto de inversiones

Concepto	AÑOS					
	0	1	2	3	4	5
Inversión fija	\$ 190.940.196					
Capital de trabajo	\$ 59.757.955	\$ 2.444.100	\$ 2.544.064	\$ 2.648.116	\$ 2.756.424	\$ -
Valor residual						\$ 115.187.660
Inversiones	\$ 250.698.151	\$ 2.444.100	\$ 2.544.064	\$ 2.648.116	\$ 2.756.424	\$ 115.187.660

Fuente: Elaboración propia

5.3 Cálculo del punto de equilibrio

$$Pe = \frac{CFT}{Pvu - Cvu}$$

$$Cvu = \frac{Cv}{Q}$$

$$Pvu = Cu + \frac{Cu \times M}{1 - m}$$

$$CT = CV + CF$$

$$Cu = \frac{CT}{Q}$$

Dónde:

Pe = Punto de equilibrio

CFT = Costos Fijos Totales

Pvu = Precio de Venta Unitario

Cvu = Costo Variable Unitario

Cf = Costos fijos

Cv = Costos Variables

Cu = Costo unitario

Q = Cantidad

$$CT = 430.809.036 + 169.416.331$$

$$CT = 600.225.367$$

$$Cu = \frac{600.225.367}{25.000}$$

$$\text{Costo unitario} = 24.009$$

$$Cvu = \frac{430.809.036}{25.000}$$

$$Cvu = 17.232$$

$$Pvu = 24,009 + \frac{24.009 \times 0,2}{(1 - 0,2)}$$

$$Pvu = 30.011$$

$$Pe = \frac{169.416.331}{30.011 - 17.232}$$

$$Pe = 13.257 \text{ Botellas de vino}$$

5.4 Proyecciones financieras

Tabla 32 Presupuesto de ingresos

DETALLE	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Ingresos por ventas	\$ 750.000.000	\$ 780.675.000	\$ 812.604.608	\$ 845.840.136	\$ 880.434.998
Total ingreso	\$ 750.000.000	\$ 780.675.000	\$ 812.604.608	\$ 845.840.136	\$ 880.434.998

Fuente: Elaboración propia

Tabla 33 Presupuesto de costo de comercialización

Detalle	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Costos directos					
Compra de mercancía	\$ 355.000.000	\$ 369.519.500	\$ 384.632.848	\$ 400.364.331	\$ 416.739.232
Mano de obra directa	\$ 48.249.036	\$ 50.222.422	\$ 52.276.519	\$ 54.414.628	\$ 56.640.187
Depreciación	\$ 14.680.639	\$ 14.680.639	\$ 14.680.639	\$ 14.680.639	\$ 14.680.639
Subtotal costo directo	\$ 417.929.675	\$ 434.422.561	\$ 451.590.005	\$ 469.459.598	\$ 488.060.058
Gastos generales de fab.					
Materiales indirectos	\$ 20.000.000	\$ 20.818.000	\$ 21.669.456	\$ 22.555.737	\$ 23.478.267
Mano de obra indirecta	\$ 21.684.960	\$ 22.571.875	\$ 23.495.065	\$ 24.456.013	\$ 25.456.264
Servicios	\$ 7.560.000	\$ 7.869.204	\$ 8.191.054	\$ 8.526.069	\$ 8.874.785
Subtotal	\$ 49.244.960	\$ 51.259.079	\$ 53.355.575	\$ 55.537.818	\$ 57.809.315
Total	\$ 467.174.635	\$ 485.681.640	\$ 504.945.581	\$ 524.997.417	\$ 545.869.373

Fuente: Elaboración propia

Tabla 34 Presupuesto de gasto de administración

Detalle	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Sueldos y prestaciones	\$ 122.700.732	\$ 127.719.192	\$ 132.942.907	\$ 138.380.272	\$ 144.040.025
Otros gastos de administración	\$ 3.000.000	\$ 3.122.700	\$ 3.250.418	\$ 3.383.361	\$ 3.521.740
Amortización	\$ 1.500.000	\$ 1.500.000	\$ 1.500.000	\$ 1.500.000	\$ 1.500.000
Total	\$ 127.200.732	\$ 132.341.892	\$ 137.693.325	\$ 143.263.632	\$ 149.061.765

Fuente: Elaboración propia

Tabla 35 Presupuesto de gastos de ventas

Detalle	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Mercadeo	\$ 2.000.000	\$ 2.081.800	\$ 2.166.946	\$ 2.255.574	\$ 2.347.827
Publicidad	\$ 3.500.000	\$ 3.643.150	\$ 3.792.155	\$ 3.947.254	\$ 4.108.697
Distribución	\$ 350.000	\$ 364.315	\$ 379.215	\$ 394.725	\$ 410.870
Total	\$ 5.850.000	\$ 6.089.265	\$ 6.338.316	\$ 6.597.553	\$ 6.867.393

Fuente: Elaboración propia

Tabla 36 Presupuesto de costos operacionales

Detalle	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Costos de					
Comercialización	\$ 467.174.635	\$ 485.681.640	\$ 504.945.581	\$ 524.997.417	\$ 545.869.373
Gastos de administración	\$ 127.200.732	\$ 132.341.892	\$ 137.693.325	\$ 143.263.632	\$ 149.061.765
Gastos de ventas	\$ 5.850.000	\$ 6.089.265	\$ 6.338.316	\$ 6.597.553	\$ 6.867.393
Total costos operacionales	\$ 600.225.367	\$ 624.112.797	\$ 648.977.222	\$ 674.858.602	\$ 701.798.531

Fuente: Elaboración propia

5.5 Flujo del proyecto

Tabla 37 Flujo neto de operaciones

Detalle	AÑOS				
	1	2	3	4	5
Ingresos operacionales	\$ 750.000.000	\$ 780.675.000	\$ 812.604.608	\$ 845.840.136	\$ 880.434.998
Egresos operacionales	\$ 600.225.367	\$ 624.112.797	\$ 648.977.222	\$ 674.858.602	\$ 701.798.531
Utilidad operacional	\$ 149.774.633	\$ 156.562.203	\$ 163.627.386	\$ 170.981.534	\$ 178.636.467
Impuestos	\$ 47.927.882	\$ 50.099.905	\$ 52.360.763	\$ 54.714.091	\$ 57.163.669
Utilidad neta	\$ 101.846.750	\$ 106.462.298	\$ 111.266.622	\$ 116.267.443	\$ 121.472.797
Más depreciación	\$ 14.680.639	\$ 14.680.639	\$ 14.680.639	\$ 14.680.639	\$ 14.680.639
Más amortización	\$ 1.500.000	\$ 1.500.000	\$ 1.500.000	\$ 1.500.000	\$ 1.500.000
Flujo neto de operaciones	\$ 118.027.390	\$ 122.642.938	\$ 127.447.261	\$ 132.448.082	\$ 137.653.437

Fuente: Elaboración propia

Tabla 38 Flujo neto del proyecto

Detalle	AÑOS					
	0	1	2	3	4	5
Flujo neto de inversión.	\$250.698.151	\$2.444.100	\$2.544.064	\$2.648.116	\$2.756.424	\$15.187.660
Flujo Neto de Operación.		\$118.027.390	\$122.642.938	\$127.447.261	\$132.448.082	\$137.653.437
Total Neto del Proyecto	-\$250.698.151	\$115.583.289	\$120.098.873	\$124.799.145	\$129.691.658	\$252.841.097

Fuente: Elaboración propia

Tabla 39 Evaluación financiera

T.O	0,15
VPN	\$ 222.536.861
TIR	0,44
R C/B	1,543868005

Fuente: Elaboración propia

6 Fuentes de financiación

Este proyecto será presentado en los diferentes fondos de emprendimientos como: Fondo emprender (SENA), Impulsa, Endeavor, Universidad de Córdoba y Cámara de comercio de Montería.

7 Conclusiones

Al final de la presente investigación es posible afirmar que la empresa IMPORVINOS S.A.S tiene un segmento de mercado abierto para explotar mediante la colocación en el mismo del vino M&L, esto detectado a través del estudio de mercado, el cual fue una herramienta valiosa a la hora de calcular la demanda potencial, además ayudó a definir los atributos o características que busca el consumidor final. Se descubrió que el impacto de la relación precio-calidad no queda fuera en cuanto a los vinos. Por el contrario, se encontró que es de suma importancia para el sector y el mercado.

Se eligió establecer la empresa como una SAS (sociedad por acciones simplificada) ya que la creación de la empresa es más fácil. Una SAS se puede crear mediante documento privado, lo cual le ahorra a la empresa tiempo y dinero. •La responsabilidad de sus socios se limita a sus aportes. La empresa puede beneficiarse de la limitación de la responsabilidad de sus socios, sin tener la pesada estructura de una sociedad anónima, también es de mayor facilidad en la operación y administración.

También tendrá un impacto en materia de empleabilidad ya que son más de 10 empleos directos que la empresa generara para su puesta en marcha, lo cual mejora la calidad de vida de varias familias en la ciudad de Montería. En cuanto a la parte financiera, el proyecto es viable debido a que en un factor de vital importancia como lo es el punto de equilibrio, la empresa lo alcanzara sin mayor problema luego del primer año de operación, lo cual garantiza la existencia a través del tiempo de la empresa. Además, los indicadores como: la TIR y la Relación Beneficio/Costo generan un margen de utilidad superior a la tasa de oportunidad esperada por el inversionista.

8 Recomendaciones

Al final de la investigación, y según información obtenida en el estudio técnico, la ciudad ideal para establecer la distribuidora de vinos en el departamento de Córdoba es su capital, es decir la ciudad de Montería.

Con la puesta en marcha de IMPORVINOS SAS, se deberá estar atento a cualquier problema que se suscite en cuestión de baja de ventas en los productos vinícolas que se ofrezcan, para lo cual es fundamental tener una estrategia o plan de emergencia para afrontar una situación de este tipo.

Tener en cuenta que para subsistir en el mercado hay que estar en constante proceso de innovación, por lo cual no se debería descartar en un futuro el lanzamiento de nuevos productos en el mercado que respondan más a la demanda general.

9 Referencias bibliográficas

ANÓNIMO. (2012). EL VINO, NEGOCIO EN EXPANSIÓN. *PORTAFOLIO*. Recuperado el 20 de MARZO de 2018, de <http://www.portafolio.co/economia/finanzas/vino-negocio-expansion-91676>

ANÓNIMO. (2016). *BODEGA EL INICIO*. Obtenido de <https://www.bodegaselinicio.com/blog/noticia/hablemos-de-la-palabra-vino>

ANÓNIMO. (2017 de JUNIO de 2017). Obtenido de <https://www.dinero.com/empresas/articulo/consumo-de-vino-en-colombia-expovinos-2017/247344>

ANÓNIMO. (2018). Recuperado el 2018, de <http://alfawest.net/industria-vino.html>

Castro , J. (2003). *Historia Extensa de Montería*. Obtenido de <https://es.wikipedia.org/wiki/Monter%C3%ADa>

DIAZ, J. (17 de JULIO de 2013). *NEGOCIOS Y EMPRENDIMIENTO*. Obtenido de Plantilla en excel para realizar las proyecciones de tu emprendimiento: <https://www.negociosyemprendimiento.org/2013/07/plantilla-excel-realizar-proyecciones-emprendimiento.html>

El atractivo mercado de los vinos en Colombia. (24 de AGOSTO de 2017). *EL NUEVO CICLO*. Recuperado el 2018 de ABRIL de 21, de <http://elnuevosiglo.com.co/articulos/08-2017-el-atractivo-mercado-de-los-vinos-en-colombia>

ESTRELLA, A. G.-J. (2015). *Análisis del mercado del vino en países de latinoamérica Colombia*. INVESTIGATIVO. Recuperado el 21 de FEBRERO de 2018, de

http://www.tv.camcom.gov.it/docs/Corsi/Atti/2015_06_23/Market_Analysis_Colombia.pdf

FURNIELES, L., & TORRES, M. (2018). *ESTUDIO DE MERCADEO VINO EN MONTERIA. CERETE.*

GARCÍA, A. (2017). *TOUR Y VINO.*

Gómez, O. (2005). *CONTABILIDAD DE COSTOS 5ta. Ed. Revisada.* (S. ARÉVALO, Ed.) BOGOTÁ, D.C., BOGOTÁ, D.C., COLOMBIA: McGRAW-HILL INTERAMERICANA, S.A. Recuperado el 25 de Octubre de 2017

LAMBIEN, J. J. (2005). *MARKETING ESTRATÉGICO.* McGraw-Hill-Interamericana de España S.A. Recuperado el 10 de 05 de 2018

ROBINSON, J. (2006). *PRODUCCIÓN DEL VINO.* (T. O. edición), Editor, & O. University, Productor) Recuperado el 2019

RUCINQUE G., D. N., CABEZAS ZABALA, J., & ROLDÁN ORTEGA, J. J. (2008). *PROYECCIONES DE POBLACIÓN - PROYECCIONES MUNICIPALES 2006-2020.* BOGOTÁ, D.C: DANE. Recuperado el 21 de FEBRERO de 2018, de http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/poblacion/proyepobla06_20/MProyeccionesMunicipalesedadsexo.pdf

Sequeda Reyes, P. (2014). *finanzas corporativa y valoración de empresas al alcance de todos.* (A. Gutiérrez M., Ed.) Bogotá. D.C: Ediciones de la U. Recuperado el 02 de Junio de 2018

VANGUARDIA. (25 de Octubre de 2014). Chile sigue siendo el principal proveedor de vinos en Colombia. *Vanguardia.com.* Obtenido de

<http://www.vanguardia.com/actualidad/colombia/284443-chile-sigue-siendo-el-principal-proveedor-de-vinos-en-colombia>

VÁSQUEZ HIDALGO, I. (18 de DICIEMBRE de 2005). *TIPOS DE ESTUDIO Y MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN*. Recuperado el 20 de ABRIL de 2018, de GESTIOPOLIS:
<https://www.gestiopolis.com/tipos-estudio-metodos-investigacion/>

10 Anexos

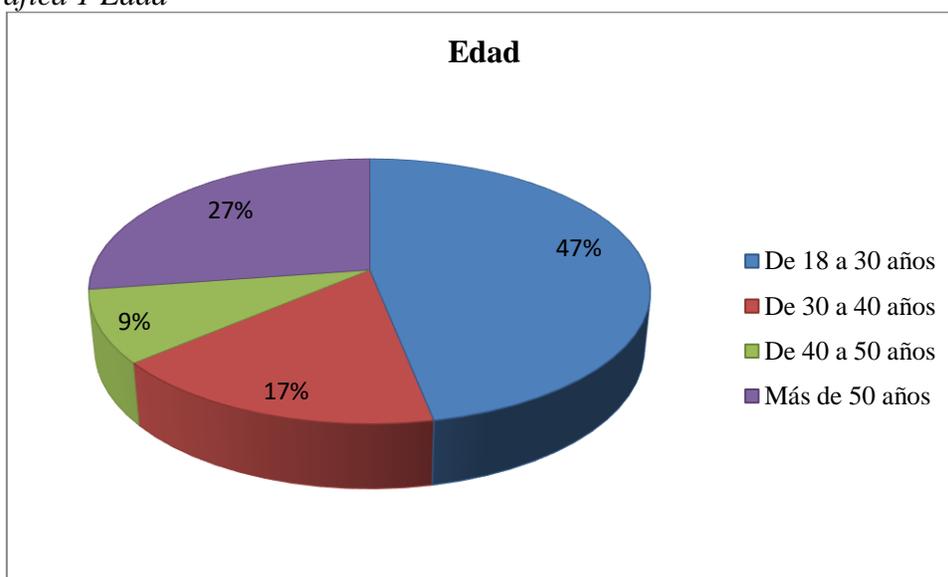
Anexo 1 Análisis de los resultados del estudio de mercado

Tabla 40 Edad

Respuesta	#Personas	Porcentaje
De 18 a 30 años	180	46,9%
De 30 a 40 años	65	16,9%
De 40 a 50 años	34	8,9%
Más de 50 años	105	27,3%
Total general	384	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 1 Edad



Fuente: Elaboración propia

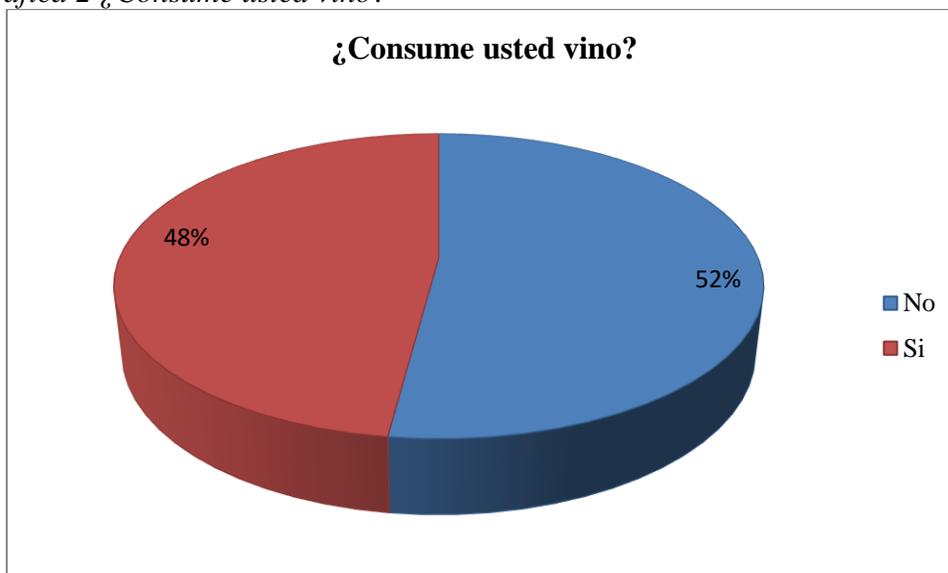
Como se evidencia en la gráfica anterior del total de los individuos entrevistados el 47% corresponden a edades entre los 18 y 30 años; el 27% son mayores de 50 años; el 17% se encuentran en el rango de 30 a 40 años; y el 9 % afirman tener de 40 a 50 años de edad.

Tabla 41 ¿Consume usted vino?

Respuesta	# Personas	Porcentaje
No	200	52,1%
Si	184	47,9%
Total general	384	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 2 ¿Consume usted vino?



Fuente: Elaboración propia

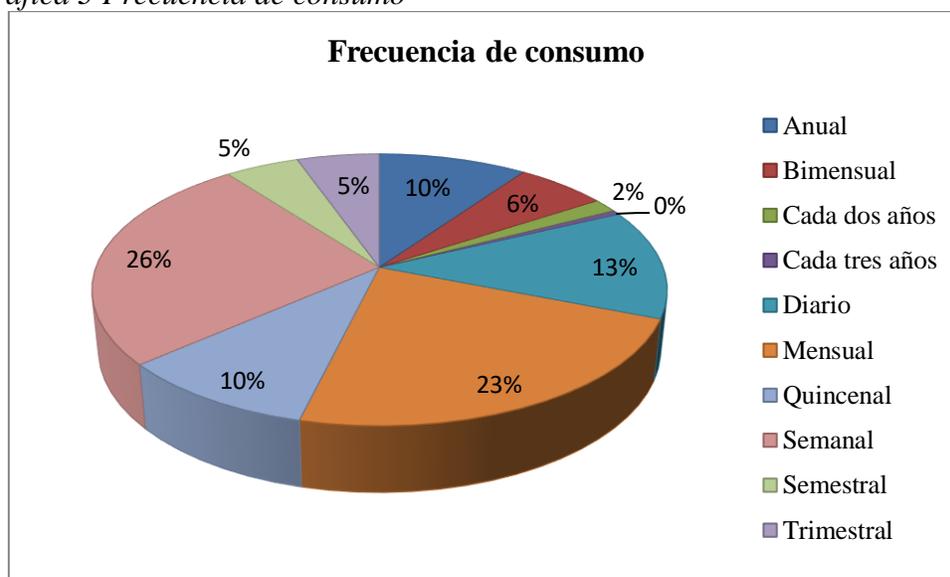
La grafica anterior determina la aceptación de la población de Montería del producto que se pretende comercializar en el mercado; como se puede notar el 48% de la población manifiesta que sí consume vino; este porcentaje se utilizará para calcular la demanda actual del producto, haciéndose extensivo al total de la población del municipio que tiene mayoría de edad.

Tabla 42 Frecuencia de consumo

Respuesta	# Personas	Porcentaje
Anual	18	9,8%
Bimensual	11	6,0%
Cada dos años	3	1,6%
Cada tres años	1	0,5%
Diario	24	13,0%
Mensual	42	22,8%
Quincenal	18	9,8%
Semanal	48	26,1%
Semestral	9	4,9%
Trimestral	10	5,4%
Total general	184	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 3 Frecuencia de consumo



Fuente: Elaboración propia

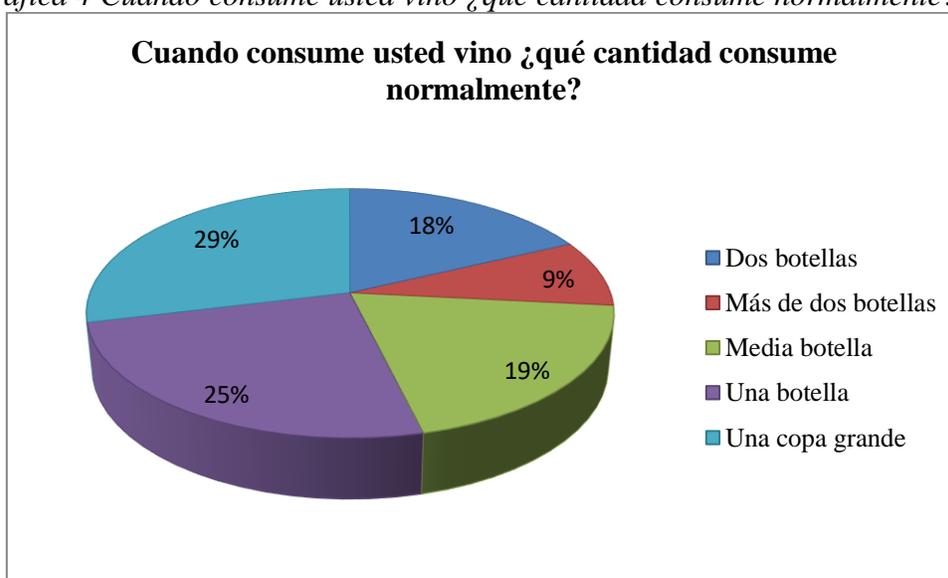
La frecuencia de consumo que se muestra en la gráfica anterior permitirá determinar la demanda anual de vino en la ciudad de Montería, como se puede notar el 26% de los individuos entrevistados consumen vino de manera semanal; el 23% mensual; el 13% diario; un 10% quincenal y otro anual; y el 18% restante consumen de manera bimensual, cada tres años, trimestral y semestral.

Tabla 43 Cuando consume usted vino ¿qué cantidad consume normalmente

Respuesta	#Personas	Porcentaje
Dos botellas	33	17,9%
Más de dos botellas	16	8,7%
Media botella	36	19,6%
Una botella	46	25,0%
Una copa grande	53	28,8%
Total general	184	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 4 Cuando consume usted vino ¿qué cantidad consume normalmente?



Fuente: Elaboración propia

Del total de personas encuestadas que afirmaron consumir vino, el 29% afirma que cuando lo hace consume normalmente una copa grande; el 25% manifiesta consumir una botella; el 19% media botella; el 18% dos botellas y el 9% más de dos botellas. Estos resultados se utilizarán para determinar el promedio de consumo de las personas encuestadas teniendo en cuenta la frecuencia de consumo que se muestra en la tabla 41.

Anexo 2 Reglamento interno de trabajo

CAPITULO I

ARTICULO 1. El presente es el Reglamento Interno de Trabajo suscrito por la empresa DISTRIBUIDORA IMPORVINOS S.A.S., CON DOMICILIO EN LA CIUDAD DE MONTERÍA, y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la DISTRIBUIDORA IMPORVINOS S.A.S., como todos sus trabajadores. Este Reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que sin embargo solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPITULO II

CONDICIONES DE ADMISION

ARTICULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

Hoja de Vida.

Cédula de Ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.

Autorización escrita del Ministerio de Trabajo o en su defecto la primera autoridad local, a solicitud de los padres y a falta de éstos, el Defensor de Familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.

Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.

Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.

PARAGRAFO: El empleador no podrá exigir como requisito de ingreso, ni durante la vigencia del contrato, la libreta militar ni la prueba de embarazo, solo que se trate de actividades

catalogadas como de alto riesgo, así como tampoco el examen del sida o documentos o certificaciones que contengan datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 3. Contrato de aprendizaje es aquel por el cual la DISTRIBUIDORA IMPORVINOS se obliga a prestar sus servicios a la empresa, a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado por un tiempo determinado y le pague el salario convenido (ley 188 de 1.959, art. primero).

ARTICULO 4. Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de catorce (14) años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código del Trabajo (ley 188 de 1.959, art. segundo).

ARTICULO 5. El contrato de aprendizaje debe suscribirse por escrito y debe contener cuando menos los siguientes puntos:

Nombre de la empresa o empleador

Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.

Obligación del empleador y aprendiz y derechos de éste y aquel (artículo 6° y 7°, Ley 188 de 1.959)

Salario del aprendiz y escala de aumento durante el cumplimiento del contrato.

Condiciones del trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudio;

Cuantía y condiciones de indemnización en caso de incumplimiento del contrato y

Firmas de los contratantes y o de sus representantes.

ARTICULO 6. En lo referente a la contratación de aprendices, así como la proporción de éstos, La DISTRIBUIDORA IMPORVINOS S.A.S., se ceñirá a lo prescrito por el Decreto 2838 de diciembre 14 de 1960, esto es, contratará un número de trabajadores aprendices que en ningún caso podrá ser superior al 5% del total de los trabajadores ocupados y para aquellas actividades establecidas en dicho decreto y la Resolución N° 0438 de 1.969, expedida por el Ministerio de Trabajo y S.S. Las fracciones de unidad en el cálculo del porcentaje que se precisa en este artículo darán lugar a la contratación de un trabajador aprendiz.

ARTICULO 7. El salario inicial de los aprendices no podrá en ningún caso ser inferior al 50% del mínimo convencional o el que rija en la respectiva empresa, para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio u otros equivalentes o asimilables a aquel para el cual el aprendiz recibe formación profesional en el Servicio Nacional de Aprendizaje.

Esta remuneración deberá aumentarse proporcionalmente hasta llegar a ser al comenzar la última etapa productiva del aprendizaje, por lo menos igual al total del salario que en el inciso anterior se señala como referencia (artículo 7°, Decreto 2375 de 1.974).

ARTICULO 8. El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres (3) años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio y sólo podrá pactarse por el término previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficio que serán publicadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo se considerará para todos los efectos legales regido por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje en este oficio.

ARTICULO 9. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

Los primeros tres meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciarán de una parte las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y sus calidades personales y de otra la conveniencia de continuar el aprendizaje.

El período de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código Sustantivo del Trabajo.

Cuando el contrato de aprendizaje termina por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.

En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de la ley 188 de 1.959, el contrato de aprendizaje se registrará por el Código Sustantivo del Trabajo.

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 10. La DISTRIBUIDORA IMPORTVINOS S.A.S., una vez admitido el aspirante podrá estipular con él, un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, C.S.T.).

ARTICULO 11. 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 (artículo 77, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 12. 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 (artículo séptimo Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 13. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a éste, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, C.S.T.).

CAPITULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTICULO 14. Son meros trabajadores accidentales o transitorios, los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la DISTRIBUIDORA IMPORVINOS S.A.S. estos trabajadores tienen derecho, además del salario al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo sexto, C.S.T.)

CAPITULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTICULO 15. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:

DIAS LABORABLES DE: lunes a sábado.

HORA DE ENTRADA: 8:00 AM

HORA DE SALIDA: 6:00 PM

HORA DE ALMUERZO: 12:00 M. a 2:00 P.M.

PARAGRAFO 1: Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha

jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21 Ley 50 de 1.990).

PARAGRAFO 2: JORNADA ESPECIAL. En las empresas, factorías o nuevas actividades establecidas desde el primero de enero de 1.991, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de 96trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado.

El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos (2) turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo (artículo 20, literal C, Ley 50 de 1.990).

CAPITULO V

LAS HORAS EXTRAS Y TRABAJO NOCTURNO

ARTICULO 16. Trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 6:00 P.M. y Trabajo nocturno es el comprendido entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m. (artículo 160, C.S.T.).

ARTICULO 17. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la máxima legal (artículo 159, C.S.T.).

ARTICULO 18. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del C. S. T., sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y

mediante autorización expresa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de una autoridad delegada por éste. (Artículo primero, Decreto 13 de 1.967).

ARTICULO 19. Tasas y liquidación de recargos.

El trabajo nocturno, por el sólo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1.990.

El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1.990).

PARAGRAFO: La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ARTICULO 20. La DISTRIBUIDORA IMPORVINOS S.A.S. no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice el Gerente General a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 18 de este Reglamento.

PARAGRAFO 1: En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARAGRAFO 2: DESCANSO EN DIA SABADO. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo

entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO VI

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 21. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerá en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior. (Ley 51 del 22 de diciembre de 1.983).

PARAGRAFO 1. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5°, Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 22. El descanso en los domingos y los demás expresados en el artículo 21 de este reglamento, tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de 1990).

ARTICULO 23. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras. (Artículo 178 C.S.T.).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTICULO 24. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral primero, C.S.T.).

ARTICULO 25. La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, C.S.T.).

ARTICULO 26. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, C.S.T.).

ARTICULO 27. Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina

sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta no sea inferior a seis (6) meses. En todo caso para la compensación de vacaciones, se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, C.S.T.).

ARTICULO 28. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos

(2) años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza (artículo 190, C.S.T.).

ARTICULO 29. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden.

ARTICULO 30. Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (decreto 13 de 1.967, artículo quinto).

PARAGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (artículo tercero, párrafo, Ley 50 de 1.990).

PERMISOS

ARTICULO 31. La DISTRIBUIDORA IMPORVINOS S.A.S., concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permita las circunstancias.

En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, para permisos de un (1) día de trabajo, o más, el trabajador solicitará por escrito el mismo, al Gerente General, quien determinará la respectiva aprobación. En el evento de permisos de medio día o menores en tiempo, se sujeta a la determinación del Jefe de Área a la cual pertenece el trabajador, con el visto bueno de la Secretaria General, el tiempo empleado con estos permisos puede descontarse al trabajador o

compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas a su jornada ordinaria, a opción de la empresa. (numeral 6, art57 C.S.T)

CAPITULO VII

SALARIO MINIMO, CONVENCIONAL, LUGAR, DIAS, HORAS DE PAGOS Y PERIODOS QUE LO REGULAN.

ARTICULO 32. Formas y libertad de estipulación

La DISTRIBUIDORA IMPORVINOS S.A.S. y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extra legales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1.990).

ARTICULO 33. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, C.S.T.).

ARTICULO 34. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese. (Artículo 138, numeral primero, C.S.T.).

PERIODOS DE PAGO: MENSUAL.

ARTICULO 35. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos por mensualidades. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.

El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, C.S.T.).

CAPITULO VIII

SERVICIO MEDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE

LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTICULO 36. Es obligación de la DISTRIBUIDORA IMPORVINOS S.A.S. velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad al programa de Salud Ocupacional y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTICULO 37. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el Instituto de los Seguros Sociales o E.P.S, A.R.L., a través de la I.P.S, a la cual estén asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTICULO 38. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al Gerente General, o a su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

PARAGRAFO: En el evento de incapacidad del trabajador, este informará dentro de las 24 horas siguientes la novedad, y la DISTRIBUIDORA IMPORVINOS S.A.S. cancelará los salarios totales, sin deducciones por este concepto, hasta por ciento ochenta (180) días y realizará

los cobros respectivos a la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador, de acuerdo con lo previsto en el Decreto 1295 de 1994 y demás normas establecidas para tal fin.

ARTICULO 39. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTICULO 40. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas, y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARAGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del Programa de Salud Ocupacional de la respectiva empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respetando el derecho de defensa (Artículo 91 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 41- En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva Área o su representante ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al

mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la E.P.S. y la A.R.L.

ARTICULO 42. En caso de accidente no mortal, aún el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante, o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

ARTICULO 43. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con el Ministerio de Salud establecerán las reglas a las cuales debe sujetarse el procesamiento y remisión de esta información. (Artículo 61 Decreto 1295 de 1994).

ARTICULO 44. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la DISTRIBUIDORA IMPORVINOS S.A.S. como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, la Resolución No. 1016 de 1.989, expedida por el Ministerio de Trabajo y S. S. y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto Ley 1295 de 1994, la legislación vigente sobre salud ocupacional, de conformidad a los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias del Decreto antes mencionado.

CAPITULO IX

PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTICULO 45. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

Respeto y subordinación a los superiores.

Respeto a sus compañeros de trabajo.

Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.

Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.

Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.

Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.

Ser verídico en todo caso.

Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.

Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.

Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

PARAGRAFO. MANTENIMIENTO DE ORDEN: Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad, en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la

selección del personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacer dádivas (artículo 126, párrafo, C.S.T.).

CAPITULO X

ORDEN JERARQUICO

ARTICULO 46. El orden Jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es el siguiente: Gerente General, Secretario General y jefe del área correspondiente de trabajo.

PARAGRAFO: De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa EL GERENTE.

CAPITULO XI

LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

ARTICULO 47. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleadas en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del C.S.T.)

ARTÍCULO 48- Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.

Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.

Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.

Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.

Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.

Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.

Trabajos submarinos.

Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.

Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.

Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.

Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.

Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.

Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.

Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.

Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.

Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.

Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.

Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.

Trabajos en fábricas en ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.

Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.

Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.

Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.

Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

PARAGRAFO. Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, "SENA", podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad

Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuma bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes. (Artículo 245 y 246 Decreto 2737 de 1989).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores, no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (artículo 243 del decreto 2737 de 1989).

CAPITULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTICULO 49. Son obligaciones especiales del empleador:

Realizar personalmente la labor en los términos estipulados observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la DISTRIBUIDORA IMPORVINOS S.A.S., lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones de contrato o de las normas legales de trabajo ante autoridades competentes.

Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les haya facilitado y las materias primas sobrantes.

Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

Comunicar oportunamente a la DISTRIBUIDORA IMPORVINOS S.A.S. las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgos inminentes que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

Registrar en las oficinas de la DISTRIBUIDORA IMPORVINOS S.A.S. su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (art 58 C.S.T)

Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.

Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.

Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 31 de este Reglamento.

Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador

lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

Conservar el puesto a las empleadas que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o por licencia de enfermedad motivada en el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.

Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarles cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57 del C.S.T.).

ARTICULO 50. Son obligaciones especiales del trabajador:

Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le

imparta la DISTRIBUIDORA IMPORVINOS S.A.S. o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la DISTRIBUIDORA IMPORVINOS S.A.S., lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.

Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.

Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

Comunicar oportunamente a la DISTRIBUIDORA IMPORVINOS S.A.S. las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.

Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, C.S.T.).

ARTICULO 51. Se prohíbe a la DISTRIBUIDORA IMPORVINOS S.A.S.:

Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.

Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de 50% cincuenta por ciento de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.

El Banco Popular de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 24 de 1.952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la Ley lo autoriza.

En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo de Trabajo.

Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.

Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.

Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.

Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar

el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera además de incurrir en sanciones legales deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, C.S.T.).

ARTICULO 52. Sé prohíbe a los trabajadores:

Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.

Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes.

Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la DISTRIBUIDORA IMPORVINOS S.A.S., excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.

Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, C.S.T.).

CAPITULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTICULO 53. La DISTRIBUIDORA IMPORVINOS S.A.S. no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato de trabajo (artículo 114, C.S.T).

ARTICULO 54. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así:

El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde según el turno en que ocurra y por cuarta vez suspensión en el trabajo hasta por tres días.

La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez

suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, llamado de atención escrito y la segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por tercera vez suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente, cumplan sus obligaciones.

ARTÍCULO 55. Constituyen faltas graves:

El retardo hasta de QUINCE (15) MINUTOS en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.

La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.

La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.

Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTICULO 56. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C.S.T.).

ARTICULO 57. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, C.S.T.).

CAPITULO XIV

RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBE PRESENTARSE Y SU TRAMITACION

ARTICULO 58 Los reclamos de los trabajadores se harán ante El SECRETARIO GENERAL quien los oirá y resolverá en justicia y equidad.

ARTICULO 59. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

CAPITULO XV

PUBLICACIONES

ARTICULO 60. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la Resolución aprobatoria del presente Reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos

(2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el Reglamento debe fijarse la Resolución aprobatoria (artículo 120, C.S.T.).

CAPITULO XVI

VIGENCIA

ARTICULO 61. El presente Reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este Reglamento (artículo 121, C. S. T.).

CAPITULO XVII

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 62. Desde la fecha que entra en vigor este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

CAPITULO XVIII

CLAUSULAS INEFICACES

ARTICULO 63. No producirá ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, C.S.T.).

Anexo 3 Trabajo de campo

