

**VARIABLES QUE AFECTAN LA DETERMINACION DEL INGRESO BASE  
DE COTIZACION A SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES**

**WILLIAM QUINTERO ROA**

**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE OCCIDENTE  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA  
SANTIAGO DE CALI  
2013**

**VARIABLES QUE AFECTAN LA DETERMINACION DEL INGRESO BASE  
DE COTIZACION A SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES**

**WILLIAM QUINTERO ROA**

**Proyecto de Grado para Optar al título de  
Contador Público**

**Director  
ALEXANDER CORAL  
Contador Público**

**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE OCCIDENTE  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA  
SANTIAGO DE CALI  
2013**

**Nota de aceptación:**

**Aprobado por el Comité de Grado en cumplimiento de los requisitos exigidos por la Universidad Autónoma de Occidente para optar al título de Contador Público**

---

**Jurado**

---

**Jurado**

**Santiago de Cali, Febrero de 2013**

## CONTENIDO

RESUMEN	Pág. 5
INTRODUCCION	6
1 PROBLEMA DE INVESTIGACION	7
1.1 Planteamiento del Problema	7
1.2 Formulación del Problema	7
1.3 Sistematización del Problema	7
2 JUSTIFICACION	8
3 OBJETIVOS	9
3.1 Objetivo General	9
3.2 Objetivo Especifico	9
4 MARCO DE REFERENCIA	10
4.1 Antecedentes	10
4.2 Marco Teórico	16
4.3 Marco Conceptual	21
4.4 Marco Legal	23
4.4.4 Normatividad	25
Cuadro No 1- Normatividad	25
Cuadro No 1 – Continuación	26
Cuadro No 1 – Continuación	27
Cuadro No 1 – Continuación	28
5 METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	29
5.1 Tipo de Estudio	29
5.2 Método de Investigación	29
5.3 Fuentes o Técnicas para la Recolección de Datos	29
6 CONTROL DE EVASION	30
7 EJEMPLIS PRACTICOS PARA CALCULAR EL IBC	37
8 CONCLUSIONES	39
BIBLIOGRAFIA	40
ANEXOS	

## RESUMEN

El propósito principal de este trabajo es determinar como se ve afectado el IBC por factores como los pagos en especie, las bonificaciones, los viáticos, las propinas etc., además examinar los pagos realizados a los trabajadores por mera liberalidad, el concepto de habitualidad entre otros; logrando una determinación clara y específica del tema que logre integrar las variables más importantes y que sirva como guía para futuras investigaciones.

Como tema central se hablara del ingreso base de cotización, para lo cual suministrare una matriz que facilite el cálculo del IBC agilizando los procesos contables para las empresas. Brindándole una claridad de las variables a tener en cuenta al momento de calcular dicho valor.

El objetivo final de brindar una herramienta para los empleadores y empleados, que les permita conocer de la mano la ley y la norma el correcto cálculo del IBC y su registro contable

**Palabras Claves:** IBC, normatividad, ley 100 de 1993, salario, remuneración, pagos, aportes.

## INTRODUCCION

Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte.<sup>1</sup>

El ingreso base de cotización (IBC) es la porción del salario del trabajador dependiente o independiente que se toma como base para aplicar el porcentaje de aporte respectivo al momento de realizar la cotización al Sistema General de Seguridad Social y parafiscales, sin embargo muchos inconvenientes aparecen al momento de determinarlo teniendo en cuenta que hay diferentes tipos de trabajador y de salario.<sup>2</sup>

El propósito principal de este trabajo es determinar como se ve afectado el IBC por factores como los pagos en especie, las bonificaciones, los viáticos, las propinas etc., además examinar los pagos realizados a los trabajadores por mera liberalidad, el concepto de habitualidad entre otros; logrando una determinación clara y específica del tema que logre integrar las variables más importantes y que sirva como guía para futuras investigaciones.

Como parte del proceso de aprendizaje, es importante poner en práctica los conocimientos, por esto la investigación se va a realizar con una metodología descriptiva que no es más que la norma frente a una situación que realmente puede llegar a presentarse y que aunque en muchos casos ya existen conceptos sobre ellos, no hay total claridad y las empresas siguen cometiendo errores al respecto, siendo causal esta situación de demandas y sanciones administrativas por parte del Ministerio de Protección Social y de la DIAN que pueden afectar tanto el flujo de efectivo como la reputación de la organización.

---

<sup>1</sup>Código sustantivo de trabajo (consultado el 05 agosto de 2012) disponible en internet: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo\\_sustantivo\\_trabajo\\_pr004.html#127](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo_sustantivo_trabajo_pr004.html#127)

<sup>2</sup> Ingreso base de cotización (consultado el 10 septiembre de 2012) disponible en internet: <http://www.mineduccion.gov.co/1621/article-136481.html>

## **1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

El entorno que pretende abordar este proyecto, hace referencia a cual es la correcta determinación del Ingreso Base de Cotización –IBC- y el estudio de los factores que afectan su determinación, como las distintas clases de salario, los tipos de contratos, las primas, bonificaciones o gratificaciones, participación de utilidades, gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo a alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad, al momento de hacer la cotización a la Seguridad Social Integral.

### **1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA**

¿Cuál es la manera correcta de calcular el IBC, según los diversos factores que lo afectan y cuáles no?

### **1.3. SISTEMATIZACION DEL PROBLEMA**

¿Cuáles son los pagos constitutivos y no constitutivos de salario que merecen especial atención porque afectan la determinación de la base para el cálculo y pagos a la seguridad social y parafiscales.

¿Cómo establecer pautas básicas que permitan la fácil identificación de los factores que inciden en el cálculo del IBC?

¿Por qué a las empresas les interesa remunerar a sus trabajadores con pagos que no constituyan salario?

¿En qué casos se considera que la normatividad existente favorece en su mayoría a una de las partes perjudicando a la otra?

## 2. JUSTIFICACION

Con el desarrollo de este proyecto de investigación se pretende alcanzar un conocimiento más profundo a las teorías laborales y de seguridad social, enseñadas a lo largo de la carrera de Contaduría Pública, logrando una perspectiva que permita identificar las diferentes variables que se pueden encontrar en el campo laboral, basándose principalmente en la aplicación de la normatividad existente.

En el campo empresarial es importante este tema porque muchas empresas por simple desconocimiento se hacen acreedoras de onerosas sanciones, multas y demandas que no solo afectan el flujo de efectivo, sino también producen un desgaste del personal que puede ser prevenido si se toman a tiempo las medidas pertinentes desde el momento de la contratación, además de observar los aspectos permitidos por la misma legislación, que aumentan la posibilidad de reducir costos para el empleador en el pago de la seguridad social y parafiscal.

Para lograr que estos objetivos se cumplan, se acudirá al empleo de casos prácticos que permitan identificar las particularidades en cada tipo de contrato y su remuneración, haciendo referencia a caso prácticos de la empresa XYZ del sector de la construcción.

Como parte del proceso de aprendizaje, es importante poner en práctica los conocimientos, por esto la investigación se va a realizar con una metodología descriptiva que no es más que la norma frente a una situación que realmente puede llegar a presentarse y que aunque en muchos casos ya existen conceptos sobre ellos, no hay total claridad y las empresas siguen cometiendo errores al respecto, siendo causal esta situación de demandas y sanciones administrativas por parte del Ministerio de Protección Social y de la DIAN que pueden afectar tanto el flujo de efectivo como la reputación de la organización.

La idea es sentar un precedente acerca de este tema del IBC que tiene tanto de largo como de ancho y dejar un documento claro, práctico y con los ejemplos más cotidianos de la vida laboral para que sirva de guía de consulta y apoyo a quienes puedan presentar discernimientos sobre el tema.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1. OBJETIVO GENERAL**

- ✓ Determinar cuál es la manera correcta de calcular el ingreso base de cotización a seguridad social y parafiscal.

#### **3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- ✓ Identificar los pagos que constituyen y no constituyen salario.
- ✓ Sugerir claves básicas para la determinación del IBC.
- ✓ Determinar como la carga prestacional puede afectar la economía de la empresa.
- ✓ Identificar en qué casos la norma favorece al empleador y en que otros al trabajador.

## **4. MARCO DE REFERENCIA**

### **4.1. ANTECEDENTES**

Antes de la Ley 100 de 1993 era la constitución la que servía como marco al Sistema Nacional de Salud, no describía al estado colombiano como uno social de derecho. La constitución de 1886 definía el estado colombiano como “estado de derecho”.

Con la Constitución Política de 1991 se introduce una palabra a la descripción inicial del Estado: Colombia es ahora un “estado social de derecho”.

La inclusión de la palabra “social” tiene profundas implicaciones en la manera de concebir el Estado y sus responsabilidades para con los habitantes del territorio nacional, pues los servicios de salud, que antes se prestaba a los colombianos bajo un esquema de beneficencia pública, se convierten ahora en un derecho de las personas.

Es así como la salud dejó de ser un favor que el Estado hacía a la población sin capacidad de pago, para convertirse dentro del estado social de derecho, en un derecho exigible y defendible que en ocasiones se ligaba a otros de mayor jerarquía. Esta nueva condición trae profundas implicaciones de tipo legal y económica para el Estado, quien ahora deberá garantizar el acceso a las atenciones en salud a través del diseño de un Sistema de Salud que organizara las instituciones, sean públicas o privadas, los recursos físicos y financieros, dentro de un ordenamiento jurídico que le permitiera a los colombianos acceder a un ambiente saludable y a los servicios de salud a través de un sistema de aseguramiento, un sistema de seguridad social en salud.

Con ese marco constitucional como telón de fondo, se hacía necesario iniciar una transformación del modelo de salud que para esa fecha era un modelo de carácter principalmente nacional con predominio de lo público.

Desde el ministerio de salud se controlaban los Servicios Seccionales de Salud, que a su vez controlaban los hospitales públicos de tercer nivel (Hospitales Universitarios) y los de segundo nivel de atención (Hospitales Regionales), los que a su vez controlaban los de Hospitales Locales, Centros de Salud y Puestos de Salud.

Se trataba principalmente un sistema de predominio público, financiado con recursos fiscales procedentes de los ingresos corrientes de la nación que se transferían a los departamentos, para que desde los casi omnipotentes Servicios Seccionales de Salud se diagnosticara el estado de salud de la población, se planificaran los servicios, se administraran los recursos financieros, se nombrara el recurso humano de salud, se vigilara y controlaran los indicadores básicos de salud pública y se ejerciera inspección, vigilancia y control de los recursos físicos y financieros. Era evidente que ante tal multiplicidad de funciones se generara un esquema ineficiente, altamente burocratizado y propenso a la corrupción, pues prácticamente se trataba de ser juez y parte.

Las direcciones seccionales de salud eran responsables de: dirigir el sistema territorial de salud, adaptando los lineamientos del orden nacional a la realidad política y epidemiológica de la región, prestar los servicios de salud a través de una red de instituciones de carácter público, ejercer las funciones de vigilancia epidemiológica y saneamiento ambiental y vigilar y controlar la ejecución de los recursos transferidos a los hospitales públicos.

A su vez, la red hospitalaria pública tenía dos razones para hacerse cada vez menos eficiente: primero, las cada vez más onerosas convenciones colectivas hacían que la carga prestacional se incrementara hasta alcanzar niveles insostenibles ; y segundo, los nombramientos de trabajadores supernumerarios o nóminas paralelas (para saciar los apetitos políticos de las clases dirigentes que para ese entonces dominaban los Servicios Seccionales de Salud) dieron al traste con los ya desvencijados hospitales que no podían sostener siquiera la nómina y gastos generales que estaban presupuestados, mucho menos los no presupuestados.

A toda esta lamentable condición del sistema, se le añaden otras deficiencias como la falta de cobertura familiar y la aplicación de preexistencias en las entidades de previsión social y el Instituto de Seguro Social.

Por todos los motivos expuestos anteriormente se hacía necesaria una reforma de la Salud en el País, la cual se introdujo con la Ley 100 de 1993 y orientó en 3 direcciones: la desmonopolización de la seguridad social en salud para los trabajadores del sector privado al brindarle a todos los asalariados la opción de elegir la entidad que les preste el servicio de salud; la presencia del sector privado como opción adicional al Instituto de Seguros Sociales (ISS) y la aparición de un sector subsidiado que se sustenta en la creación de un Fondo de Solidaridad y Garantía, y que brinda aseguramiento a la población pobre del país.

Los principios generales de esta Ley, expresados en el Capítulo 1, Artículo 2, establecen “el servicio público esencial de seguridad social se prestará con sujeción a los principios de eficiencia, universalidad, solidaridad, integralidad, unidad y participación.”<sup>3</sup> Además, en el Artículo 153 establece los fundamentos del servicio público de salud, y define que los patrones rectores del Sistema General de Seguridad Social en Salud son equidad, obligatoriedad, protección integral, libre elección, autonomía de instituciones, descentralización administrativa, participación social, concertación y calidad.

En Colombia, dada la baja cobertura de la seguridad social hasta antes de 1993, se posibilitó el desarrollo de un sector privado de salud relativamente fuerte. Tradicionalmente las entidades de seguridad social han contado con el sector privado como parte de la red de prestación de los servicios a sus beneficiarios y desde 1990 se autorizó al sector público en general a contratar los servicios para la población más pobre con las entidades privadas de naturaleza comercial o sin ánimo de lucro. En Colombia entonces como producto de la reforma la provisión de servicios puede realizarse indistintamente mediante entidades públicas o privadas.

El nuevo sistema de seguridad social en salud, vigente desde 1993, introdujo la desmonopolización en la gestión en el aseguramiento social y propicio la incorporación del sector privado asegurador (Empresas de Medicina Prepagadas y Empresas de Seguros de Salud) ofreciéndoles dos posibilidades.

La primera opción que se ofreció a las empresas privadas de medicina prepagada en la nueva Seguridad Social fue su transformación en EPS, que ofrecen el Plan Obligatorio de Salud (POS) y que las convierte en gestores o agentes intermediarios del Sistema de Seguridad Social en Salud. Para tal efecto, deben afiliar a los beneficiarios, recaudar su cotización periódica, sacar de allí las unidades de pago por capitación -UPC- que corresponden a cada beneficiario, y finalmente remitir el resto si hay superávit al Fondo de Compensación.

La segunda alternativa ofrecida consiste en desarrollar la posibilidad de que las EPS ofrezcan, a precios de mercado, planes complementarios de salud al POS con servicios adicionales de mejor calidad en materia de atención al cliente, hotelería hospitalaria y tecnología. Estos planes deben financiarse con recursos diferentes a las cotizaciones obligatorias.

---

3 Constitución colombiana (consultado el 06 agosto de 2012) disponible en internet: <http://www.bibliotecasvirtuales.com/biblioteca/constituciones/Colombiana/index.asp>

La ley 100 de 1993<sup>4</sup> establece en forma obligatoria que todas aquellas personas vinculadas mediante contrato de trabajo ya sean servidores públicos o personas naturales que presten sus servicios al Estado o a empresas del sector privado, bajo la modalidad de contratos de prestación de servicios, o cualquier otra modalidad que se adopte por los trabajadores independientes o por los grupos de población que por sus características o condiciones socioeconómicas deben cotizar el Sistema general de seguridad social, el inciso 1° del artículo 23 del Decreto 1703 de 2002, señala que en los contratos en donde esté involucrada la ejecución de un servicio por una Persona natural en favor de una persona natural o jurídica de derecho público o privado, tales como contratos de obra, de arrendamiento de servicios, de prestación de servicios, consultoría, asesoría, la parte contratante deberá verificar la afiliación y pago de aportes al Sistema General de Seguridad Social.

<sup>5</sup>De esta manera, es claro que en los contratos laborales o de prestación de servicios (sin importar su tipo o duración) en donde esté involucrada la ejecución de un servicio por una persona natural en favor de una persona natural o Jurídica de derecho público o privado, tales como contratos de obra, de arrendamiento de servicios de prestación de servicios, consultoría, asesoría, es decir, bajo la modalidad de contratos de prestación de servicios o cualquier otra modalidad de servicios que adopten, la empresa deberá afiliar al trabajador o prestador del servicio al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones y al Sistema General de Seguridad Social en Salud, y así mismo realizar el pago de aportes, sea cual fuere la duración o modalidad de contrato que se adopte.

El inciso segundo del artículo 3° del Decreto 510 de 2003, establece que las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social en Salud se deben hacer sobre la misma base que al Sistema General de Pensiones: en consecuencia, el ingreso base de cotización conforme a los artículos 5° y 6° de la Ley 797 de 2003<sup>6</sup> que modificaron en su orden los artículos 18 y 19 de la Ley 100 de 1993 y el artículo 204 ibídem en ningún caso puede ser inferior a un (1) salario mínimo mensual legal vigente, ni superior a veinticinco (25) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Siendo claro que el ingreso base de cotización a los Sistemas de Salud y Pensiones, es por definición, y de manera general, uniforme y tal como lo señaló el artículo 4° de la Ley 797 de 2003, las cotizaciones deben efectuarse con base en el salario o ingresos por prestación de servicios devengados, el

---

<sup>4</sup> Ley 100 de 1993 (consultado el 06 agosto de 2012) disponible en internet:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5248>

<sup>5</sup> Aportes a seguridad social en empleados independientes (consultado el 09 agosto de 2012) disponible en internet: <http://www.gerencia.com/aportes-a-seguridad-social-en-trabajadores-independientes.html>

<sup>6</sup> Ley 797 de 2003 (consultado el 09 agosto de 2012) disponible en internet: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2003/ley\\_0797\\_2003.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2003/ley_0797_2003.html)

ingreso base de cotización tanto para pensiones como para salud de las personas naturales vinculadas a la empresa, mediante contrato laboral o de prestación de servicios sea cual sea la modalidad que adopten debe corresponder a un porcentaje establecido por ley de los ingresos devengados, por tanto, las bases de cotización deben ser iguales.

El porcentaje actual a aplicar corresponde al 12.5% para salud y 16% para pensión.

A continuación enumeraremos algunos de los casos en los que causa dificultad para calcular el IBC.

1 ¿Qué ocurre con la cotización al sistema de seguridad social y parafiscales cuando el trabajador se encuentra en un periodo de licencia o incapacidad? Cuando el trabajador está incapacitado ya sea por enfermedad o accidente de origen común o profesional, no importa, o en licencia de maternidad, luto o paternidad, el contrato de trabajo del trabajador sigue vigente, pero no va a recibir salario, lo que recibe es una prestación económica, a cargo de la EPS o de la ARP, según el caso<sup>7</sup> o del mismo empleador si es el encargado de hacerlo como es la licencia por luto, dichas sumas de dinero, no se constituyen como base para la liquidación y pago de aportes parafiscales (Sena, ICBF y Caja de Compensación, pues dicha prestación económica, NO constituye salario.

A diferencia de los parafiscales, durante los periodos de incapacidad o licencia, SI existe la obligación de seguir cotizando a salud y pensión, pero como no existe pago de salario, sino de una prestación económica, será el valor de dicha prestación económica la que será utilizada como Ingreso Base de Cotización –IBC- para pagar salud y pensión

El decreto 1406 de 1999 en su artículo 40 cita “Ingreso Base de Cotización durante las incapacidades o la licencia de maternidad. Durante los periodos de incapacidad por riesgo común o de licencia de maternidad, habrá lugar al pago de los aportes a los Sistemas de Salud y de Pensiones. Para efectos de liquidar los aportes correspondientes al período por el cual se reconozca al afiliado una incapacidad por riesgo común o una licencia de maternidad, se tomará como Ingreso Base de Cotización el valor de la incapacidad o licencia de maternidad según sea el caso. [...]”

En el caso de los aportes a ARP dado que la finalidad del pago a Riesgos Profesionales, es tener cubierto una asegurabilidad en caso de un accidente o enfermedad de origen profesional, pero mientras el trabajador esté en

---

<sup>7</sup> Ley 100 de 1993 (consultado el 06 agosto de 2012) disponible en internet: Art. 206 y 207 Ley 100 de 1993

incapacidad o licencia, éste no estará ni en las instalaciones de la empresa ni tampoco estará ejecutando ningún tipo de actividad laboral para su empleador, de tal manera que durante los periodos de incapacidad o licencia, igual que en las vacaciones, NO se paga riesgos profesionales.<sup>8</sup>

2 ¿Cómo se calculan las cotizaciones de los trabajadores cuya remuneración se pacte bajo la modalidad de salario integral? Teniendo en cuenta que el salario integral debe ser mínimo de 10 S.M.M.L.V mas el factor prestacional que no puede ser inferior al 30% sobre el total de 10 S.M.L.V, los aportes a seguridad social y parafiscales se calculará sobre el 70% de dicho salario,<sup>9</sup> Es decir que el valor a reportar como IBC para el pago de la PILA será el resultante de multiplicar el salario total por el 70%.

3 ¿Qué ocurre cuando el trabajador percibe ingresos adicionales a su salario básico? Aquí hay varios puntos que analizar, iniciemos por las bonificaciones que son parte del pago por los servicios que el trabajador que aunque el artículo 132 del C.S.T dice que se pueden pactar como no salarial si se convierten en habituales y son recibidas por el trabajador como contraprestación del servicio se convierten en factor salarial prevaleciendo el postulado del artículo 127 del C.S.T, al igual que las comisiones suman para el IBC en el registro de la PILA, el auxilio de movilización no constituye salario cuando el dinero que se le entrega al trabajador es para el facilitar el desplazamiento en el cumplimiento de sus funciones laborales diarias, como por ejemplo lo que se les entrega a los mensajeros, asesores comerciales en las visitas a sus clientes, técnicos de compañías instaladoras etc. El auxilio de transporte no es base salarial para liquidación de aportes pero si constituye salario en la liquidación de primas y cesantías.

4 ¿Qué ocurre en el caso de los viáticos? Según lo dispuesto en el artículo 130 del C.S.T , modificado por el artículo 17 de la ley 50 de 1990, los viáticos permanentes constituyen salario en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento, pero no en lo que tenga por finalidad proporcionar medios de transporte o gastos de representación; los viáticos accidentales no constituyen salario en ningún caso; la citada disposición fue declarada exequible por la corte constitucional mediante sentencia C-081 de 1996, considerando que para efectos salariales la distinción legal entre viáticos permanentes y ocasionales se encuentra ajustada a la constitución política de Colombia.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Sistema general de riesgo profesionales ( consultado el 21 de agosto de 2012) Disponible en internet: Decreto 1772 de 1994, artículo 19 inciso final

<sup>9</sup> Ley 100 de 1993 (consultado el 23 de agosto de 2012) Disponible en internet: *Art. 18 de la ley 100 de 1993*

<sup>10</sup> Circ. Externa 00000018 de abril 16 de 2012. Minitrabajo. (consultado el 23 de agosto de 2012) Disponible en internet: <http://actualicese.com/normatividad/2012/04/16/circular-externa-00000018-de-16-04-2012/>

5 ¿Qué ocurre cuando las vacaciones son compensadas o pagadas? Las vacaciones sean disfrutadas por el trabajador o sean compensadas al final del contrato o sean compensadas parcialmente en medio del contrato como permite la nueva Ley 1429 de 2010, en todos los casos, el valor pagado será base para pago de parafiscales.

6 ¿Qué consecuencias puede traer la evasión en el pago de aportes a la seguridad social y parafiscales? El empleador debe pagar aportes a seguridad social por sus trabajadores, así no le retenga al trabajador lo que a éste le corresponde contribuir con su salario. De igual manera, el contratista que perciba honorarios, está en la obligación de realizar aportes a seguridad social, mínimo sobre el 40% del total mensual devengado, pero en caso de no hacerlo, la ley obliga al contratante a reportarlo por evasor, en consecuencia de esto podrá ser acreedor de un cobro coactivo por parte del Estado a través del Sena, del ICBF y ahora la Dirección de Parafiscales hasta por 1.000 SMLV y los aportes dejados de realizar.

## **4.2. MARCO TEORICO**

El ingreso base de cotización es la sumatoria del total de salario devengado durante un periodo determinado. Dicha base se utiliza para realizar el cálculo de los valores a pagar por conceptos como aportes al sistema de seguridad social entre otros. Un Ingreso Base de Cotización para salarios integrales es del 70% de dicho monto. Un IBC no puede ser inferior a un salario mínimo mensual vigente ni superior a 25 salarios mínimos mensuales vigentes. El Ingreso Base de Cotización (IBC) puede diferir del reportado a Pensiones y a Salud cuando se presentan novedades, lo que puede generar algún tipo de confusión.

### **Pagos que constituyen y no constituyen salario**

Una forma de aliviar la carga laboral-prestacional, o una forma de disminuir el pago a seguridad social y parafiscales, es la utilización de la muy conocida figura de los pagos no constitutivos de salario, los cuales generalmente se pactan en el contrato de trabajo.

La Ley laboral fue modificada en su artículo 128 por la Ley 50 de 1990 art 15. En tal sentido expresó como novedad legislativa, la posibilidad que tiene el empleador y el trabajador de lograr mediante acuerdos en su relación contractual laboral, disponer que ingresos son salariales y cuáles no constituyen salario para efectos de liquidación de prestaciones sociales, aportes a la seguridad social y aportes parafiscales.

Dicha disposición legal contempla que “Tampoco constituyen salario los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.”

El Consejo de Estado ha precisado sobre el tema: “constituyen salario todos aquellos pagos que impliquen retribución del servicio, cualquiera sea la denominación que se adopte, cuyo pago se realice regularmente o en forma habitual y no constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador.”

<sup>11</sup>Evidenciado lo anterior es preciso rodearse de garantías y seguridades que nos permitan definir claramente los conceptos que en consonancia con la ley se puedan expresar en el contrato de trabajo como no constitutivos de salario.

La Ley predica sobre auxilios o beneficios habituales que por acuerdo entre las partes, no constituyen salario. Bajo esta premisa y tomando lo expresado por el Consejo de Estado en la sentencia 12465 de octubre 5 de 2001, es pertinente aplicar tal proveído en el evento de utilizar el artículo 15 de la Ley 50 de 1990.

En este orden la definición dada por la alta corte en cuanto a que constituyen salario todos aquellos pagos que impliquen retribución del servicio, cualquiera sea la denominación que se adopte, cuyo pago se realice regularmente o en forma habitual, debe ser el punto de partida para tomar los acuerdos entre empleador y trabajador como no constitutivos de salario, con el cuidado que la definición anteriormente mencionada impone.

De igual manera el Consejo de Estado en reciente Sentencia de Octubre 26 de 2009, M.P. William Giraldo Giraldo, sobre el tema expresó: “los pagos provenientes de la relación laboral que no constituyen salario en los términos expuestos, no hacen parte de la base para determinar los aportes parafiscales y por tanto para ellos no es aplicable la limitación contenida en el artículo 108 del Estatuto Tributario, para que sean deducibles de la renta del contribuyente.

Estas erogaciones son aquellas pagadas al trabajador de manera ocasional y por mera liberalidad del empleador; las que se dirigen al desempeño de las funciones del empleado, sin incrementar su patrimonio; las prestaciones

---

<sup>11</sup> (consultado el 25 de agosto de 2012) Disponible en internet: <http://www.actualicese.com/opinion/pagos-que-constituyen-salario-harold-davalos-muriel/>

sociales, y aquellos beneficios extralegales o pagos en especie en los que se haya pactado expresamente que no constituyen salario.

En los contratos laborales se estipuló que la consecución de unos logros en ejecución del contrato de trabajo, permitiría al trabajador acceder a una bonificación una vez al año.

De acuerdo con lo anterior se trata de un pago que retribuye de manera directa el servicio prestado por el trabajador, por lo que no tiene una naturaleza distinta a la de salario. Para que se considere ocasional es necesario que el pago se realice de manera accidental o contingente, y en este caso se realiza anualmente, es decir, es habitual pues es una erogación que se repite sucesivamente cuando se cumplen los resultados. No constituye una mera liberalidad porque al estar pactado en el contrato es ley para las partes y cumplidas las condiciones se convierte en obligatorio para el empleador e incluso puede ser reclamado judicialmente por el trabajador.

En resumen SI constituyen salario.

- ✓ La remuneración fija u ordinaria: ya sea se le denomine jornal que es el salario pactado por días o se denomine sueldo el que es estipulado por periodos mayores, por semanas, quincenas o meses.
- ✓ El auxilio de transporte: El auxilio de transporte no hace parte del salario, puesto que no constituye ingresos para el empleado, el auxilio tiene por objeto facilitar al empleado llegar al sitio de labor pero no constituye una remuneración por su trabajo. Siendo así las cosas, el auxilio de transporte no se incluye como base para el cálculo de los aportes parafiscales ni de seguridad social. Por regla general se entendería que al no ser factor salarial, no se tiene en cuenta como salario para ningún efecto legal, pero por expresa disposición legal, el auxilio de transporte se debe tener en cuenta a la hora de calcular las prestaciones sociales, esto según el artículo 7º de la ley 1ª de 1.963 que expone: se considera “incorporado al salario para todos los efectos de liquidación de prestaciones sociales”.
- ✓ Las primas habituales, distintas a la de servicio, que se pagan en junio y en diciembre: aquellas que el empleador paga con cierta periodicidad y son otorgadas generalmente por antigüedad, por rendimiento en la producción, etc.
- ✓ Los sobresueldos: son aquellas sumas adicionales al sueldo o jornal que el empleador paga al trabajador por las mismas razones que las primas habituales.

- ✓ Los viáticos: Los viáticos permanentes constituyen salario en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento; pero no en lo que sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación, siempre que se paguen debe especificarse el valor de cada uno de estos conceptos. En el caso de los viáticos accidentales no constituyen salario en ningún caso. Son viáticos accidentales aquéllos que sólo se dan con motivo de un requerimiento extraordinario, no habitual o poco frecuente.
- ✓ Las bonificaciones habituales.
- ✓ El valor del trabajo en horas extras, recargos nocturnos, días dominicales y festivos, y el valor de los días compensatorios, cuando los mismos se paguen en dinero.
- ✓ Porcentajes sobre ventas o cobranzas: es muy común que el salario de un trabajador se fije según las ventas que realice o el rendimiento en la prestación del servicio. Cuando así sea, es preciso saber que si la remuneración del empleado se basa en porcentajes o comisiones, el valor de los mismos no podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente; si esto ocurre, el empleador debe ajustar la diferencia, hasta alcanzar ese mínimo.
- ✓ La vivienda suministrada por el empleador.
- ✓ La alimentación suministrada por el empleador.
- ✓ El vestuario suministrado por el empleador como contraprestación directa del servicio, excluyendo la dotación de vestido y calzado de que trata la ley 11 de 1984.

Queda entonces para la aplicación de los acuerdos que NO constituyan salario, los siguientes elementos.

- ✓ De conformidad con el Artículo 128 del Código Laboral, no constituye salario, las sumas que ocasionalmente o por mera liberalidad, recibe el trabajador y los auxilios o beneficios habituales u ocasionales, que sean pactados; además de los pagos por concepto de alimentación o vestuario.
- ✓ Para que los auxilios y beneficios no hagan parte del salario, debe existir acuerdo entre el empleador y el trabajador por escrito.
- ✓ Dentro de los pagos que no constituyen salario, están excluidas las bonificaciones habituales que recibe el trabajador por concepto de la prestación del servicio, sin importar la forma de llamarlas, ya sea comisiones, auxilios o incentivos. Siempre que deriven de la actividad desempeñada se entenderá como salario.

- ✓ El artículo 30 de la Ley 1393 de 2.010, contempla que en ningún caso los auxilios o beneficios que no constituyen salario podrán ser superiores al 40% de la remuneración recibida por el trabajador.
- ✓ Dentro del modelo contractual manejado por las empresas se debe contemplar y dejar en claro el acuerdo de los auxilios y/o beneficios que no constituyen salario y el monto de los mismos.
- ✓ Las primas extralegales, de vacaciones y demás, que sean dadas por mera liberalidad de la empresa al trabajador, no harán parte del salario y por tanto no serán prestacionales.

<sup>12</sup>Actualmente las empresas manejan modalidades como bonos Sodexo, tarjetas recargables, cheques y demás, que se entregan a los trabajadores de una empresa, en busca de minimizar la carga laboral o prestacional. Lo cierto es que cada una de estas modalidades cumple su finalidad, siempre que se reúna los requisitos que establece la ley, esto es, que sean para alimentación o vestuario, y no sean permanentes, o que siendo permanentes, se pacte dentro del contrato el carácter de auxilio o beneficio no salarial, a riesgo de ser considerado salario en especie.

La importancia entonces recae, sobre la destinación que se le hace a la bonificación, cheque y demás modalidad de pagar (incluido él efectivo), y del acuerdo expreso por parte del empleador y trabajador.

Analizando todos los factores anteriormente mencionados podemos atribuir que el interés del empleador en pactar con sus trabajadores pagos no salariales está en que para las empresas esto es un gran beneficio puesto que les permite reducir su carga prestacional y parafiscal, que por demás es bien costosa, puesto que por estos conceptos la empresa debe pagar aproximadamente un 53% del salario. Esto quiere decir que si se le paga a un empleado un sueldo de \$1.000.000, debe la empresa pagar adicionalmente \$530.000 por prestaciones, seguridad social y parafiscales, lo que hace que la carga laboral de la empresa sea considerable, lo cual es muy difícil de soportar por la pequeña y mediana empresa.

Al pactar pagos como no constitutivos de salario, la empresa se está ahorrando el pago de sumas considerables por las cargas prestacionales y parafiscales.

---

<sup>12</sup> Pagos que constituyen salario (consultado el 27 de agosto de 2012) Disponible en Internet: [gerencia.com/pagos-laborales-que-no-constituyen-salario.html](http://gerencia.com/pagos-laborales-que-no-constituyen-salario.html)

Para el trabajador, en cambio, sus beneficios se disminuyen, puesto que sus prestaciones como la prima de servicios y las cesantías, y los aportes a fondos de pensión, al tener una base inferior, se ven menoscabadas.

Las empresas aprovechan estos beneficios que la ley permite para disminuir su carga laboral, y si bien dice la ley, que el pacto debe estar basado en la voluntad de las dos partes (trabajador – empresa), esto nunca sucede, puesto que la empresa termina imponiendo su voluntad y condiciones ante la necesidad de empleo del trabajador, por lo que un Contrato de trabajo, siendo objetivos, no es un acuerdo de voluntades, sino la voluntad del empleador, debido que el trabajador no tiene otra alternativa diferente a ceder a las condiciones y pretensiones de la empresa. Y para la ley, el hecho que el trabajador haya firmado un contrato, supone ya la existencia de la voluntad de aceptar lo contenido en el mismo.

También se podría decir, que este tipo de concesiones pueden de alguna forma incrementar las posibilidades de la empresa para generar empleo, planteamiento que muchos consideran equivocado, con el argumento que el empleo es propio y consecuencia del crecimiento económico, mas no producto de una flexibilización laboral, que el único efecto que consigue es el de incrementar el margen de utilidad del empresario.

### 4.3. MARCO CONCEPTUAL.

**Salario básico:** El salario es el pago que en forma periódica recibirá un trabajador de parte de su empleador a cambio de los servicios prestados y por los cuales fue previamente contratado por él.

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

Dentro del salario integral, no se considera incluidas ni remuneradas las vacaciones, por lo que un empleado, aun con la figura de salario integral, tiene todo el derecho de disfrutar sus vacaciones plenamente según lo estipulado por el código sustantivo del trabajo, las cuales se liquidan y pagan sobre el valor total del salario integral<sup>13</sup> Igualmente, el Salario integral no está exento de los aportes a seguridad social y los Aportes parafiscales, lo cuales se deben aportar según establece la norma.

---

<sup>13</sup> Salario integral (consultado 1 octubre de 2012) disponible en internet: Decreto 1174 de 1991

**Salario en especie:** Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el patrono suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de esta Ley. 2. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario. 3. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

El pago en especie, como quiera que siga siendo salario, forma parte de la base de los pagos por Seguridad social, Prestaciones sociales y Aportes parafiscales, salvo que, en aplicación del artículo 128 del mismo código sustantivo de trabajo, las partes hayan acordado expresamente que estos conceptos no son considerados salario.

**Ingreso laboral:** Constituye ingreso laboral la remuneración que se recibe por la prestación de servicios personales, bajo continuada dependencia y subordinación, cualquiera que sea la forma o denominación que se adopte.

**Ingreso base de cotización:** Es el salario del trabajador dependiente o el ingreso del independiente que se toma como base para aplicar el porcentaje de aporte respectivo al momento de realizar la cotización al Sistema General de Seguridad Social en Salud.

**Contrato de trabajo:** Contrato de trabajo es aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, Salario.

**Contrato por prestación de servicios:** Es un contrato que se celebra de manera bilateral entre personas naturales o jurídicas, siendo una de ellas, especializada en algún tema específico, para la prestación de servicios profesionales, con autonomía, independencia, sin subordinación.

**Incapacidad:** Se define como incapacidad laboral, la incapacidad que afronta un trabajador para laborar como consecuencia de una enfermedad o un accidente de trabajo, durante dicho periodo, el valor reconocido bien por la EPS o la ARP, será base para la liquidación y pago a la seguridad social.

**Vacaciones:** Las vacaciones laborales es el derecho que tiene todo trabajador a que el empleador le otorgue un descanso remunerado por el hecho de haberle trabajado un determinado tiempo, periodo que se continúa con la

cotización a seguridad social, pero el IBC puede variar en casos como la compensación en dinero de vacaciones, al igual que los aportes a parafiscales.

**Prima de servicios:** La prima de servicios corresponde a la participación del trabajador en las utilidades obtenidas por la empresa, corresponde a un salario mensual por cada año laborado, o proporcionalmente al tiempo que el trabajador lleve vinculado, y se paga en dos cuotas en junio y en diciembre, valores que en ningún caso, son Ingreso Base de Cotización para el pago de seguridad social y parafiscales.

**Bonificaciones:** es un pago especial o adicional que la empresa hace al trabajador, de acuerdo a su periodicidad y al monto, en caso de superar el 40% del total de la remuneración, dicho exceso será parte del IBC para el pago a seguridad social y parafiscales.

**Viáticos:** Los viáticos son sumas de dinero que el empleador reconoce a los trabajadores para cubrir los gastos en que éstos incurren para el cumplimiento de sus funciones fuera de su sede habitual de trabajo; reconociendo, principalmente, gastos de transporte, manutención y alojamiento del trabajador, estos valores pueden tener efectos tributarios, pero que no hacen parte del IBC para pago de seguridad social.

**Gastos de representación:** son aquellos gastos en que incurren directores o empleados de una compañía en ocasiones en las que representan a la misma. Por ejemplo, gastos de almuerzos de trabajo con clientes, dichos valores pueden tener efectos tributarios, pero que no hacen parte del IBC para pago de seguridad social.

#### 4.4. MARCO LEGAL

La Ley 100 de 1993 “por la cual se crea el sistema de Seguridad Social Integral”<sup>14</sup> establece una legislación nueva sobre Seguridad Social para Colombia, con énfasis en el Sistema General de Pensiones en el Libro Primero, en el Sistema General de Seguridad Social en Salud en el Libro Segundo, en el Sistema General de Riesgos Profesionales en el Libro Tercero y en Servicios Sociales Complementarios en el Libro Cuarto.

Esta ley comparte las expectativas creadas alrededor de la competencia y la libre elección en el sentido que su fomento debe repercutir en la mejora de la calidad de los servicios, aunque sea sólo en la parte formal de la mejor

---

<sup>14</sup> Ley 100 de 1993 (consultado el 05 de octubre de 2012) Disponible en internet: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/1993/ley\\_0100\\_1993.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/1993/ley_0100_1993.html)

atención al cliente, y que además puede tener efectos en la eficiencia y en la cobertura del aseguramiento y los servicios.

Las sociedades administradoras de fondos de pensiones ingresaron como alternativa pensional al servicio ofrecido por los Fondos Públicos de Pensiones como es el Instituto de Seguros Sociales, Cajanal y Caprecom en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida.

Se constituyeron como sociedades de servicios financieros cuyo objeto principal lo constituye la administración de fondos de pensiones del Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad de que trata la Ley 100 de 1993 en su libro primero como ya lo mencionamos anteriormente (fondos de pensiones obligatorias) y de fondos de pensiones de jubilación e invalidez (fondos de pensiones voluntarias), así como de otros patrimonios autónomos en los términos que señala la ley. El sistema general de pensiones Privado al igual que el público debe reconocer y abonar las correspondientes a Vejez o Jubilación, Invalidez y Supervivientes. Igualmente, reconoce y abona la Indemnización sustitutiva de la Pensión y el Auxilio Funerario.

Existe un "Fondo de Solidaridad Pensional" que tiene por finalidad complementar las aportaciones del Régimen General de Pensiones de los trabajadores asalariados o independientes del sector rural o urbano, que carezcan de recursos para efectuar la totalidad de las aportes.

Los aportes parafiscales corresponden al nueve por ciento (9%) de toda la nomina que tenga vinculada cualquier empresa o empleador y que debe allegarse a los diferentes estamentos que dispone la ley; este porcentaje se debe distribuir así:

- 4% para la Caja de Compensación Familiar (subsidio familiar).
- 3% para el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF)
- 2% para el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

Estos aportes están reglamentados en su orden por: la ley 21 de 1982, la ley 89 de 1988 y la ley 119 de 1994; esta reglamentación en los Aportes Parafiscales no varían, pero para el 2011 las nuevas pequeñas empresas tienen ciertos beneficios después de haber sido promulgada la ley 1429 de diciembre 29 de 2010; donde se les exonera de estos aportes en los primeros dos (2) años de actividad, pero a partir del tercer año cumplirán con el veinticinco por ciento (25%) del total de los Aportes Parafiscales; en el cuarto año de actividad darán el cincuenta por ciento (50%) del total de los aportes, y así progresivamente hasta llegar al ciento por ciento (100%) de lo que

demandan los Aportes Parafiscales, o sea el nueve por ciento (9%) del total de la nómina.

#### 4.4.1. NORMATIVIDAD

Además de todo lo mencionado anteriormente el desarrollo de la investigación ira muy ligada entre otras a la normatividad expuesta a continuación:

- Ley 100 de 1993. Reglamentada Parcialmente por el Decreto Nacional 692 de 1994 , Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 1889 de 1994, Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 1748 de 1995 , Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 1406 de 1999 , Reglamentada Parcialmente por el Decreto Nacional 1530 de 2003 , Reglamentada Parcialmente por el Decreto Nacional 2577 de 1999 , Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 800 de 2003, Reglamentada Parcialmente por el Decreto Nacional 3667 de 2004, Modificada por el art. 36, Decreto Nacional 126 de 2010.

#### Cuadro Numero 1 Normatividad

<b>Ley</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Relación</b>
<b>Ley 100 de 1993</b>	Garantizar la prestación de los servicios sociales complementarios en los términos de la ley proporcionando al ciudadano mayores garantías.	Garantizar las prestaciones económicas y de salud a quienes tienen una relación laboral o capacidad económica suficiente para afiliarse al sistema.
<b>Ley 27 de 1974</b>	Por la cual se dictan normas sobre la creación y sostenimiento de Centros de atención integral de Pre-escolar, para los hijos de empleados y trabajadores de los sectores públicos y privados.	Todos los patronos y entidades públicas y privadas, destinarán una suma equivalente al 2% de su nómina mensual de salarios para que el Instituto de Bienestar Familiar, atienda a la creación y sostenimiento de centros de atención integral al pre-escolar.
<b>Ley 7 de 1979</b>	Formular principios fundamentales para la protección de la niñez; Establecer el Sistema Nacional de Bienestar	Los aportes para el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF ordenado por las leyes 27 de 1974 y 7ª de

	Familiar; Reorganizar el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.	1979, se aumentan al tres por ciento (3%) del valor de la nómina mensual de salarios.
<b>Ley 21 de 1982</b>	El subsidio familiar es una prestación social pagadera en dinero o especie, en proporción al número de personas a cargo, el objetivo consiste en el alivio de las cargas económicas que representa el sostenimiento de la familia.	El subsidio familiar no es salario, ni se computará como factor del mismo en ningún caso. El subsidio familiar no es gravable fiscalmente.
<b>Ley 4 de 1992</b>	la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales.	El gobierno nacional se encarga de brindar los aumentos, primas y todo lo correspondiente a sus funcionarios públicos sin sobre pasar lo estipulado por la ley.
<b>Ley 793 de 2003</b>	El Sistema General de Pensiones se aplicará a todos los habitantes del territorio nacional, con toda y cada una de las características consagradas en la ley. durante la vigencia de la relación laboral y del contrato de prestación de servicios	En ningún caso la base de cotización podrá ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente.
<b>Ley 1328 de 2009</b>	Establecer los principios y reglas que rigen la protección de los consumidores financieros en las relaciones entre estos y las entidades vigiladas por la Superintendencia Financiera de Colombia.	La liberalidad que tienes todos y cada uno de los empleados al momento de escoger las empresas prestadora de los servicios relacionados con los aportes.
<b>Ley 1429 de 2010</b>	La formalización y la generación de empleo, con el fin de generar	Los diferentes beneficios que obtienen las nuevas empresas en cuanto al

	incentivos a la formalización en las etapas iniciales de la creación de empresas; de tal manera que aumenten los beneficios y disminuyan los costos de formalizarse.	pago de aportes parafiscales referente a los primeros años de operaciones.
<b>Ley 1395 de 2010</b>	La adopción de medidas para la descongestión judicial.	Que todo lo relación por parte del empleado con el empleador sea conforme a la ley, o de lo contrario el empleado podrá imponer cualquier trámite judicial si se ve violando sus derechos.
<b>Ley 1393 del 2010</b>	Definen rentas de destinación específica para la salud, se adoptan medidas para promover actividades generadoras de recursos para la salud, para evitar la evasión y la elusión de aportes a la salud, se re direccionan recursos al interior del sistema de salud y se dictan otras disposiciones.	Los ingresos recaudados durante el año 2010, por efecto de la tarifa del impuesto sobre las ventas, aplicable a la cerveza y a los juegos de suerte y azar, se destinarán por la Nación a la unificación de los planes obligatorios de salud de los regímenes contributivo y subsidiado.
<b>Concepto 2006025375-001 del 21/07/06</b>	IBC – Trabajador Independiente.	El ingreso base de cotización no podrá ser inferior al salario mínimo y deberá guardar correspondencia con los ingresos efectivamente percibidos por el afiliado.
<b>Concepto 328549 de 03-11-2010</b>	Los viáticos	Que parte de los viáticos hacen parte del IBC
<b>Circular 000001 del 06/12/04</b>	IBC – Trabajador Independiente. frente al sistema de seguridad social en salud.	Las características par poder cotización este tipo de trabajador.
<b>Constitución Política</b>	Es la reglamentación que cobija a todos y cada uno de los colombianos, los	

	diferentes sectores de Colombia	
<b>Código Sustantivo de Trabajo</b>	Es lograr la justicia en relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de una coordinación.	Económica y equilibrio social.

## **5. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION**

### **5.1. TIPO DE ESTUDIO**

La metodología a utilizar se encuentra dentro de la modalidad de investigación descriptiva, en este tipo de estudio la investigación conducirá a definir con claridad las variables que envuelven el tema desarrollado, llegando a unas conclusiones claras que puedan servir como base a futuros investigadores o para quienes necesiten consultas precisas sobre dicho tema.

### **5.2. METODO DE INVESTIGACIÓN**

El método a utilizar es el deductivo, método que permite al investigador tomar como punto de partida datos ya existentes para llegar a las conclusiones particulares del caso expuesto.

### **5.3. FUENTES O TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

Para el logro de los objetivos planteados en este estudio se utilizaran las fuentes de información secundaria como son: libros, artículos de Internet, tesis relacionadas y la mayor cantidad de normatividad existente.

## 6. CONTROL DE EVASION

En los últimos tiempos el gobierno se ha visto en la necesidad tomar medidas drásticas para el control en los pagos al sistema de seguridad social, es así como mediante decreto ha establecido nuevos controles de carácter tributario con el ánimo de disminuir la evasión de los aportes, en especial de los trabajadores independientes.

De la mano de la “emergencia social” que busca recaudar importantes cantidades de dinero para cubrir los gastos de salud de los colombianos, se han realizado algunas modificaciones en el estatuto tributario que buscan minimizar el riesgo de evasión de seguridad social, como por ejemplo desconocer el costo o gasto de los contratantes si sus contratistas independientes no han realizado el pago de sus respectivo aportes.

Igualmente ordena sanciones para directivos y revisores fiscales de cooperativas y pre-cooperativas de trabajo asociado que promuevan la creación de este tipo de entidades para evadir el pago de la seguridad social.

La norma modifica los artículos 108 y 647 del Estatuto Tributario.

El primero es adicionado con un párrafo que señala que el contratante, para acceder a la deducción por pago a contratistas, deberá verificar el pago por parte de éste a seguridad social, caso contrario deberá retener el valor de los aportes que debe realizar el contratista y girarlos directamente (Artículos 2 y 3).

El artículo 647 que trata de la sanción por inexactitud y esta nueva norma las considera como tal a las inconsistencias que se deriven de la información que sobre seguridad social se presenta en la declaración de renta, lo que implica una sanción de 160% si se presenta una diferencia entre el valor del saldo a pagar o en el saldo a favor, producto de una inconsistencia es este aspecto. (Artículo 4).

Uno de los mecanismos con los que contará el Gobierno para controlar la evasión de aportes a la seguridad social de contratistas trabajadores independientes serán los reportes de información exógena tributaria que miles de contribuyentes entregan a la DIAN cada año, en los cuales, los obligados a presentar dicha información, reportarán los pagos y abonos en cuenta realizados por concepto de comisiones, honorarios y servicios a las personas

con las que celebraron contratos y de esta manera verificar mediante cruces de información con el sistema de protección social si estas personas reportadas realizaron sus aportes a salud y pensión en relación a los ingresos que obtuvieron.

Igualmente, el sistema de protección social estará en la capacidad de realizar los cruces de información con la Declaración de Renta de los trabajadores independientes (en el caso de los obligados a declarar), para determinar si los ingresos informados en la declaración guardan relación con las bases informadas para la liquidación de aportes a la seguridad social.

Esto se originó debido a que el sistema detectó que existía un gran número de personas que declaraban renta (lo que significaba que tenían capacidad de pago) y no realizaron ningún aporte al sistema o figuraban como beneficiarios del régimen subsidiado en salud.

En cuanto a las sanciones aplicables a la evasión de aportes a la seguridad social, cuando como resultado de los cruces de información se encuentren diferencias en el ingreso base de cotización de contratistas trabajadores independientes, éstos podrán ser requeridos en cualquier momento por las entidades de salud y pensiones a las que debió realizar sus aportes, exigiendo el pago de los aportes que dejaron de pagar por los ingresos que no incluyeron como base para la liquidación de sus aportes.

Para la determinación de las bases de cotización de aportes al sistema de seguridad social de trabajadores independientes se debe tener en cuenta lo estipulado en el artículo 1 del Decreto 510 de 2.003 y artículo 18 de la ley 1122 de 2.007.

A los contratantes, el artículo 27 de la Ley 1393 de 2010 les condiciona la posibilidad de incluir como costo o gasto deducible del impuesto de renta los pagos realizados a trabajadores independientes, a la verificación por parte del contratante de la afiliación y pago de los aportes a la seguridad social que le correspondan al contratista, por lo tanto, el contratante podrá ser sancionado con el rechazo de costos y gastos incluidos como deducibles en la declaración de renta por contratos con trabajadores independientes que no coticen a la seguridad social.

Otro caso que se vio necesario reglamentar fue el de las vacaciones ya sean compensadas o disfrutadas para eso el ministerio del trabajo mediante la circular externa No. 18 del abril 16 de 2012 precisa la base sobre la cual los empleadores deben efectuar los aportes parafiscales, cuando se trata de los

aportes liquidados durante vacaciones disfrutadas y compensadas, en caso de salario integral y sobre sumas pactadas como no constitutivas de factor salarial entre las partes.

El Artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo, define las vacaciones como un descanso remunerado de 15 días hábiles consecutivos, una vez cumplido el año de servicios; razón por la cual las vacaciones no se incluyen para la liquidación de las prestaciones sociales ni para la liquidación de los aportes al Sistema Integral de Seguridad Social, por cuanto no constituyen factor salarial ni se incluye dentro del salario.

Sin embargo, tratándose de los aporte parafiscales, el Artículo 17 de la Ley 21 de 1982, establece que "Para efectos de la liquidación de los aportes al régimen del Subsidio Familiar, Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, Escuela Superior de Administración Pública, (ESAP), Escuela Industrial e Institutos Técnicos, se entiende por nómina mensual de salarios la totalidad de los pagos hechos por concepto de los diferentes elementos integrantes del salario en los términos de la Ley Laboral, cualquiera que sea su denominación y además, los verificados por descansos remunerados de Ley y convencionales o contractuales de acuerdo con el mandato legal al ser las vacaciones un descanso remunerado, los pagos por dicho concepto hace parte del concepto de nómina mensual de salarios y por tanto, se incluyen en la base para liquidar los aportes parafiscales al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar".

En el caso de las vacaciones compensadas, y ante la existencia de diversas y opuestas interpretaciones fundamentadas en la Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y del Consejo de Estado, como son:

Que las vacaciones compensadas en dinero a la terminación del contrato de trabajo o en la vigencia del mismo cuando el Inspector del Trabajo lo ha autorizado, por tener la connotación de indemnización compensatoria, desvirtúan la denominación de descanso remunerado, y bajo tal perspectiva no harían parte de la base para liquidar aportes parafiscales.

Que las vacaciones pagadas en dinero en cualquier momento de la relación laboral o a la terminación hacen parte de la base para la liquidación y pago de los aportes parafiscales al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, el Ministerio formuló consulta Consejo de Estado, La Sala de Consulta y Servicio Civil de esa alta corporación en Concepto No. 2.013 del 8 de febrero de 2011, con referencia a los factores que hacen parte de la base para el cálculo de los aportes parafiscales al ICBF, conceptúo: que para determinar la base de liquidación de los aportes parafiscales, las vacaciones reconocidas en dinero en cualquier momento de la relación laboral o al final de ella hacen parte del

concepto de pagos verificados por descansos remunerados de ley y convencionales o contractuales de que trata el artículo 17 de la Ley 21 de 1982; así mismo estableció que, para efectos de determinar la base para el cálculo de los aportes parafiscales, además de la totalidad de los pagos hechos por descansos remunerados, los factores salariales que se deben considerar "nómina" en términos del artículo 17 de la Ley 21 de 1982 son los que la ley laboral reconoce como tales.

En el marco de la normatividad precitada, y bajo el entendimiento que el descanso remunerado de que trata el artículo 17 de la Ley 21 de 1982, comprende tanto las vacaciones disfrutadas como las pagadas en dinero y por ende en ambos casos el pago se origina en la obligación de remuneración del descanso a que tiene derecho el trabajador, lo que determina su inclusión en la base sobre la cual se liquidan los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, este Ministerio, en aras de establecer un criterio unificado frente al tema, y acogiendo el concepto 2013 del 8 de febrero de 2011 de la Sala de Consulta y Servicio Civil, se permite precisar que las vacaciones reconocidas en dinero en cualquier momento de la relación laboral o al final de ella hacen parte de los pagos verificados por descansos remunerados de ley y convencionales o contractuales de que trata el artículo 17 de la Ley 21 de 1982 y, en consecuencia, hacen parte de la base para liquidar el aporte parafiscal al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar.

para los casos de salario integral el Decreto 1174 de 1991, reglamentó el numeral 2° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 18 de la Ley 50 de 1990, señalando que el salario integral es una sola suma convenida libremente y por escrito entre el trabajador y el empleador, suma que es la base para las cotizaciones del Instituto de Seguros Sociales, la liquidación de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y la remuneración por vacaciones.

El numeral 3, del artículo 132, ibídem, que establecía que "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%)". fue interpretado con autoridad por el Artículo 49 de la Ley 789 de 2002, señalando que, el salario integral 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 liquidarán sobre el 70%; sin embargo, el legislador guardó silencio frente a la liquidación del aporte parafiscal de las vacaciones del trabajador con salario integral, frente a lo cual y en una interpretación armónica y sistemática de la norma legal citada en precedencia, se debe aplicar la misma regla. Por tanto, se debe entender que cuando se trate de remuneración o vacaciones en la modalidad de salario integral, los aportes parafiscales SENA, ICBF, y Cajas de

Compensación Familiar, se calcularán sobre el 70% de dicho salario o de las vacaciones según corresponda de acuerdo con lo establecido en el Artículo 49 de la Ley 789 de 2002.

En el caso de las bonificaciones de conformidad con lo dispuesto en el artículo 127 del C.S.T., modificado por el artículo 14 del Ley 50 de 1990. "Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas ex/ras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones".

A su vez, el artículo 128 del C.S.T., modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990 establece que no constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad reciba el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie.

El Artículo 17 de la Ley 344 de 1996, preceptúa que "Por efecto de lo dispuesto en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, se entiende que los acuerdos entre empleadores y trabajadores sobre los pagos que no constituyen salario y los pagos por auxilio de transporte no hacen parte de la base para liquidar los aportes con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, Escuela Superior de Administración Pública, ESAP, Régimen del Subsidio Familiar y contribuciones a la seguridad social establecidas por la Ley 100 de 1993."

De acuerdo con las normas citadas, debe entenderse que en los casos en que la bonificación es reconocida por el empleador como retribución del trabajo y por el desempeño del cargo, deberá entenderse que hace parte integrante del salario en los términos del artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, así sea reconocida de forma habitual u ocasional y por tanto constituyen salario para efectos de la liquidación de los aportes parafiscales con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, Escuela Superior de Administración Pública, ESAP y Régimen del Subsidio Familiar; no obstante, si las partes acordaron expresamente que la bonificación será reconocida por la mera liberalidad del empleador atendiendo a la gratuidad o voluntariedad, y no con el ánimo de retribuir el servicio, no constituirá factor salarial, para efectos de la liquidación de los aportes

parafiscales con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, Escuela Superior de Administración Pública, ESAP y Régimen del Subsidio Familiar.

Cuando se presentan casos de desalarización el Artículo 128 del CST modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, señala que no constituyen salario los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie.

Sobre la desalarización por vía jurisprudencial, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia del 12 de febrero de 1993 (Radicación 5481. Sección Segunda M.P. Hugo Suescún Pujols), al referirse a la interpretación de los arts. 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo, en vigencia de la ley 50 de 1990, expuso lo siguiente:

"Estas normas, en lo esencial siguen diciendo lo mismo bajo la nueva redacción de los artículos J4 Y 15 de ley 50 de J990, puesto que dichos preceptos no disponen, como pareciera darlo a entender una lectura superficial de sus textos, que un pago que realmente remunera el servicio, y por lo tanto constituye salario ya no lo es en virtud de la disposición unilateral del empleador o por convenio individual o colectivo con sus trabajadores. En efecto ni siquiera al legislador le está permitido contrariar la naturaleza de las cosas, y por lo mismo no podría disponer que un pago que retribuye a la actividad del trabajador ya no sea salario. Lo que verdaderamente quiere decir la Última parte del artículo 15 de la ley 50 de 1990. aunque debe reconocerse que su redacción no es la más afortunada, es que a partir de su vigencia que son "salario" pueden no obstante excluirse de la base de cómputo para la liquidación de otros beneficios laborales (manifestaciones sociales. indemnizaciones. Etc.)".

Este entendimiento de la norma es el Único que racionalmente cabe hacer, ya que aun cuando habitualmente se ha tomado el salario como la medida para calcular las prestaciones sociales y las indemnizaciones que legalmente se establecen en favor del trabajador, no existe ningún motivo fundado en los preceptos constitucionales que rigen la materia o en la recta razón, que impida al legislador disponer que una determinada prestación social o indemnización se liquide sin consideración al monto total del salario del trabajador, esto es, que se excluyan determinados factores no obstante su naturaleza salarial, y sin que pierdan por ello tal carácter. El Legislador puede entonces también -y es estrictamente lo que ha hecho- autorizar a las partes celebrantes de un contrato individual de trabajo o de una convención colectiva de trabajo o de un pacto colectivo. Para disponer expresamente que determinado beneficio o auxilio extralegal. A pesar de su carácter retributivo del trabajo. No tenga incidencia en

la liquidación y pago de otras prestaciones o indemnizaciones. Lo que no puede lógicamente hacerse.

Ni por quienes celebran un convenio individual o colectivo de trabajo, es disponer que aquello que por esencia es salario, deje de serlo". Con fundamento en los planteamientos anteriormente expuestos se puede precisar que los pagos que recibe el trabajador y que sean objeto de pactos de desalarización acordados previa y expresamente no constituyen salario para la liquidación de aportes parafiscales con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, Escuela Superior de Administración Pública, ESAP, Régimen del Subsidio Familiar, siempre y cuando éstos no desconozcan los elementos consagrados expresamente por el legislador como integrantes del salario so pena de las sanciones y multas a que haya lugar.

En todas las ocasiones en que los empleadores presenten al fiscalizador pactos de desalarización celebrados mediante acuerdo expreso o con sus trabajadores, se entenderá que éstos han sido otorgados de buena fe; no obstante, si del ejercicio de fiscalización se observa alguna situación que sugiera el desconocimiento de los derechos a favor del trabajador, se correrá traslado a la autoridad competente con el fin de que determine la existencia de posibles cláusulas ineficaces.

## 157. EJEMPLOS PARA CALCULAR EL IBC

### EJEMPLO 1

Un trabajador estuvo incapacitado por enfermedad común, durante 25 días del mes de abril. Para este mismo período recibió una bonificación de un millón de pesos (\$1.000.000) que constituye salario. ¿Cuál debe ser el IBC reportado por la empresa si el trabajador devenga un salario básico de novecientos mil pesos (\$900.000)?

**Salario Básico: \$900.000**

**Días Laborados: 5**

**Bonificación: \$1.000.000**

**IBC = [Salario Básico / Días Mes] \* Días Trabajados + Bonificación**

**IBC = [\$ 900.000 / 30] \* 5 + \$ 1.000.000**

**IBC = \$ 1.150.000. Se debe marcar la novedad VST e IGE**

### EJEMPLO 2

Un trabajador estuvo incapacitado por enfermedad común, durante 30 días del mes de junio. ¿Cuál debe ser el IBC reportado por la empresa si el trabajador devenga un salario básico de dos millones de pesos (\$ 2.000.000)?

**Salario Básico: \$ 2.000.000**

**Días Laborados: 0**

**IBC = [Salario Básico / Días Mes] \* Días Trabajados**

**IBC = \$ [\$ 2'000.000/30] \* 0**

**IBC = \$ 0**

**Cuando no se labora ningún día, se debe reportar IBC cero (0) y días laborados cero (0). Se debe marcar la novedad IGE**

### EJEMPLO 3

Un trabajador labora sólo los fines de semana (dos días). Con un contrato a término indefinido y tiene un básico de veinte mil pesos (\$ 20.000) por día laborado. ¿Cuál debe ser el IBC reportado por la empresa si no hay novedades adicionales?

**Salario Básico: (\$ 20.000 \* 8) = \$ 160.000, como es inferior al salario mínimo, la cotización debe ser sobre \$ 566.700 que es SMLV para el año 2012.**

**Días Laborados: 8 pero se debe marcar 30 porque no existe ninguna novedad que justifique el no pago de los 30 días.**

<sup>15</sup> Autoliquidación mensual de aportes (consultado el 10 de octubre de 2012) Disponible en internet: <http://www.arpsura.com/guia/articulos/335/index2.php>

$$\begin{aligned}\text{IBC} &= [\text{Salario Básico} / \text{Días Mes}] * \text{Días Trabajados} \\ \text{IBC} &= [\$ 566.700 / 30] * 30 \\ \text{IBC} &= \$ 566.700\end{aligned}$$

#### **EJEMPLO 4**

Un trabajador laboró durante 30 días en el período de junio y tiene un salario integral de quince millones de pesos (\$15.000.000). ¿Cuál debe ser el IBC reportado por la empresa?

$$\begin{aligned}\text{Salario Integral: } & \$15.000.000 \\ \text{Días Laborados: } & 30 \\ \text{IBC} &= [(\text{Salario integral} * 70\%) / \text{Días Mes}] * \text{Días Trabajados} \\ \text{IBC} &= [\$ 10.500.000 / 30] * 30 \\ \text{IBC} &= \$ 10.500.000, \text{ pero se debe cotizar sobre } \$ 10.200.000 \text{ porque el IBC} \\ & \text{por 30 días laborados no puede ser superior a 25 SMLV.}\end{aligned}$$

#### **EJEMPLO 5**

Un trabajador independiente, tiene un contrato de prestación de servicios por seis meses, por el cual recibirá una remuneración mensual de tres millones de pesos (\$3.000.000). ¿Cuál debe ser el IBC que se debe tomar para la cotización mensual para este trabajador?

$$\begin{aligned}\text{Remuneración mensual: } & \$ 3.000.000 \\ \text{Días laborados: } & 30 \\ \text{IBC} &= [(\text{Remuneración mensual} * 40\%) / \text{Días Mes}] * \text{Días Trabajados} \\ \text{IBC} &= [\$ 3.000.000 * 40\% / 30] * 30 \\ \text{IBC} &= \$ 1.200.000\end{aligned}$$

## 8. CONCLUSIONES

En el presente documento podemos evidenciar la claridad de la ley y la norma que se requiere para el correcto cálculo del IBC, en cada uno de los diferentes tipos de contratos o características para la determinación del salario base de cotización para cada empleado o contratista.

Esto con el fin de que las empresas tengan gran claridad al momento del pago de los aportes que sea de manera correcta y oportuna, lo cual no perjudique al empleado o contratista desde ningún punto de vista que incumpla la ley.

Como información clave se debe tener muy presente que como control para la evasión del pago de aporte, las empresas deben cumplir con el reporte de medios ante la DIAN, en el cual reflejan el monto total de los ingresos de cada trabajador independiente el cual es su base para el cálculo de los aportes o el IBC. Esto es la relación para que cada contribuyente cotice lo justo para los diferentes aportes, dichos aportes brindan la operatividad de esas entidades las cuales brinda los servicios a sus mismos a portantes. Ejemplo / (SENA)

Y a su vez sirve como control de evasión para todas aquellas personas que deben cumplir con otra serie de impuestos frente al estado cumplan con ese deber.

La norma y la ley reflejan y aclaran los acuerdos que se deben establecer cuando se celebra un contrato laboral, pero siempre será la decisión del empleador que predomine sobre el empleado para poder garantizar y brindar una estabilidad laboral. Lo cual le garantiza mayor beneficio al empleador que al empleado. Brindando una carga prestacional presupuestada por el empleador la cual no le genere mayor impacto en la economía de la empresa.

Este trabajo es un aporte para la academia pues sienta las bases para futuras investigaciones sobre el tema y sirve de guía a los estudiantes como bibliografía en sus trabajos del área laboral.

El aplicativo desarrollado será de gran utilidad para los empresarios que dentro de sus procesos de formalización que esta impulsando el gobierno para las PYMES, puedan de una forma sencilla y didáctica cumplir con la formalización laboral al tener a sus empleados afiliados y aportando a las entidades de Seguridad social.

## BIBLIOGRAFIA

CARRASCO, Emilio (coordinador), Varios Autores. Diez años del Sistema de Seguridad Social colombiano. Evaluación y perspectivas.2003. Editora Universidad Externado de Colombia.

Coral R. Alexander. Guía Avanzada de Derecho Laboral y Seguridad Social. 2ª Edición 2011. Editora Actualicese.com

Grupo editorial nueva legislación Ltda. Cartilla laboral y seguridad social con aplicaciones contables y tributarias.

LEGIS. Cartilla Laboral 2011.

LEGIS. Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la seguridad social. 28 ed.

Méndez A. Carlos E. Metodología, diseño y desarrollo de proceso de investigación. Mac Graw Hill 3 ed. P.68.