

**TECNOLOGÍA E INFORMÁTICA**  
**LAS TIC COMO HERRAMIENTA INTEGRADORA EN LA ENSEÑANZA TRANSVERSAL DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL.**

**LEY 50 de 1990 - LEY 100 de 1993**  
**LEY 1607/12: CREE - IMPUESTO SOBRE LA RENTA PARA LA EQUIDAD.**  
**(INVESTIGACIÓN DE APLICACIÓN TEÓRICA)**  
**GRADO: DÉCIMO**

<b>AÑO</b>	<b>2016</b>
<b>SALARIO MÍNIMO</b>	<b>\$ 689.455</b>
<b>AUXILIO DE TRANSPORTE</b>	<b>\$ 77.700</b>

**OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR**

**PRESTACIONES SOCIALES**

**Ley 50 de 1990: Liquidación de Cesantías y las Administradoras privadas de Cesantías.**

**Las prestaciones sociales** son beneficios legales que el empleador debe pagar a sus trabajadores adicionalmente al salario ordinario, para atender necesidades o cubrir riesgos originados durante el desarrollo de su actividad laboral.

**Las prestaciones legales son:**

**Prima de servicios:** Equivalente a 15 días de salario por el tiempo laborado durante el semestre. Esta prestación se paga el 30 de junio y el 20 de diciembre, o a la terminación del contrato de trabajo.

**Auxilio de cesantía:** Este beneficio tiene como fin brindarle al trabajador un medio de subsistencia a la terminación del contrato de trabajo. Existen dos regímenes para la liquidación y pago de las cesantías: los trabajadores vinculados con anterioridad al primero de enero de 1991 están sujetos al régimen de retroactividad de las cesantías, de acuerdo con el cual éstas se liquidan en su totalidad a la terminación del contrato de trabajo; y los trabajadores vinculados con posterioridad al primero de enero de 1991, y aquellos que, habiéndose vinculado con anterioridad a esta fecha, se hayan acogido al régimen de esta ley, están sujetos a la liquidación anual de las cesantías.

En este sistema el empleador liquida las cesantías el 31 de diciembre de cada año y las deposita a más tardar el 15 de febrero del siguiente año en las cuentas individuales de cada trabajador. Estas cuentas son manejadas por las sociedades administradoras de fondos de cesantías.

**Intereses de cesantía:** En enero de cada año, el empleador debe pagar directamente al trabajador intereses sobre las cesantías a una tasa del 12% anual. Es importante recalcar que el 12% de interés es sobre el valor calculado de la cesantía, y es proporcional al tiempo de servicio o a la fracción del año laborado.

**Vacaciones:** Las vacaciones consisten en el descanso remunerado que debe el empleador al trabajador equivalente a 15 días hábiles de vacaciones por cada año de servicio. La mitad de las vacaciones puede ser compensada en dinero durante la vigencia del contrato, previo permiso del Ministerio de Protección Social.

Si el contrato termina sin que el empleado haya disfrutado de su período de vacaciones, es obligatorio compensar en dinero (sin necesidad de permiso) y de manera proporcional al tiempo trabajado.

**Subsidio de transporte:** Los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales tienen derecho al pago del auxilio de transporte fijado por el Gobierno Nacional. Para el año 2016, el valor del auxilio de transporte es de \$ 77.700 mensual.

**Área : Tecnología e Informática**

**Nombre:**

**Curso:**

**Periodo:** Primero - Segundo

**Fecha:** Abril de 2016

**10** \_\_\_\_\_

**Enseñanza:** Ley 50 de 1990: Liquidación de Cesantías y las Administradoras privadas de Cesantías.

**No. 01**

**Pág.**

## SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

### Ley 100 de 1993: Sistema de Seguridad Social Integral que incluye Pensión, Salud, Enfermedades laborales y Accidentes de trabajo.

**Seguridad Social:** El sistema de seguridad social comprende pensiones, salud y riesgos laborales.

**Pensiones:** El sistema cubre los riesgos de invalidez, vejez y muerte por causa común, y tiene dos regímenes independientes. Uno administrado por el Instituto de Seguros Sociales - ISS- que maneja un fondo común y otro de capitalización individual a cargo de las administradoras de fondos de pensiones.

La contribución a cualquiera de estos regímenes es del 16% y si el empleado gana más de cuatro salarios mínimos se liquida un por ciento adicional: 16% + 1% del salario mensual del empleado, de las cuales tres cuartas partes están a cargo del empleador, y una cuarta parte le corresponde al trabajador, o sea, el patrono paga el 75% y el empleado paga el 25%.

**Salud:** El sistema cubre las contingencias que afectan la salud del trabajador y de su familia que están establecidas en el programa de atención denominado Plan Obligatorio de Salud -POS- y la maternidad. El empleador debe consignar el 12,5% del salario mensual del trabajador, del cual el 8,5% está a cargo del empleador y el 4% restante a cargo del empleado. Este último monto es deducido del salario mensual del trabajador.

**Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L.):** Este sistema cubre las contingencias que afectan la salud del trabajador por causa de accidentes de trabajo o enfermedades laborales, e igualmente las pensiones por invalidez y muerte generadas por tales enfermedades.

La totalidad del aporte por este concepto está a cargo del empleador y su monto depende del grado de riesgo laboral generado en la actividad de la empresa y del cumplimiento de las normas de seguridad industrial. El rango de cotización va desde el 0,348% hasta el 8,7% del valor total de la nómina mensual de salarios.

### APORTES PARAFISCALES

**LEY 1607/12. CREE - IMPUESTO SOBRE LA RENTA PARA LA EQUIDAD. Capítulo II. Inicia el Artículo N° 20.** A partir del 1°-Jul-13, las sociedades y personas jurídicas y asimiladas que declaren renta y complementarios, cuyos trabajadores que devengan menos de 10 SMMLV, estarán exonerados del pago de los aportes parafiscales al SENA y al ICBF, para los empleados que cumplan esta condición; y a partir del 1°-Ene-14, las personas naturales empleadoras, además de la exenciones anteriores, también estarán exentas del pago de los aportes patronales en seguridad social en salud (8.5%: exención para el aporte del patrono no para el del empleado), solamente para los empleados que devenguen menos de 10 SMMLV. Lo anterior no aplicará para personas naturales que empleen menos de dos trabajadores.

**Subsidio familiar:** Todas las empresas deben inscribirse en una caja de compensación familiar. Esta inscripción otorga al trabajador el derecho a obtener subsidios en efectivo para sus hijos menores de edad, así como servicios de capacitación, vivienda y recreación.

De igual manera, los afiliados tendrán derecho a un subsidio de desempleo, manejado por las mismas cajas de compensación familiar, pero regulado y controlado por el gobierno. El empleador debe pagar, dentro de los 10 primeros días de cada mes, una suma equivalente al **9%** del monto de la nómina a la caja de compensación que haya seleccionado. El anterior esquema de contribución que hacían las empresas a título de parafiscales con el 9% sobre el valor de la nómina, ha cambiado a partir del 1°-Jul-13; en el nuevo esquema se ha creado un impuesto sobre la renta para la equidad (CREE) para financiar a las entidades que son objetos de aplicación de la norma: CCF, ICBF y SENA. Se expone un cuadro comparativo de los dos sistemas para diferenciar sus características más importantes y los cambios que han sufrido:

### Área : Tecnología e Informática

Nombre:

Curso:

Periodo: Segundo - Tercero

Fecha:

10\_\_\_\_\_

Enseñanza: Ley 100 de 1993: Sistema de Seguridad Social Integral que incluye Pensión, Salud, Enfermedades laborales y Accidentes de trabajo.

No. 02

Pág.

En cuanto a la aplicación de la norma, los exonerados al pago del aporte son:

EMPLEADOR	REQUISITO
Sociedades y Personas Jurídicas Asimiladas	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊕ Declarantes del impuesto sobre renta y complementarios.</li> <li>⊕ Trabajadores que devenguen individualmente hasta 10 salarios mínimos</li> </ul>
Empleadores Personas Naturales	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊕ Trabajadores que devenguen menos de 10 salarios mínimos legales mensuales</li> <li>⊕ Que el mismo empleador tenga 2 ó más trabajadores</li> </ul>

De igual manera, los obligados al aporte del impuesto CREE, son:

EMPLEADOR	REQUISITO
Los empleadores que pagan a trabajadores con un salario de más de 10 SMML.	Sean o no sujetos del impuesto sobre la renta para la equidad, CREE
Empleadores Personas Naturales	Con un solo trabajador
Entidades sin ánimo de lucro	No son sujetos pasivos del impuesto CREE
Sociedades pertenecientes a las Zonas Francas	Que cumplen con el Art 20 Parágrafo 3 Ley 1607

El porcentaje de aplicación sobre la nómina del empleador es:

ENTIDAD	PORCENTAJE ANTERIOR SISTEMA	PORCENTAJE CREE (ACTUAL SISTEMA)	NORMA
SENA	2%	NO APLICA	
ICBF	3%	NO APLICA	Ley 89 de 1998
CAJAS DE COMPENSACIÓN (CCF)	4%	4%	Ley 21 de 1982

Para los años 2013 hasta el 2015 el impuesto CREE será del 8% + 1%, a partir de 2016 será del 9%.

Este impuesto se distribuirá de la siguiente forma:

ENTIDAD	PORCENTAJE 2013 HASTA 2015 <sup>1</sup>	PORCENTAJE A PARTIR 2016 <sup>2</sup>
SENA	1.4%	1.4%
ICBF	2.2%	2.2%
SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD (SSSS)	4.4%	4.4%
1% ADICIONAL	0,4% Institución Educación Superior Público.	0.4% Programas de atención a la primera infancia.
	0,3% Nivelar UPC Salud.	0.6% Instituciones de educación superior públicas, créditos-becas del ICETEX, y mejoramiento de la calidad de la educación superior.
	0,3% Inversión Social en sector Agropecuario.	

**Área : Tecnología e Informática**

<b>Nombre:</b>		<b>Curso:</b> 10 _____
<b>Periodo:</b> Segundo - Tercero	<b>Fecha:</b>	
<b>Enseñanza:</b> Aportes Parafiscales. LEY 1607/12. CREE	<b>No. 03</b>	<b>Pág.</b>

<sup>1</sup> Art. 23 de la Ley 1607/12.

<sup>2</sup> Art. 18 de la Ley 1739/14

De igual manera la Ley 1607/12 modifica el aporte patronal en el Sistema General de Salud a partir del 1º-Ene-2014, de la siguiente forma:

CONTRIBUYENTE	ANTES DE LA LEY 1607/12	DESPUÉS DE LA LEY 1607/12
EMPLEADOR	8.5%	NO APORTA
EMPLEADO	4%	4%

**Tener en cuenta:** Antes de regir el impuesto del (CREE), los Aportes Parafiscales se liquidan sobre el total de la nómina y al entrar en vigencia aquella (CREE) acorde a los requisitos del nuevo impuesto, se desmontan algunos conceptos de los Aportes Parafiscales y de Seguridad Social en Salud para liquidar el nuevo impuesto sobre la utilidad de las empresas que son sujetos pasivos (el que le corresponde pagar el impuesto) del respectivo gravamen.

Aquí se involucran dos conceptos excluyentes pero complementarios en cuanto al cálculo del impuesto al CREE y el Aporte Parafiscal: 1). Por un lado, los Aportes Parafiscales siguen calculándose con base en la nómina del empleado y con la tarifa del 9% pero observando las nuevas reglas que impone el CREE a través de la Ley 1607/12. Su periodicidad y recaudo es mensual. 2). Por el otro lado se paga un impuesto al CREE discriminando las tarifas como se indica en las tablas anteriores, y su base gravable es la utilidad o renta líquida anual de las empresas, además, es independiente del cálculo de los Aportes Parafiscales; entre otras cosas su recaudo se encarga a entidades diferentes: los Aportes Parafiscales a las CCF, al ICBF, al ISS o al Banco Agrario; y el Impuesto al CREE a la DIAN, entidad encargada de repartirlo a sus respectivos beneficiarios. La periodicidad y recaudo del impuesto del CREE es anual.

#### GLOSARIO

**E.P.S.: (Entidad Promotora de Salud)** Recaudan dinero y administran todo lo concerniente a la salud de sus afiliados. Ejemplo: Colsánitas, Coomeva, etc.

**I.P.S.: (Instituto Prestadora de Servicio de Salud)** Ofrece el servicio nada más. Ejemplo: Las clínicas.

**P.O.S.: (Plan Obligatorio de Salud)** Es la norma, es el plan obligatorio de salud, lo establece el gobierno nacional por el Ministerio de Seguridad Social.

**FOSYGA: (Fondo de Solidaridad y Garantía)** Cobija enfermedades catastróficas. Ejemplo: Cáncer, sida, etc. que no están dentro del P.O.S.

**Recuerde: "EL HOMBRE AUDAZ NO SE DETIENE, SIEMPRE ESTÁ CAMINANDO; CUANDO NO HAY CAMINOS LOS HACE"  
¡ÉXITOS Y BUEN PROVECHO!**

Área : Tecnología e Informática

Nombre:

Curso:

Periodo: Segundo - Tercero

Fecha:

10\_\_\_\_\_

Enseñanza: Aportes Parafiscales. LEY 1607/12. CREE

No. 03

Pág.