



EL ABC DE LA LEY DE FORMALIZACIÓN Y GENERACIÓN DE EMPLEO

(Ley 1429 de 2010)

PREGUNTAS MÁS FRECUENTES



• CÉSAR AUGUSTO MERCHÁN HERNÁNDEZ

Textos

Colaboradores:

Carolina Moncada Zapata
Estefanía Aja Medina
Letty Bohórquez Vacca
Natalia Ariza Ramírez
Pedro Pablo Contreras
Raúl Ballén Herreño

Supervisora

Fanny Grajales
Dirección de Riesgos Profesionales
Ministerio de la Protección Social

Impresión:

Imprenta Nacional de Colombia

Bogotá, D. C., mayo de 2011

© Ministerio de la Protección Social
Dirección General de Salud Pública

ISBN:
978-958-8717-19-7

Se autoriza la reproducción total o parcial,
siempre y cuando se conserve la integridad del
texto y se cite la fuente.





Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

MAURICIO SANTAMARÍA SALAMANCA

Ministro de la Protección Social

JAVIER HUMBERTO GAMBOA BENAVIDES

Viceministro Técnico

BEATRIZ LONDOÑO SOTO

Viceministra de Salud y Bienestar

LUZ STELLA VEIRA DE SILVA

Viceministra de Relaciones Laborales

GERARDO LUBÍN BURGOS BERNAL

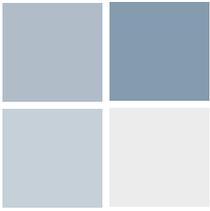
Secretario General

CARLOS MARIO RAMÍREZ RAMÍREZ

Director General de Riesgos Profesionales (E)



••••• El abc de la ley de formalización y generación de empleo



Contenido

A.	Aspectos generales	9
B.	Beneficios para nuevas pequeñas empresas y para aquellas que se formalicen	11
C.	Pequeñas empresas con descuentos en parafiscales	15
D.	Pequeñas empresas con descuentos en registro mercantil	27
E.	Pequeñas empresas con pago progresivo del impuesto a la renta	29
F.	Beneficios para empresas formales existentes antes de 2011. Descuentos en impuesto a la renta	33
G.	Eliminación de algunos trámites laborales y comerciales	37

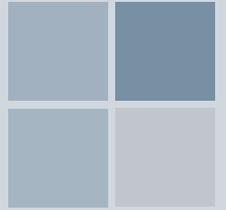
ABC

Presentación

El propósito principal de esta publicación es ofrecer una orientación sobre el contenido de la Ley 1429 de 2010, conocida como Ley de Formalización y Generación de Empleo. El enfoque principal de esta, es dar a conocer los beneficios que ofrece esta Ley para los diferentes tipos de empresas.

El ABC de la ley de formalización y generación del empleo contiene respuestas a las preguntas más frecuentes realizadas por las personas que van a crear empresa, por las empresas que quieren formalizarse y por las empresas formales; que están interesadas en aprovechar los beneficios que otorga la Ley.

Igualmente, esta publicación resulta útil para las personas informales o con problemas para conseguir empleo como los jóvenes menores de 28 años; las mujeres mayores de 40 años; las personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad.



ABC

A. Aspectos Generales



1. ¿Cuál es el objeto de la Ley de Formalización y Generación de Empleo?

La Ley tiene tres objetivos:

- Formalizar empleos y empresas que hoy son informales.
- Generar más empleos formales.
- Mejorar ingresos de la población informal, de los desempleados en desventaja y de pequeños empresarios.

Para esto, la norma contempla la disminución de algunos costos y la eliminación de varios trámites empresariales, con el fin de facilitar la creación, la formalización y la sostenibilidad de las empresas, especialmente las pequeñas empresas.

2. ¿Quiénes se pueden beneficiar de la Ley?

- Las nuevas pequeñas empresas que empiecen a funcionar formalmente, es decir, que operen con su debida matrícula mercantil expedida por las cámaras de comercio (artículo 5).
- Las pequeñas empresas que antes de la Ley operaban informalmente, es decir, sin matrícula mercantil (artículo 5).

- Todas las empresas formales creadas antes de la Ley 1429, sin importar su tamaño (artículos 9, 10, 11 y 13).
- Los siguientes grupos de la población:
 - » Menores de 28 años de edad (artículo 9).
 - » Personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad (artículo 10).
 - » Mujeres mayores de 40 años de edad que no hayan tenido un contrato de trabajo en los 12 meses anteriores a su vinculación (artículo 11).
 - » Madres cabeza de familia que estén en los niveles 1 y 2 del Sisbén (artículo 10, párrafo 7).
 - » Empleados que devenguen menos de 1.5 salarios mínimos (menos de 803.400 pesos en 2011) y que aparezcan por primera vez cotizando a la seguridad social (artículo 13).

3. ¿Qué se entiende por empresa informal y por persona informal?

De la exposición de motivos y de los tipos de beneficios ofrecidos por la Ley se entiende que una empresa es informal cuando esté operando sin matrícula mercantil. Así mismo, una persona informal es aquella que no está afiliada a los regímenes contributivos en salud y pensiones ni a riesgos profesionales.

A los trabajadores en condición de informales les es prácticamente imposible afiliarse, por ejemplo, al sistema de riesgos profesionales el cual brinda diversos beneficios. Al estar vinculado, al nuevo trabajador se le garantiza la protección mediante las prestaciones económicas y asistenciales a través de una Administradora de Riesgos Profesionales, ARP, ante los eventos de enfermedad profesional o accidente de trabajo. La empresa en la que labora y la misma ARP, le brindará la educación e instrucción para adquirir hábitos saludables para controlar los riesgos que permiten que dichos eventos ocurran; y, si definitivamente no es posible prevenirlos, le brindará la atención en salud que se requiera.

B. Beneficios

para nuevas pequeñas empresas
y para aquellas que se formalicen



4. ¿Qué se entiende por pequeña empresa?

Para el caso de la Ley 1429, una empresa se considera pequeña si reúne los dos requisitos siguientes:

- a. No tener más de 50 trabajadores y
- b. Que el valor de sus activos no sea mayor a 5.000 salarios mínimos legales mensuales vigentes. Para el año 2011, 5.000 salarios mínimos equivalen a 2.678 millones de pesos.

5. ¿Qué beneficios directos reciben las nuevas pequeñas empresas y las pequeñas que venían operando sin matrícula mercantil?

Hay tres grandes beneficios:

- No pagarán los aportes de nómina a cajas de compensación familiar, al Sena, al ICBF ni a la subcuenta de solidaridad en salud, en sus dos primeros años a partir del inicio de su actividad económica principal. Y en los siguientes tres años pagarán dichos aportes en proporción al 25, 50 y 75% de la tarifa general establecida. Artículo 5, Ley 1429.

Es decir, estos aportes se pagan de forma progresiva hasta el quinto año de existencia de la empresa. A partir del sexto año, la empresa pagará las tarifas plenas de cada uno de estos aportes.

- No pagarán el impuesto a la renta en sus dos primeros años a partir del inicio de su actividad económica principal. Y, en los siguientes tres años, pagarán este impuesto en proporción al 25, 50 y 75% de la tarifa general establecida. Artículo 4, Ley 1429.

Es decir, este impuesto también se paga de forma progresiva hasta el quinto año de existencia de la empresa. A partir del sexto año, la empresa pagará la tarifa plena de este impuesto si aplica.

- No pagarán el costo de la matrícula mercantil en las cámaras de comercio, en el primer año a partir del inicio de su actividad económica principal. Y en los siguientes dos años, lo pagarán en proporción al 50 y 75% de la tarifa establecida para ese pago. Artículo 7, Ley 1429.

En resumen, los beneficios directos o descuentos para las nuevas pequeñas empresas consisten en que el pago de estas tres obligaciones se puede hacer de manera progresiva, es decir, en un porcentaje de la tarifa que va creciendo con el tiempo hasta alcanzar el 100% de la tarifa normal o plena.

El Cuadro 1 resume la progresividad de los pagos en los tres beneficios mencionados.

6. ¿Cómo se determina el inicio de la actividad económica principal?

Se determina por la fecha de la matrícula en el registro mercantil. Parágrafo del artículo 1 del Decreto 545 de febrero de 2011.

7. ¿Una pequeña empresa, nueva o que venía operando sin matrícula mercantil, puede tener acceso al mismo tiempo al beneficio de matrícula mercantil, al de aportes de nómina y al de impuesto a la renta?

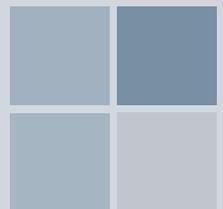
Sí, la empresa tiene derecho a esos tres beneficios al mismo tiempo.

Cuadro 1
PROGRESIVIDAD EN COSTOS EMPRESARIALES LABORALES Y TRIBUTARIOS

% de la tarifa a pagar			
PERÍODOS DE BENEFICIO	MATRÍCULA MERCANTIL	APORTES NÓMINA (PARAFISCALES + SOLIDARIDAD EN SALUD)	IMPUESTO DE RENTA
(a)	(b)	(c)	(d)
1	0%	0%	0%
2	50%	0%	0%
3	75%	25%	25%
4	100%	50%	50%
5	100%	75%	75%
6	100%	100%	100%
VIGENCIA	31-DIC.-14		INDEFINIDA

El abc de la ley de formalización y generación de empleo

ABC



C. Pequeñas

empresas con descuentos
en parafiscales



8. ¿Por qué la Ley 1429 menciona que la progresividad o los descuentos son para el pago de los parafiscales? ¿Cuáles son los parafiscales?

Los aportes parafiscales se refieren a los aportes hechos por las empresas (o los empleadores) al Sena, al ICBF y a las cajas de compensación familiar. Tradicionalmente, estos tres aportes a la nómina se han denominado así y la Ley tomó ese significado.

La progresividad contemplada en el artículo 5 de la Ley aplica sobre los tres aportes parafiscales mencionados y sobre el aporte en salud a la subcuenta de solidaridad del Fosyga.

9. ¿De cuánto es el descuento en parafiscales y en el aporte a la subcuenta de solidaridad en salud?

El descuento aplica dependiendo del tiempo que la empresa lleve desarrollando su actividad económica principal, así:

- Descuento de 100% en los dos primeros años de desarrollo de la actividad económica principal.
- Descuento de 75% en el tercer año.
- Descuento de 50% en el cuarto año.
- Descuento de 25% en el quinto año.

10. Para acceder a los beneficios en los aportes de nómina, ¿cuáles pasos deben seguir los nuevos pequeños empresarios o los que venían operando sin matrícula mercantil?

Hay 6 aspectos que se deben tener en cuenta:

- **Primero.** La pequeña empresa debe inscribirse en la cámara de comercio.
- **Segundo.** La empresa debe cumplir con los requisitos que la definen como “pequeña empresa”. Estos son:
 - a) El número de empleados no debe ser superior a 50 personas y,
 - b) El valor de sus activos no debe ser superior a 5.000 smlmv. En 2011, por ejemplo, 5.000 salarios mínimos equivalen a 2.678 millones de pesos.

El cumplimiento de los dos requisitos debe ser manifestado por el empresario bajo gravedad de juramento a la hora de registrarse en la cámara de comercio de su jurisdicción. Artículo 2, Decreto 545 de 2011.

- **Tercero.** A la hora del pago de la seguridad social, el sistema que opera la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, PILA, le permitirá al empleador confirmar si su empresa reúne los requisitos para ser beneficiario de lo establecido en el Artículo 5 de la Ley 1429 de 2010.

- **Cuarto.** Si la empresa reúne dichos requisitos, el sistema que opera la PILA registra a la empresa beneficiaria como Clase de “Aportante D”, es decir, “Aportante beneficiario del Artículo 5 de la Ley 1429 de 2010”. Luego, el mismo sistema calcula los aportes con las tarifas especiales según lo establecido en el Artículo 5 de la Ley 1429.

Si la empresa no reúne los requisitos, el sistema aplicará las tarifas plenas.



- **Quinto.** Antes de autorizar el pago, la empresa debe verificar que su aporte esté calculado de acuerdo con las tarifas respectivas: tarifas especiales si efectivamente es beneficiario de la Ley 1429 o tarifas plenas si no lo es.
- **Sexto.** La empresa autoriza los pagos una vez verificadas las tarifas respectivas.

11. Si la pequeña empresa es beneficiaria en aportes a la nómina, ¿cuáles son exactamente las tarifas que se deben pagar, a qué aportes de nómina aplican y por cuánto tiempo?

La Ley establece que el porcentaje a pagar sobre la tarifa normal de ciertos aportes es progresivo, es decir, cada vez se paga un porcentaje mayor de la tarifa hasta alcanzar la tarifa normal o plena. Para las empresas beneficiarias en todo el país, EXCEPTO para las registradas en los departamentos de Amazonas, Guainía y Vaupés, la progresividad de estos porcentajes es la siguiente:

- 0% de la tarifa normal o plena, en los dos primeros años a partir del inicio de la actividad económica principal de la empresa.
- 25% de la tarifa normal o plena durante el tercer año.
- 50% de la tarifa normal o plena durante el cuarto año.
- 75% de la tarifa normal o plena durante el quinto año.

Esto indica que los beneficios aplican durante los 5 primeros años de existencia de la empresa, según la fecha de inicio de su actividad económica principal, y que a partir del sexto año la empresa debe pagar las tarifas plenas o tarifas del 100%.

Esos porcentajes se aplican a las tarifas de los siguientes aportes de nómina, los cuales están a cargo del empleador:

- Aporte al Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, cuya tarifa plena es de 2% del salario.
- Aporte al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, cuya tarifa plena es de 3%.
- Aporte a las cajas de compensación familiar, CCF, cuya tarifa plena es de 4%.
- Aporte en salud a la subcuenta de solidaridad del Fosyga, cuya tarifa plena es de 1.5%.



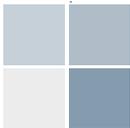
El abc de la ley de formalización y generación de empleo

Cuadro 2

TARIFAS PLENAS Y TARIFAS ESPECIALES LEY 1429 (Art. 5) SEGÚN TIPO DE APORTE

Para todos los departamentos excepto Amazonas, Guanía y Vaupés											
Año de inicio de actividad de la empresa	% a pagar sobre la tarifa plena*	Aporte a salud subcuota solidaridad foyoga		Cajas de Compensación familiar		ICBF		SENA		TARIFA CONJUNTA	
		Plena	Especial Ley 1429	Plena	Especial Ley 1429	Plena	Especial Ley 1429	Plena	Especial Ley 1429	Plena	Especial Ley 1429
(0)	(1)	(2)	(3)=(1)x(2)	(4)	(5)=(1)x(4)	(6)	(7)=(1)x(6)	(8)	(9)=(1)x(8)	(10)=(2)+(4)+(6)+(8)	(11)=(1)x(10)
1	0	1.5%	0.0%	4.0%	0.0%	3.0%	0.0%	2.0%	0.0%	10.5%	0.0%
2	0	1.5%	0.0%	4.0%	0.0%	3.0%	0.0%	2.0%	0.0%	10.5%	0.0%
3	25	1.5%	0.4%	4.0%	1.0%	3.0%	0.8%	2.0%	0.5%	10.5%	2.6%
4	50	1.5%	0.8%	4.0%	2.0%	3.0%	1.5%	2.0%	1.0%	10.5%	5.3%
5	75	1.5%	1.1%	4.0%	3.0%	3.0%	2.3%	2.0%	1.5%	10.5%	7.9%
6 En adelante	100	1.5%	1.5%	4.0%	4.0%	3.0%	3.0%	2.0%	2.0%	10.5%	10.5%

* La Resolución 773 denomina la tarifa plena como Tarifa de Aporte sin Beneficio, TASB.



El Cuadro 2 muestra las tarifas especiales de la Ley 1429 según periodos de antigüedad de la empresa y para cada uno de los aportes a la nómina en mención. Para efectos de comparación, el cuadro también muestra las tarifas plenas de aporte sin beneficio.

Al aplicar los porcentajes de progresividad sobre las tarifas plenas se obtienen las tarifas especiales que brinda la Ley 1429. Así, por ejemplo, la tarifa especial del aporte a las cajas de compensación para una empresa beneficiaria sería de 0% en el primer año (esto es, $0.0 \times 4\% = 0\%$; ver Columna 5 del Cuadro 2) y para el quinto año sería de 3% ($0.75 \times 4\% = 3\%$). Por su parte, para una empresa NO beneficiaria la tarifa sería 4% en cualquier año (Columna 4, Cuadro 2).

Se observa que la tarifa conjunta de los cuatro aportes de nómina mencionados es 10.5% sin beneficios durante cualquier periodo, mientras que la tarifa especial de la Ley es de 0% durante los dos primeros años (columnas 10 y 11, Cuadro 2).

Para los departamentos de Amazonas, Guainía y Vaupés, la progresividad del porcentaje a pagar sobre la tarifa plena es la siguiente:

- 0% de la tarifa normal o plena, en los primeros 8 años del inicio de la actividad principal de la empresa.
- 50% de la tarifa normal o plena al noveno año.
- 75% de la tarifa normal o plena al décimo año.

El Cuadro 3 muestra las tarifas plenas y especiales para el caso de las empresas cuya matrícula mercantil sea registrada en los departamentos de Amazonas, Guainía y Vaupés.

Cuadro 3
TARIFAS PLENAS Y TARIFAS CON BENEFICIO LEY 1429 (Art. 5) SEGÚN TIPO DE APOORTE

Para los departamentos de Amazonas, Guainía y Vaupés											
Año de inicio de actividad de la empresa	% a pagar sobre la tarifa plena*	Aporte a salud subcuenta solidaridad fosyga		Cajas de Compensación familiar		ICBF		SENA		TARIFA CONJUNTA	
		Plena	Especial Ley 1429	Plena	Especial Ley 1429	Plena	Especial Ley 1429	Plena	Especial Ley 1429	Plena	Especial Ley 1429
(0)	(1)	(2)	(3)=(1)x(2)	(4)	(5)=(1)x(4)	(6)	(7)=(1)x(6)	(8)	(9)=(1)x(8)	(10)=(2)+(4)+(6)+(8)	(11)=(1)x(10)
1 al 8	0	1.5%	0.0%	4.0%	0.0%	3.0%	0.0%	2.0%	0.0%	10.5%	0.0%
9	50	1.5%	0.8%	4.0%	2.0%	3.0%	1.5%	2.0%	1.0%	10.5%	5.3%
10	75	1.5%	1.1%	4.0%	3.0%	3.0%	2.3%	2.0%	1.5%	10.5%	7.9%
11 en adelante	100	1.5%	1.5%	4.0%	4.0%	3.0%	3.0%	2.0%	2.0%	10.5%	10.5%

* La Resolución 773 denomina la tarifa plena como Tarifa de Aporte sin Beneficio, TASB.

12. ¿Es cierto que una empresa se puede ahorrar, por cada empleado, más de 2.4 millones de pesos en pago parafiscales?

Eso es cierto. Veamos el siguiente ejemplo que está plasmado en el Cuadro 4. Si una pequeña empresa inicia su actividad a principios de 2011 y contrata una persona con un sueldo de un salario mínimo y la mantiene durante 5 años, al quinto año se habrá ahorrado unos 2.465.530 pesos por esa persona.

Este ahorro acumulado es en comparación a lo que tendría que pagar una empresa que no tiene esos beneficios. Y si el salario que devenga el empleado es mayor, el ahorro en parafiscales será mayor.

En este ejemplo se asume que el salario mínimo de 2011 (que equivale a 535.600 pesos mensuales) aumenta un 3% en los siguientes cuatro años y que la persona trabaja los 12 meses de cada uno de los 5 años.

Cuadro 4

AHORRO LEY 1429 POR PAGO ANUAL EN PARAFISCALES Y SUBCUENTA DE SOLIDARIDAD EN SALUD

Datos básicos						
* Para un empleado con pago de un salario mínimo de 2011						
* Salario mínimo legal mensual de 2011	\$535.600					
* Meses trabajados por el empleado al año	12					
* Se asume que el salario aumenta 3% anual						
AÑO (de inicio actividad empresa)	1	2	3	4	5	6
Pago anual empresa sin beneficio (\$)	674.856	695.102	715.955	737.433	759.556	782.343
Pago anual pequeña empresa con beneficios Ley 1429 (\$)	0	0	178.989	368.717	569.667	782.343
Ahorro anual empresa beneficiaria (\$)	674.856	695.102	536.966	368.717	189.889	0
Ahorro acumulado (\$)	674.856	1.369.958	1.906.924	2.275.640	2.465.530	2.465.530

13. ¿Y la empresa también recibe descuentos de parafiscales si mantiene contratada a la persona por menos de 5 años?

Sí, la empresa recibe descuentos, pero son proporcionales al tiempo en que haya iniciado su actividad y al tiempo que dure contratada la persona. Según el ejemplo del Cuadro 4, si la empresa mantiene la persona en los dos primeros años a partir del inicio de su actividad, el descuento acumulado al segundo año sería de 1.369.958 pesos, que es la suma de 674.856 pesos ahorrados el primer año más 695.102 pesos del segundo año.

Si una empresa contrata a una persona al tercer año del inicio de su actividad principal y la mantiene por dos años, el ahorro será de 905.683 pesos que es la suma del ahorro obtenido en el tercer año (536.966 pesos) más el ahorro obtenido en el cuarto año (368.717 pesos).

14. ¿Y la pequeña empresa puede reemplazar a una persona contratada y aun así recibir descuentos de parafiscales por el nuevo empleado?

Sí, para el caso de los beneficios del artículo 5 la pequeña empresa puede reemplazar personas por las cuales esté recibiendo los descuentos y también recibirá los descuentos por los nuevos empleados. De todas maneras, la magnitud de los descuentos siempre dependerá del tiempo de antigüedad que tenga la empresa.

Así, si una persona nueva es contratada en el quinto año de inicio de actividad de la empresa, el descuento de parafiscales será del 25% y para el sexto año ya no habrá beneficio aun si la persona sigue contratada.

15. ¿Hasta cuándo se puede acceder a los descuentos en parafiscales y en el aporte solidario en salud?

Hasta el 31 de diciembre del año 2014. Eso quiere decir que, por ejemplo, una empresa que empiece a pagar aportes a la seguridad social y por parafiscales en junio de 2014, empezaría a disfrutar de los descuentos en parafiscales y en el aporte de solidaridad en salud a partir de ese mes.

PERO RECUERDE que el nivel y la duración de esos descuentos o tarifas especiales dependen de la fecha de inicio de la actividad económica principal de la empresa, la cual está determinada por la fecha de la matrícula en el registro mercantil.

Así, siguiendo el ejemplo, si la fecha de inicio de actividad económica principal de la empresa también es junio de 2014, los pagos a parafiscales y a la solidaridad en salud empezarían con descuentos del 100% por los siguientes dos años, es decir, la empresa no pagaría dichos aportes hasta mayo de 2016.

En su tercer año de actividad (junio de 2016 – mayo de 2017), la empresa tendría descuentos del 75% del pago de dichos aportes y así sucesivamente. Esto indica que la empresa de este ejemplo empezaría a pagar la tarifa plena a partir de junio de 2019.

16. Y durante el tiempo de los descuentos de aportes a nómina, ¿el pequeño empresario debe pagar los aportes a pensiones, riesgos profesionales y a la parte no solidaria en salud?

Sí, la empresa debe seguir haciendo esos aportes a las tarifas plenas. Pero la empresa no debe hacer ningún procedimiento especial ya que está registrada como Clase de “Aportante D” en la PILA. Con este tipo de registro la empresa recibirá los descuentos y, por otro lado, sus aportes a pensiones, riesgos profesionales y la parte no solidaria en salud, serán liquidados con las tarifas plenas.

17. ¿Es cierto que los nuevos empleados que la pequeña empresa afilie a la seguridad social CONSERVARÁN los beneficios que tenían por parte del Sisbén?

Eso es cierto. Una persona desempleada o con un trabajo informal, que luego sea contratada y afiliada a los regímenes contributivos de seguridad social, mantendrá los beneficios derivados del Sisbén.

Si la persona estaba afiliada al régimen subsidiado en salud, se le mantendrá el cupo hasta por DOS AÑOS después de ser contratada en un empleo formal y afiliada a la seguridad social en los regímenes contributivos.

Y si la persona estaba recibiendo subsidios de algún programa social, por ejemplo Familias en Acción, podrá seguir disfrutando de estos subsidios hasta por UN AÑO después de ser contratada y afiliada a la seguridad social en los regímenes contributivos.

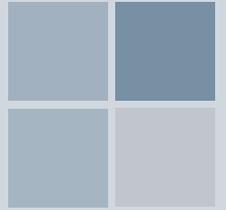
18. ¿Los beneficios del Sisbén también los CONSERVARÁN todos los nuevos empleados, sin importar que las empresas no accedan a los beneficios de la Ley 1429?

Efectivamente, cualquier persona que sea contratada y afiliada a los regímenes contributivos en seguridad social, conservará los beneficios del Sisbén como lo describe la pregunta anterior, sin importar que la empresa sea o no beneficiaria de la Ley 1429.

The letters 'ABC' are rendered in a large, bold, blue, textured font. A horizontal dotted line extends from the right side of the 'C' across the page.

El abc de la ley de formalización y generación de empleo





ABC

D. Pequeñas empresas

con descuentos en registro mercantil



19. Si la pequeña empresa beneficiaria no está obligada a pagar la matrícula mercantil en el primer año ¿debe registrarse en la cámara de comercio en ese año? ¿Qué se debe hacer?

Sí, la empresa debe obtener el registro mercantil. Al momento de constituir la pequeña empresa, la persona debe acercarse a la cámara de comercio del área donde va a funcionar su futura empresa. Allí registra su nueva empresa, obtiene la matrícula mercantil y la tarifa para ese primer año será de cero por ciento.

Al segundo año la persona debe renovar la matrícula mercantil. La tarifa para ese segundo año será del 50% por ciento de la tarifa general establecida para una empresa normal que no aplique para los beneficios de la Ley 1429.

Al tercer año la persona debe nuevamente renovar la matrícula mercantil. La tarifa para ese tercer año será del 75% por ciento de la tarifa general establecida para una empresa normal que no aplique para los beneficios de la Ley 1429.

Es importante anotar que la renovación anual de la matrícula mercantil debe hacerse antes del 1º de abril.

20. ¿Quién puede dar más información sobre cómo acceder al beneficio en matrícula mercantil?

Las Cámaras de Comercio. Estas entidades están en la obligación de informar a los usuarios de la existencia de los beneficios y la forma de acceder a los mismos al momento de efectuar los trámites de matrícula mercantil (artículo 2 del Decreto 545 de febrero de 2011).

21. ¿Hasta cuándo puedo acceder al beneficio en matrícula mercantil?

Hasta el 31 de diciembre del año 2014. Eso quiere decir que, por ejemplo, una persona puede registrar su empresa ese día (siempre que sea un día hábil) y no pagaría la matrícula mercantil.

En la primera renovación, que en el ejemplo debería hacerla antes del 1º de abril de 2015, la tarifa sería el 50% de la tarifa general. Y para la renovación del año 2016 la tarifa sería el 75% de la tarifa general. Eso quiere decir que en este ejemplo, solo a partir del año 2017 la empresa tendría que pagar la tarifa plena de la renovación de su matrícula mercantil.

22. ¿Y la empresa también está exenta de pagar el impuesto de registro?

NO. La empresa debe pagar el impuesto de registro a la tarifa que haya establecido el municipio donde se registre.



E. Pequeñas empresas

con pago progresivo
del impuesto a la renta



23. ¿Cuál es la progresividad en el pago del impuesto de renta para las nuevas pequeñas empresas o las pequeñas que decidan formalizarse?

La progresividad en el pago del impuesto de renta de que trata la Ley 1429 de 2010, se establece así:

- Durante los dos primeros años a partir del inicio de su actividad económica principal, el impuesto de renta será el 0% de la tarifa general o de la tarifa marginal que le corresponda, según sea persona jurídica o persona natural, respectivamente.
- En el tercer año gravable, contado a partir del inicio de su actividad económica principal, el impuesto de renta será el 25% de la tarifa general o de la tarifa marginal que le corresponda, según sea persona jurídica o persona natural, respectivamente.
- En el cuarto año gravable, contado a partir del inicio de su actividad económica principal, el impuesto de renta será el 50% de la tarifa general o de la tarifa marginal que le corresponda, según sea persona jurídica o persona natural, respectivamente.
- En el quinto año gravable, contado a partir del inicio de su actividad económica principal, el impuesto de renta será el 75% de la tarifa general

o de la tarifa marginal que le corresponda, según sea persona jurídica o persona natural, respectivamente.

- A partir del sexto año gravable, contado desde el inicio de su actividad económica principal, el impuesto de renta será el 100% de la tarifa general o de la tarifa marginal que le corresponda, según sea persona jurídica o persona natural, respectivamente.

24. Si la pequeña empresa no está obligada a pagar impuesto de renta en los dos primeros años ¿debe hacer declaración de renta en esos dos primeros años?

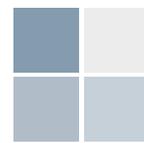
Sí, la pequeña empresa debe declarar en esos dos años y también en los siguientes, siempre y cuando cumpla las condiciones para declarar. Para las empresas declarantes, las tarifas plenas son diferentes si la empresa es una sociedad (persona jurídica) o una persona natural.

La tarifa plena de una empresa constituida como sociedad es del 33% (artículo 240 del Estatuto Tributario). Para el caso de las empresas constituidas como personas naturales, se debe consultar la tabla de tarifas marginales establecida en el artículo 241 del Estatuto Tributario.

25. ¿Entonces cuál es la tarifa del impuesto de renta que establece la Ley 1429 para una nueva pequeña empresa o aquella pequeña que decida formalizarse?

La tarifa especial se establece de manera progresiva, es decir, es un porcentaje de la tarifa normal que va creciendo con el tiempo hasta alcanzar el 100% de la tarifa plena.

Para las empresas beneficiarias en todo el país, EXCEPTO las registradas y con domicilio fiscal en los departamentos de Amazonas, Guainía y Vaupés, la progresividad es de cinco años, tal como se describe en la pregunta No. 23. Esto indica que a partir del sexto año la empresa debe pagar las tarifas plenas o tarifas del 100% del impuesto de renta.



Al aplicar los porcentajes de progresividad sobre las tarifas plenas del impuesto de renta se obtienen las tarifas especiales que brinda la Ley 1429. Así, las tarifas especiales para las pequeñas empresas constituidas como sociedad y obligadas a declarar son las siguientes:

- 0% ($0 \times 33\% = 0\%$) durante los dos primeros años gravables desde el inicio de la actividad económica principal.
- 8.25% ($0.25 \times 33\% = 8.25\%$) en el tercer año gravable.
- 16.50% ($0.50 \times 33\% = 16.50\%$) en el cuarto año gravable.
- 24.75% ($0.75 \times 33\% = 24.75\%$) en el quinto año gravable.

A partir del sexto año la tarifa será del 33% ($1 \times 33\% = 33\%$), es decir, el 100% de la tarifa plena.

Para el caso de las pequeñas empresas constituidas como persona natural, se debe consultar la tabla de tarifas establecida en el artículo 214 del Estatuto Tributario y aplicar los porcentajes ya mencionados.

Para los departamentos de Amazonas, Guainía y Vaupés, la progresividad del porcentaje a pagar sobre la tarifa plena del impuesto de renta es la siguiente:

- 0% de la tarifa normal o plena, en los primeros 8 años del inicio de la actividad principal de la empresa.
- 50% de la tarifa normal o plena al noveno año.
- 75% de la tarifa normal o plena al décimo año.

26. ¿Y para acceder al beneficio de impuesto de renta, la empresa debe estar inscrita en la cámara de comercio?

Sí, la empresa debe obtener el registro mercantil y hacer la inscripción en el RUT en la cámara de comercio de la jurisdicción donde va a operar. Y RECUERDE que el registro mercantil también tiene descuentos en los tres

primeros años a partir del inicio de la actividad económica principal de la empresa.

27. ¿Hasta cuándo se puede acceder al beneficio en impuesto de renta?

El acceso al beneficio en impuesto de renta es indefinido. En cualquier año, inclusive después del 2014, toda nueva pequeña empresa formal o aquella pequeña que decida formalizarse, podrá obtener el beneficio de impuesto de renta.

Una vez la empresa acceda al beneficio, podrá disfrutarlo durante los 10 primeros años si se constituyó en los departamentos de Amazonas, Guainía y Vaupés, y durante los 5 primeros años si se constituyó en los otros departamentos del país.



El abc de la ley de formalización y generación de empleo

F. Beneficios

para empresas formales existentes antes de 2011. Descuentos en impuesto a la renta



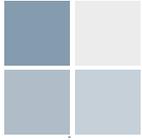
28. ¿Qué beneficios directos ofrece la Ley 1429 para las empresas formales que venían operando antes de 2011?

Una empresa formal de CUALQUIER TAMAÑO que esté operando desde antes del 29 de diciembre de 2010 y que tenga registro mercantil, puede descontar del impuesto de la renta el valor de ciertos pagos de nómina correspondientes a nuevos empleos de ciertas personas con dificultades para conseguir un trabajo (artículos 9º, 10, 11 y 13 de la Ley 1429).

29. ¿Cuáles son los aportes de nómina que se pueden descontar del impuesto de renta y a cuánto equivalen en total?

Estos aportes son:

- Aporte al Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, cuya tarifa plena es de 2% del salario.
- Aporte al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, cuya tarifa plena es de 3%.
- Aporte a las Cajas de Compensación Familiar, CCF, cuya tarifa plena es de 4%.



- Aporte en salud a la subcuenta de solidaridad del Fosyga, cuya tarifa plena es de 1.5%.
- Aporte al Fondo de Garantía de Pensión Mínima que es del 0.5% del salario. Este descuento aplica solo si las nuevas personas contratadas se afilian a algún un fondo de pensiones del régimen de ahorro individual.

Estos aportes equivalen en total a un 11% del salario. De esta manera, su monto dependerá del salario devengado por el nuevo empleado.

30. ¿Qué personas debe contratar la empresa para poder descontar del impuesto de renta el valor de esos aportes de nómina?

El valor de los aportes de nómina mencionados puede ser descontado si dichos aportes son generados por la contratación de personas pertenecientes a los siguientes grupos:

- Personas menores de 28 años de edad (artículo 9°).
- Personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad (artículo 10).
- Mujeres mayores de 40 años de edad que no hayan tenido un contrato de trabajo en los 12 meses anteriores a su vinculación (artículo 11).
- Empleados que devenguen menos de 1.5 salarios mínimos (menos de 803.400 pesos en 2011) y que aparezcan por primera vez cotizando a la seguridad social a través de la PILA (artículo 11).
- Madres cabeza de familia que estén en los niveles 1 y 2 del Sisbén (párrafo 7°, artículo 10).

31. ¿Qué condiciones se requieren para hacer efectivo este beneficio?

- Que el empleador responsable del impuesto incremente el número de empleados con relación al total que cotizaba a seguridad social a diciembre del año anterior.



- Que el empleador responsable del impuesto incremente el valor de la nómina (la suma de los ingresos base de cotización de todos sus empleados) con relación al valor de su nómina a diciembre del año anterior.
- Que los aportes por los que se pide el descuento hayan sido efectiva y oportunamente pagados.
- Que las personas contratadas no se vinculen para reemplazar personal contratado con anterioridad.
- Que los nuevos empleos no sean aquellos que surgen como resultado de la fusión de empresas.

32. ¿Por cuánto tiempo la empresa puede obtener el beneficio por cada empleado contratado?

El beneficio se puede obtener máximo por dos años por empleado. PERO cuando se trate de personas en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en condición de discapacidad, el beneficio se puede obtener hasta por TRES años por empleado.

33. ¿Pero existe algún plazo para aplicar a este beneficio?

No, la empresa formal puede aplicar en cualquier año.

34. ¿Qué significa que los beneficios no se pueden acumular entre sí?

Que la empresa no puede descontar, por más de una vez, el valor de los aportes cuando una sola persona contratada reúne más de un requisito. Por ejemplo, una empresa contrató a María, quien es menor de 28 años y a la vez es madre cabeza de familia del nivel 1 del Sisbén, y pagó por ella un millón de pesos en aportes parafiscales. La empresa puede descontar un millón de pesos porque María es menor de 28 años, PERO no puede descontar otro millón por que ella sea madre cabeza de familia.

35. ¿O sea que una misma empresa puede contratar personas menores de 28 años, mujeres mayores de 40 años, personas en proceso de reintegración, etc., y puede recibir descuentos en impuesto de renta por cada una de ellas?

Sí, efectivamente puede hacerlo y recibirá los beneficios por cada una de esas personas si cumple con las condiciones ya descritas.

36. ¿Y estos nuevos empleados también CONSERVARÁN los beneficios que tenían por parte del Sisbén?

Sí, eso también es cierto. De ser contratadas y afiliadas a los regímenes contributivos de seguridad social, estas personas mantendrán los beneficios derivados del Sisbén en los mismos términos descritos en la pregunta 17.



El abc de la ley de formalización y generación de empleo

G. Eliminación

de algunos trámites laborales y comerciales



37. ¿Cuáles son los trámites laborales que se eliminaron con la entrada en vigencia de la Ley 1429?

A partir de la entrada en vigencia de la Ley 1429, ya NO ES NECESARIO realizar ante el Ministerio de la Protección Social los siguientes trámites:

- Aprobación del reglamento interno de trabajo (artículos 17 y 65).
- Autorización de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario del trabajador (artículos 18 y 19).
- Autorización para compensar en dinero las vacaciones de trabajadores (artículo 20).
- Autorización para el pago parcial de cesantías del trabajador (artículo 21).
- Inscripción del Comité Paritario de Salud Ocupacional, COPASO (artículo 65).
- Certificación de proporcionalidad entre trabajadores nacionales y extranjeros (artículo 65).
- Autorización para la contratación de trabajadores a domicilio (artículo 65).

38. ¿O sea que las empresas sí continúan con esas obligaciones?

Sí, la obligatoriedad de dichos trámites continúa según el Código Sustantivo del Trabajo y la normatividad vigente. Lo que se suprimió fue la diligencia que los empresarios realizaban ante el Ministerio de la Protección Social.

39. ¿Entonces qué se debe hacer ahora para la aprobación del reglamento interno de trabajo?

A partir de la vigencia de la Ley, el reglamento interno de trabajo es adoptado por la empresa, la cual lo debe publicar en dos lugares distintos y en las sucursales, según sea el caso.

Una vez publicado, los trabajadores o la organización sindical si la hubiere, podrán dentro de los 15 días siguientes solicitar al empleador los ajustes que considere necesarios, cuando las cláusulas no estén de acuerdo con la ley.

De no existir acuerdo entre las partes, esta situación debe ser puesta en conocimiento de la Dirección Territorial correspondiente, para que se comisione a un inspector de trabajo e inicie la investigación administrativo laboral de ser necesario.

40. ¿Qué ocurre con la autorización de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario del trabajador?

De acuerdo con los artículos 18 y 19 de la Ley 1429, el Ministerio de la Protección Social únicamente interviene cuando el empleador modifique las condiciones inicialmente pactadas en el préstamo y a solicitud del trabajador. El inspector de trabajo adelantará la investigación administrativa laboral para ordenar al empleador el cumplimiento de lo inicialmente pactado y de no acatar lo dispuesto por el Inspector, se le aplicarán las sanciones previstas en la Ley.

41. ¿Y ahora qué se requiere para compensar en dinero las vacaciones de los trabajadores?

Ahora, el trabajador solicita al empleador que se realice un acuerdo por escrito para que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

42. ¿Qué se debe hacer para realizar el pago parcial de cesantías del trabajador?

Este trámite ya no se realiza en las Direcciones Territoriales del Ministerio. El trabajador acuerda el pago parcial de las cesantías directamente o con el empleador o con los fondos privados de cesantías, según sea el caso.

Si el trabajador se encuentra en el régimen tradicional de cesantías, faculta al empleador para pagar directamente (ver Circular 0011 del 7 de febrero de 2011 del Ministerio de la Protección Social).

Si el trabajador se encuentra en el régimen de liquidación anual (que empezó a partir de la Ley 50 de 1990) le corresponderá pagarlo a la administradora de fondos de pensiones y cesantías, previa solicitud del trabajador, adjuntando comunicación del empleador.

Sin embargo, si dentro de los cinco días hábiles siguientes a la solicitud, ni el fondo ni el empleador efectúan el pago, el trabajador podrá solicitar la intervención del Ministerio de la Protección Social a través de sus direcciones territoriales para ordenar a través de los inspectores de trabajo hacer el pago correspondiente.

En cuanto a cesantías, el Ministerio de la Protección Social solo tiene que ver con los planes de vivienda contemplados en los numerales 4 y 5 del artículo 256 del Código Sustantivo del Trabajo.

43. ¿Y qué se debe hacer ahora con respecto al Comité Paritario de Salud Ocupacional, COPASO?

Se mantiene vigente la obligación por parte de las empresas de conformar dicho comité o vigía ocupacional de conformidad con la normatividad existente (Decreto Ley 1295 de 1994). PERO la inscripción del COPASO ya no se efectúa ante las Direcciones Territoriales del Ministerio de la Protección.

Sin embargo, esta entidad podrá verificar en sus visitas de inspección la existencia y operación de dicho comité en la empresa.

44. ¿Ya no es obligación para los trabajadores extranjeros obtener un certificado de proporcionalidad para tramitar la visa de trabajo en Colombia?

Efectivamente, se eliminaron los trámites ante el Ministerio de la Protección Social relacionados con la expedición del certificado de proporcionalidad y con la autorización para variar la proporción entre trabajadores nacionales y extranjeros.

45. ¿Qué debe hacer el empleador para la contratación de trabajadores a domicilio?

Con la derogatoria de los artículos 90, 91, 92 y 93 del Código Sustantivo del Trabajo, la empresa no requiere la autorización del Ministerio de la Protección Social para contratar trabajos a domicilio.

46. ¿Y qué pasa ahora con los trámites de las organizaciones de pensionados?

Con la Ley 1429, las funciones asignadas al Ministerio de la Protección Social desaparecen y quedan a cargo de la alcaldía del domicilio principal de la asociación de pensionados.

Por lo tanto, será competencia de las alcaldías del domicilio principal de la organización de pensionados los siguientes trámites:

- Aprobación de estatutos de organizaciones de pensionados y de sus reformas.
- Reconocimiento de personería jurídica de organizaciones de pensionados de primer grado.
- Reconocimiento de la personería jurídica de organizaciones de pensionados de segundo y tercer grado.
- Registro de junta directiva, de cambio total o parcial de organizaciones de pensionados.

- Expedición de certificado de representación legal de organizaciones de pensionados.
- Cancelación de la personería jurídica de organizaciones de pensionados. Para todos los efectos que en el Decreto Reglamentario 1654 de 1985 se haga alusión al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ahora se entiende como la Alcaldía del domicilio principal de la asociación de pensionados.

47. ¿Y también se eliminaron trámites comerciales?

Efectivamente se eliminaron o se simplificaron varios trámites comerciales. Por ejemplo, ya no será obligatorio que el empresario vaya personalmente a la Superintendencia de Industria y Comercio para adelantar gestiones como el registro de signos distintivos y nuevas creaciones.

Tampoco se requerirá ir personalmente a las Cámaras de Comercio, a los juzgados o a las notarías para efectos de registrar actas, extractos o copias de las empresas. Ver artículos 24 al 43 de la Ley 1429.

48. ¿Dónde más puede encontrar información sobre los beneficios de la Ley 1429?

Las personas pueden acercarse al SENA, especialmente al SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO.

Si usted hace parte de uno de los grupos beneficiarios en la nueva ley (ver pregunta 30), y además busca empleo, solicite orientación frente a sus futuros empleadores para que accedan a los beneficios gracias a su contratación. Las oficinas del SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO en el SENA le entregarán esta orientación.

ABC

El abc de la ley de formalización y generación de empleo



ABC

El abc de la ley de formalización y generación de empleo

