

**Fundamentación de las Diferencias y Similitudes Contables, Laborales y Tributarias en
Relación a la Seguridad Social en el Contexto de los Países Colombia y México.**

Manuel Alejandro Quintero Clavijo

Juan Carlos Álvarez Rey

Pasantía en Proyecto de Investigación para optar al título de:

Contador Público

Director

Fernando Baquero Cortés (Contador Público)

Universidad de los Llanos

Facultad de Ciencias Económicas

Escuela de Economía y Finanzas

Programa de Contaduría Pública

Villavicencio, Meta

2019

**Fundamentación de las Diferencias y Similitudes Contables, Laborales y Tributarias en
Relación a la Seguridad Social en el Contexto de los Países Colombia y México.**

Manuel Alejandro Quintero Clavijo

Cód. 152003332

Juan Carlos Álvarez Rey

Cód. 152003303

Pasantía en Proyecto de Investigación para optar al título de:

Contador Público

Director

Fernando Baquero Cortés (Contador Público)

Universidad de los Llanos

Facultad de Ciencias Económicas

Escuela de Economía y Finanzas

Programa de Contaduría Pública

Villavicencio, Meta

2019

Autoridades Académicas

Pablo Emilio Cruz Casallas

Rector

María Luisa Pinzón Rocha

Vicerrectora Académica

Deiver Giovanny Quintero Reyes

Secretario General

Wilson Fernando Salgado Cifuentes

Decano de la Facultad de Ciencias Económicas

Rosa Emilia Fajardo Cortes

Director de Escuela de Economía y Finanzas

María del Carmen Ruiz Sánchez

Director Centro de Investigaciones FCE

José Isnardi Sastoque Rubio

Director del Programa Contaduría Pública

Nota de Aceptación

José Isnardi Sastoque Rubio
Director Programa de Contaduría Pública

Fernando Baquero Cortes
Director Pasantía en Investigación

María del Carmen Ruiz Sánchez
Directora Centro de Investigaciones FCE

Dedicatoria

A Dios por habernos permitido llegar hasta este punto y brindarnos la salud para lograr los objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A nuestros padres, por su apoyo incondicional, sacrificio y amor en cada etapa de nuestras vidas siempre entregando lo mejor de ellos para que logremos cumplir nuestras metas sin importar las dificultades que se presentaron en el camino.

A nuestros demás familiares, por siempre hacer parte de nuestras vidas y acompañarnos en los diferentes momentos que hemos necesitado de su apoyo y consejo.

Por último, a nuestros compañeros por su colaboración en las situaciones difíciles que necesitamos de su ayuda en este proceso de preparación y por los buenos momentos, a todos Dios les bendiga.

Tabla de contenido

1. Introducción	1
2. Problematicación.....	2
2.1. Antecedentes.....	2
2.2. Formulación.....	2
2.3. Justificación.....	3
3. Objetivos	5
3.1. Objetivo General	5
3.2. Objetivos Específicos	5
4. Marco de Referencia	6
4.1. Marco Histórico.....	6
4.2. Marco Teórico	8
4.3. Marco Legal y Normativo	10
4.3.1. Ley 100 de 1993	11
4.3.2. Ley 1562 de 2012	11
4.3.3. Ley 1122 de 2007	12
4.3.4. Ley 1438 de 2011	13
4.4. Marco Conceptual	13
4.5. Marco Contextual	16
4.5.1 Contexto Colombiano.....	16
4.5.2. Contexto Mexicano.....	20
5. Metodología	23
5.1. Perspectiva de la Investigación	23
5.2. Tipo de Estudio.....	23
5.3. Unidad de Análisis	23
5.4. Instrumentos para la Recolección y Análisis de la Información	24
6. Resultados de la Investigación.....	25
6.1. Normatividad Vigente en Seguridad Social	25
6.1.1 Aspecto Contable.....	25

6.1.2. Aspecto Laboral.....	26
6.1.3. Aspecto Tributario	28
6.2. Tratamiento Laboral y Tributario a la Seguridad Social	29
6.2.1. Reclutamiento de Personal	30
6.2.2. Devengados y/o percepciones.....	33
6.2.3. Deducciones y/o retenciones	42
6.3. Documentar las diferencias y similitudes contables, laborales y tributarias de la seguridad social entre Colombia y México	48
6.3.1. Comparativo Aspecto Contable	49
6.3.2. Comparativo Aspecto Laboral	49
6.3.3. Comparativo Aspecto Tributario	53
7. Conclusiones	54
Referencias.....	55

1. Introducción

El presente trabajo de investigación busca fundamentar las diferencias y similitudes laborales y tributarias en relación a la seguridad social en el contexto de los países Colombia y México; hace parte de una investigación realizada por el grupo de investigación TRIFIN de la Universidad de los Llanos en convenio con la Universidad Veracruzana sede Coatzacoalcos titulada “Aspectos Contables, laborales y tributarios relacionados con la seguridad social en el contexto de los países de Colombia y México”. El presente trabajo muestra una revisión comparativa de los aspectos contables, laborales y tributarios relacionados a la seguridad social en el contexto de Colombia y México.

La investigación se enmarca en la línea de profundización contabilidad e información financiera, la cual tiene un amplio campo, ya que dentro de sus sub-líneas tiene el tema tributario y laboral; y para nuestra investigación abordaremos los sectores comerciales, industriales y de servicios en Colombia y México. Partiremos dando una vista de los aspectos contables, tributarios y laborales relacionados con la seguridad social en el contexto de los países de Colombia y México, allí analizaremos el proceso de preparación de la información, evidenciando los costos laborales en los que incurren los empresarios.

Para esta investigación se pretende fundamentar los impactos en la declaración de la renta y otros impuestos frente a los costos y gastos relacionados con el personal de las organizaciones.

2. Problematicación

2.1. Antecedentes

En Colombia, la seguridad social se encuentra reglamentada por un conjunto de leyes y normas las cuales son, la Ley 100 de 1993 (Congreso de la República de Colombia, 1993) que regula la salud y pensión, la Ley 1562 de 2012 (Congreso de la República de Colombia, 2012) que regula todo el tema de riesgos laborales, el Código Sustantivo del Trabajo que regula todo el tema laboral (relación entre el empleado y el empleador), y por último el Estatuto Tributario que está encargado de regular todo lo relacionado en materia tributaria.

Por otro lado, en México para el caso de la salud y la pensión, estas se encuentran reguladas por la Ley del Seguro Social (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 1995), el tema de riesgos laborales es reglamentado por la Ley Federal del Trabajo –LFT- (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 1970), al igual que el tema laboral. Para el caso del tema tributario, la Ley del Impuesto Sobre la Renta es la encargada de reglamentarlo.

Con el paso de los años las brechas en tema laboral, se han venido cerrando, los países han estado interactuando entre ellos y han intercambiado políticas, culturas y demás temas, que permiten a la globalización alcanzar su máxima expresión. Por esta razón, para el caso del desarrollo de nuestros objetivos se hace necesario hacer una comparación que nos permita evidenciar en qué país se está llevando de mejor manera el tema de la Seguridad Social y en cuál de estos es más beneficioso para el empresario.

2.2. Formulación

¿Cuáles son las principales diferencias y similitudes en el tratamiento contable, laboral y tributario de la seguridad social en Colombia y México?

2.3. Justificación

Los procesos de integración de las economías del mundo y el avance de la globalización en todos los frentes, son realidades cada vez más evidentes en el contexto actual. El esfuerzo de las naciones por cerrar acuerdos de integración en sus diferentes niveles o formas, abrir nuevas puertas a las empresas nacionales en el mundo, crear movilidad de capital humano, generar canales de venta para mercaderías en el exterior, son factores que influyen en esta nueva realidad. América latina en una ruptura con el pasado, ha ido abriéndose a los procesos de integración económica desde la primera década del siglo XXI, con excelentes resultados, dado que se ha experimentado un impulso en el crecimiento económico traducido en aumento del PIB regional en cifras históricas que han permitido la dinamización de las economías nacionales y mejorar las condiciones multidimensionales de sus habitantes, una motivación suficiente para avanzar en nuevos procesos de integración.

El protagonismo que los procesos de integración han asumido en américa latina, exigen además de la ruptura de las barreras arancelarias, comerciales, fiscales entre otras, la ruptura del desconocimiento cultural y legal, dado que este desconocimiento no permite el aprovechamiento total de las ventajas que generan los escenarios de la integración económica a cada país (Álvarez, Giacalone y Sandoval, 2016).

Colombia y México son dos naciones que llevan una amplia historia de relaciones y procesos de integración, tanto de manera bilateral como en otros escenarios multilaterales donde se destacan el G3 y el Acuerdo Alianza pacífico, cuyas ambiciosas metas económicas y sociales, provocan una necesidad de conocer y profundizar en realidades puntuales desde el interés particular de cada sector, como es el que motiva esta investigación académica referente a los temas contables, laborales y tributarias en relación a la seguridad social, un tema importante desde la visión tanto

académica, empresarial y de movilidad profesional, dado que los mismos procesos de integración buscan generar acercamientos en sus líneas normativas para facilitar y profundizar su integración; realidad que justifica la presente investigación.

Dando alcance a los propósitos establecidos se determinó como objetivo establecer de manera comparativa las principales diferencias y similitudes en el tratamiento laboral y tributario de la seguridad social en Colombia y México.

3. Objetivos

3.1. Objetivo General

Fundamentar las diferencias y similitudes contables, laborales y tributarias de la seguridad social en Colombia y México.

3.2. Objetivos Específicos

- Revisar la normatividad vigente en materia contable, laboral y tributaria relacionada con la seguridad social en Colombia y México.
- Analizar el instrumento de recolección de la información sobre el tratamiento contable, laboral y tributario que se le da a la seguridad social, con base en la normatividad vigente.
- Documentar las diferencias y similitudes contables, laborales y tributarias de la seguridad social entre Colombia y México.

4. Marco de Referencia

4.1. Marco Histórico

A lo largo de la historia tuvo presencia las enfermedades, la indigencia y demás eventualidades sociales, en la mayoría de los casos se trataron de solucionar de acuerdo a su cultura y costumbres, es decir algunos se basaron por instinto y otros en un sistema de organización. Posteriormente es como se genera la seguridad social, la protección social que una sociedad proporciona a los individuos y a los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica garantizar la seguridad del trabajador, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del núcleo familiar.

Los antecedentes que marcaron la historia de la seguridad social en el mundo se hallan en la Revolución Industrial, donde surgen reducidos grupos de trabajadores que se unen con fines de protección mutua contra los riesgos de accidente y contingencias como la enfermedad, la maternidad, la vejez y la muerte, que inicialmente brindaban esta protección a todos los trabajadores, más tarde ampliaron su protección a los trabajadores independientes y paulatinamente se extendió el amparo a toda la población. Estas eran las agremiaciones de obreros que dieron inicio a la formación de la Seguridad Social.

En Alemania con el establecimiento de los seguros sociales para resolver los inconvenientes de los sistemas iniciales y con la finalidad de apaciguar los movimientos obreros. En 1883 surgió un proyecto de seguro obligatorio contra accidentes y enfermedades para proteger a los trabajadores de la industria en forma obligatoria. Teniendo en cuenta este antecedente, en 1889 surge el seguro de vejez e invalidez, hasta que en 1901 finalmente se promulga el Código de Seguros Sociales.

La difusión mundial de la expresión “Seguridad Social”, a partir de 1936 se trasladó al continente americano, donde se dieron medidas contra el desempleo por medio de subsidios, asistencia a las viudas, a los indigentes, a los ancianos, seguros de invalidez, vejez, muerte para todos los trabajadores. Luego en 1938, en Nueva Zelanda se promulgó la ley de Seguridad Social, con un componente adicional muy importante para la posterior legislación mundial, pues extendía el cuidado del trabajador al resto de la sociedad superando el concepto de asistencia pública.

El sistema de seguridad social aparece en Colombia en 1900 se crea el primer seguro social, La Ley de Accidentes de Trabajo, y en 1908 aparece el Instituto Nacional de Previsión en el que se integran las cajas que gestionan los seguros sociales que van surgiendo, cuando las empresas comenzaron a sentir imposibilidad financiera para pagar en forma directa la carga prestacional de sus empleados y se produjera en el país el auge de situaciones fraudulentas de las empresas, dando paso a la necesidad de crear el sistema de seguridad social como un mecanismo organizacional que se encargará de manejar la prestaciones y garantiza financieramente las obligaciones de los empleadores y los derechos adquiridos por los trabajadores, independiente de la solvencia económica de las empresas. Surgen así la Caja Nacional de Previsión (Cajanal) y el Instituto Colombiano de los Seguros Sociales (ICSS), el primero como uno de los estamento que conforman el sistema del sector público y el segundo como el estamento que coordinaba el sistema de los trabajadores privados; de esta manera se creó una diferenciación abismal entre los dos sistemas, resultando un sistema público desarticulado, disperso y que no contaba con mecanismos de solidaridad, lo cual produjo entidades de buena y mala calidad, de excelente y precaria situación financiera.

Posteriormente los mecanismos de protección desembocan en una serie de seguros sociales, entre los que destacan el Retiro Obrero en 1919, el Seguro Obligatorio de Maternidad en 1923,

Seguro de Paro Forzoso en 1931, el Seguro de Enfermedad 1942, el Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez -SOVI- en 1947. La protección dispensada por estos seguros pronto se mostró insuficiente, lo que llevó a la aparición de otros mecanismos de protección articulados a través de las Mutualidades laborales, organizadas por sectores laborales y cuyas prestaciones tenían como finalidad completar la protección preexistente. Dada la multiplicidad de Mutualidades, este sistema de protección condujo a discriminaciones entre la población laboral, conllevando a desequilibrios financieros que hizo muy difícil una gestión racional y eficaz.

En 1963 aparece la Ley de Bases de la Seguridad Social cuyo objetivo principal era la implantación de un modelo unitario e integrado de protección social, con una base financiera de reparto, gestión pública y participación del Estado en la financiación. A pesar de esta definición de principios, muchos de los cuales se plasmaron en la Ley General de la Seguridad Social de 1966, con vigencia de 1 de enero de 1967, lo cierto es que aún perviven antiguos sistemas de cotización alejados de los salarios reales de trabajadores, ausencia de revalorizaciones periódicas y la tendencia a la unidad no se plasmó al pervivir multitud de organismos superpuestos.

4.2. Marco Teórico

En general, las teorías son enunciados que el hombre se ha ingeniado para empezar a deducir minuciosamente el por qué, cómo y cuándo de las cosas, utilizando una serie de hipótesis para llegar a un fin o verdad, siguiendo una serie de pasos o requisitos (Martínez, 2006). La disciplina contable también tiene una serie de teorías con sus respectivos planteamientos, los cuales están en constante evolución. Las bases teóricas de la contabilidad se interrelacionan con ciencias y disciplinas como las matemáticas, el derecho, la economía. La administración, entre otras.

A continuación, se hace énfasis en dos de las teorías existentes:

- a. Contismo: Debe y Haber

b. Neocontismo: Valor – Economía de la empresa

Chaves da Silva, (2008) enuncia acerca del Contismo así: Contismo, su precursor fue René, (1685), escribió: La primera escuela de interés en la historia del pensamiento contable, tras Pacioli, es la llamada “contista”, de la que suele considerarse como precursor al francés René Delaporte. Posteriormente, esta línea de pensamiento alcanza su punto álgido con *La tenue de Livres Renddue Facile*, publicada en 1795. La Escuela Contista no pretende sino explicar y justificar las reglas que rigen los movimientos de las cuentas, por esto, este aporte acuña el principio de la personalidad moral de la empresa, reconocida de su propietario y, expresando un conjunto de reglas, cuya síntesis en todos los actos y contratos toman parte continua necesariamente dos personas: una que recibe o debe entregar un valor, y otra que entrega o debe recibir un valor equivalente. En cualquier operación administrativa, el propietario figura siempre como una de las partes contratantes, y como son diversas las causas por las que el propietario puede ser deudor o acreedor, justo es que se abran al mismo tiempo tantas cuentas según sean las causas principales de su débito o de sus créditos. Las personas que constituyen la segunda parte contratante, en cualquier operación administrativa, son las que tienen relaciones comerciales de interés con el propietario, que serán deudores o acreedores suyos como personas extrañas a la empresa.

Este conjunto de reglas, acuñadas en el período contista, constituye la esencia de la partida doble, y tiene su expresión más característica en su norma básica: quien recibe un valor es siempre deudor del mismo, y quien lo entrega es acreedor. Además, a este período se debe la propuesta “cinquecontista”, sistema de llevar los registros utilizando no más de cinco cuentas del propietario. De la Escuela Contista se ha puesto de manifiesto su “culto a las cuentas casi con solemnidad sacerdotal”. Sin embargo, esta preocupación tuvo como fruto una aportación importante: la

primera teoría en torno al funcionamiento de las cuentas, incluso, las primeras utilizaciones de fórmulas algebraicas para demostrar relaciones existentes entre determinadas cuentas.

Delaporte (1685, *Teorías Contables*, s.f.) acuña las reglas para el principio de personalidad moral de la empresa las cuales son: en todos los actos y contratos necesariamente forman parte, dos personas una que entrega y otra que recibe un valor equivalente, en cualquier operación administrativa siempre el propietario es una de esas partes, quienes constituyan la otra parte son las que tienen relaciones comerciales de interés con el propietario ya sea como deudores o acreedores.

Otra teoría que soporta la investigación es el Neocontismo. Según Fabio Besta, (1987, citado por Pérez, 2012) en su publicación *evolución de la teoría contable*, enuncia que “La doctrina neocontista rechaza la ficción de la personificación adoptada por el contismo clásico, y en su lugar se preocupa por la noción de “valor” captada y manifestada a través de las cuentas y de los balances” (párr. 10).

“Fabio Besta en 1872, y desde la cátedra de Contabilidad de la Escuela de Comercio de Verona inicia una reacción contra las doctrinas de la escuela personalista de Cerboni, descubre y extrae de las cuentas un elemento primordial e indispensable el valor, y destaca que los valores fijados en una misma moneda de cuenta, sirven no sólo para correlacionar las variaciones expresadas en ellas, sino también para revelar la medida variable de un fondo objeto de un sistema de registro y, especialmente, del fondo de valores a qué obedece el sistema patrimonial.” (Pérez, 2012, párr. 11)

4.3. Marco Legal y Normativo

Para abordar el siguiente marco, se encuentran la normatividad tributaria relacionada con la seguridad social y su entorno en el contexto de los países de Colombia y México.

4.3.1. Ley 100 de 1993

Artículo 2. El servicio público esencial de seguridad social se prestará con sujeción a los principios de eficiencia, universalidad, solidaridad, integralidad, unidad y participación

Artículo 3. El Estado garantiza a todos los habitantes del territorio nacional, el derecho irrenunciable a la seguridad social.

Artículo 4. La Seguridad Social es un servicio público obligatorio, cuya dirección, coordinación y control está a cargo del Estado y que será prestado por las entidades públicas o privadas en los términos y condiciones establecidos en la presente ley. [...]

Artículo 15. Serán afiliados al sistema general de pensiones en forma obligatoria Todas aquellas personas vinculadas mediante contrato de trabajo o como servidores públicos, salvo las excepciones previstas en esta ley. Y en forma voluntaria los trabajadores independientes y en general todas las personas naturales residentes en el país y los colombianos domiciliados en el exterior, que no tengan la calidad de afiliados obligatorios y que no se encuentren expresamente excluidos por la presente ley. (Congreso de la República de Colombia, 1993, Art. 2-4 y Art. 15).

Con esta ley, se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones, que son fundamentales para el curso de la investigación en el entendimiento del tratamiento que se da a la seguridad social en Colombia.

4.3.2. Ley 1562 de 2012

Artículo 1. Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Artículo 13. Son afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales:

- a. En forma obligatoria: Los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo escrito o verbal y los servidores públicos; las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, tales como contratos civiles, comerciales o administrativos, con una duración superior a un mes y con precisión de las situaciones de tiempo, modo y lugar en que se realiza dicha prestación. (Congreso de la República de Colombia, 2012, Art. 1 y Art. 13).

Se define el sistema general de riesgos laborales y se especifica quienes están obligados a estar afiliados en este sistema.

4.3.3. Ley 1122 de 2007

La presente ley tiene como objeto realizar ajustes al Sistema General de Seguridad Social en Salud, teniendo como prioridad el mejoramiento en la prestación de los servicios a los usuarios. Con este fin se hacen reformas en los aspectos de dirección, universalización, financiación, equilibrio entre los actores del sistema, racionalización, y mejoramiento en la prestación de servicios de salud, fortalecimiento en los programas de salud pública y de las funciones de, inspección, vigilancia y control y la organización y funcionamiento de redes para la prestación de servicios de salud (Congreso de la República de Colombia, 2007).

El Ministerio de la Protección Social, establecerá los mecanismos que permitan la evaluación a través de indicadores de gestión y resultados en salud y bienestar de todos los actores que operan en el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

4.3.4. Ley 1438 de 2011

Esta ley tiene como objeto el fortalecimiento del Sistema General de Seguridad Social en Salud a través de un modelo de prestación del servicio público en salud que en el marco de la estrategia Atención Primaria en Salud permita la acción coordinada del Estado, las instituciones y la sociedad para el mejoramiento de la salud y la creación de un ambiente sano y saludable, que brinde servicios de mayor calidad, incluyente y equitativo, donde el centro y objetivo de todos los esfuerzos sean los residentes en el país. (Congreso de la República de Colombia, 2011).

Orientado a generar condiciones que protejan la salud de los colombianos, siendo el bienestar del usuario el eje central y núcleo articulador de las políticas en salud. Para esto concurrirán acciones de salud pública, promoción de la salud, prevención de la enfermedad y demás prestaciones que, en el marco de una estrategia de Atención Primaria en Salud, sean necesarias para promover de manera constante la salud de la población.

4.4. Marco Conceptual

En materia contable para la liquidación de la nómina y sus correspondientes aportes sociales, se aclaran conceptos según sea el trato contable o tributario.

En Colombia se entiende por salario todo aquello que recibe un trabajador en dinero o en especie a cambio de la prestación de un servicio, es así que se consagra en el Código Sustantivo de Trabajo (Congreso de la República de Colombia, 1990) en donde denomina salario como:

[...] 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

extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones. (Congreso de la República de Colombia, 1990 Art. 127).

Conformando dicho salario el auxilio de transporte, es un auxilio en dinero a cargo del empleador que constituye salario para efecto de liquidar prestaciones sociales; este auxilio se otorga mensualmente, al cumplir unas condiciones específicas y se da con el fin de ayudar en la movilización al empleado, al sitio de trabajo.

Así también, las horas extras, éstas, se refiere al tiempo adicional laborado por un trabajador, fuera del se paga un recargo del 35% sobre el valor de la hora nocturna trabajada, Martínez (2017) explica que el recargo nocturno “[...] es el cobro que un empleado realiza a su empleador porque parte de sus horas laborales son cursadas en la noche.” (párr. 14).

Por otra parte, garantizar el ingreso y flujo de caja en muchas empresas, éstas, ofrecen a sus vendedores un porcentaje sobre las ventas logradas aparte de ser una estrategia para sus ventas, es un incentivo atractivo para sus colaboradores, ya que esto significa el aumento de los ingresos y mejora la calidad de vida de la fuerza laboral de la empresa; las bonificaciones habituales, también hacen parte del salario, y se refieren al dinero que el empleador da a sus trabajadores como incentivo por su desempeño y que ocurre periódicamente.

En los conceptos necesarios de tener en cuenta para esta investigación, está el sistema de seguridad social, y es definido en la Ley 100 de 1993 como:

[...] el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar

individual y la integración de la comunidad. (Congreso de la República de Colombia, 1993, párr. 1).

La afiliación al sistema de seguridad social es obligatoria para todos los habitantes de Colombia y le corresponde a todo empleador realizarla, como lo dispone la ley 100 de 1993 en el artículo 10.

El sistema general de pensiones tiene por objeto garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte, mediante el reconocimiento de las pensiones y prestaciones que se determinan en la presente ley, así como propender por la ampliación progresiva de cobertura a los segmentos de población no cubiertos con un sistema de pensiones. (Congreso de la República de Colombia, 1993, Art. 10).

Para la afiliación al sistema general de pensiones es obligatoria para las personas que tengan contrato de trabajo o estén vinculados como servidores públicos; y afiliación voluntaria para las personas naturales, independientes que no se encuentren en la calidad de afiliados obligatorios. (Congreso de la República de Colombia, 1993, Art. 15).

Otro sistema no menos importante es el sistema general de riesgos laborales, definido por la Ley 1562 de 2012 como un “[...] conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.” (Congreso de la República de Colombia, 2012, Art. 1).

Teniendo en cuenta la prevención y protección de los efectos de las enfermedades y los accidentes que pueden ocurrir con ocasión del trabajo que desarrolla un trabajador, la afiliación al sistema general de riesgos laborales es obligatoria para un amplio sector como se estipula en el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, tales como: los trabajadores que tengan contrato de trabajo,

los servidores públicos, los trabajadores asociados, los jubilados o pensionados que se reincorporen a la fuerza laboral, los trabajadores independientes que laboren en actividades catalogadas por el Ministerio de Trabajo como de alto riesgo y los miembros de las agremiaciones o asociaciones cuyos trabajos signifiquen fuente de ingreso para la institución. (Congreso de la República de Colombia, 2012).

4.5. Marco Contextual

Con el fin de dar en conocimiento el contexto del problema y los objetivos de investigación se presenta a continuación un breve cuadro comparativo. Este trabajo se elabora a partir de la información general de los dos países.

4.5.1 Contexto Colombiano

País con 48.653.419 de habitantes, ubicado al norte de América del Sur, con 1.141.749 km² de superficie; limita al norte con Panamá (Noroeste), el océano Atlántico y Venezuela (Noroeste), al sur con Perú y Ecuador (suroeste), al este con Brasil (sureste) y al oeste con el Océano Pacífico. República Presidencialista cuyo órgano legislativo es el Congreso de la República de Colombia; pertenece a la Alianza del pacífico, CAN, FMI, OEA, ONU, UNASUR. Su moneda nacional son pesos colombianos.

Debido a su historia colonial la cultura colombiana es muy similar a la de otros países latinoamericanos. El legado colonial de los españoles se extiende por todo el país y los pueblos indígenas se han distanciado de sus raíces precolombinas. Hoy día, la cultura colombiana es una mezcla de costumbres y tradiciones europeas e indígenas que se ven reflejadas a través de la música, el arte, la literatura y la relación con la naturaleza. (Don Quijote, s.f., párr.1).

La disposición geográfica de Colombia, con la hostilidad de su terreno y la abrupta variedad de su clima, siempre ha dificultado enormemente los viajes y las comunicaciones, lo que ha contribuido a fomentar un regionalismo muy extendido. A pesar de este regionalismo, el fútbol es el lazo que une a la sociedad colombiana, dividida también en clases económicas. Otra celebración que también mantiene unido al pueblo colombiano es el carnaval. El carnaval ocupa un lugar muy importante en la cultura colombiana y es una fiesta muy esperada año tras año. (Don Quijote, s.f., párr. 2).

La música es parte esencial de la cultura de Colombia, existiendo una gran afición a la cumbia y el vallenato en todo el país. Artistas como Shakira han popularizado la música colombiana por todo el mundo. Gabriel García Márquez es la figura más destacada de la literatura colombiana, siendo Colombia el común denominador de todas sus obras literarias. Fernando Botero y su inconfundible y mundialmente reconocido estilo de lo abstracto, son el mayor exponente de la escena artística de Colombia. (Don Quijote, s.f., párr. 3).

La economía colombiana se basa, fundamentalmente, en la producción de bienes primarios para la exportación, y en la producción de bienes de consumo para el mercado interno (Colombia.com, s.f.(a), párr. 5).

La división economía clásica se estructura así (Banrepcultural, s.f):

- Sector primario: se refiere a la producción básica y todo lo que tiene que ver con las actividades del agro.
- Sector secundario: se refiere a la producción de bienes y todo lo que produce la industria, construcción y manufactura.
- sector terciario: se refiere al ofrecimiento de servicios que brinda el comercio, bancos, educación, etc.

Sectores se derivan actividades económicas independientes y especializadas, el Banco de la República ofrece una clasificación análoga (Banrepcultural, s.f):

- Sector agropecuario
- Sector de servicios
- Sector industrial
- Sector transporte
- Sector de comercio
- Sector financiero
- Sector de la construcción
- Sector minero y energético
- Sector de comunicaciones

La religión predominante en Colombia es la católica. Un 92% de la población nacional dice profesar el catolicismo o están registrados como católicos, pero dentro de esa misma población se pueden contar grupos de indiferentes religiosos. El 8% restante hace parte de otras comunidades religiosas como: cristianos, testigos de Jehová, mormones, sectas de origen budista y taoísta, musulmanes, judíos o religiones naturales, todos con una representación minoritaria. (Colombia.com, s.f.(b), párr. 1).

El sistema educativo colombiano lo conforman (Mineducación, 31 de mayo de 2010):

- La educación inicial
- La educación preescolar
- La educación básica (primaria cinco grados y secundaria cuatro grados)
- La educación media (dos grados y culmina con el título de bachiller)
- La educación superior

La educación formal en Colombia depende del Ministerio de Educación y se estructura en cuatro niveles.

El Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS), cuenta con dos regímenes, el contributivo (RC) y el subsidiado (RS). El RC afilia a los trabajadores asalariados y pensionados y a los trabajadores independientes con ingresos iguales o superiores a un salario mínimo. El RS incluye a todas las personas sin capacidad de pago. La cobertura combinada de los dos regímenes se estima por encima del 90% de la población. También existen Regímenes Especiales (RE) que cubren a las Fuerzas Militares, la Policía Nacional, la Empresa Colombiana de Petróleos (ECOPETROL), el Magisterio y las universidades públicas (Castro, 2012, p.3).

El RC se financia mediante cotizaciones de sus afiliados. El RS opera con base en un subsidio cruzado del RC más otros fondos fiscales procedentes de impuestos generales. La afiliación al SGSSS es obligatoria, mediada por las denominadas Entidades Promotoras de Salud (EPS), públicas o privadas, que ofrecen planes de servicios como el Plan Obligatorio de Salud (POS) o bien el POS-S para los afiliados al RS. Las EPS transfieren los fondos recaudados por concepto de cotizaciones al Fondo de Solidaridad y Garantía (FOSYGA), el cual paga a las EPS el valor equivalente a la unidad de pago por capitación (UPC) ajustado por riesgo, de acuerdo con el número de afiliados que tenga cada una de ellas. Tanto la UPC como el POS son establecidos por el gobierno. (Castro, 2012, p.3).

Los proveedores de atención son las instituciones prestadoras de servicios (IPS), públicas o privadas, algunas pertenecientes a las EPS, pero en todo caso son contratadas por éstas. El sector privado ofrece seguros privados a la población de mayores recursos, que también suele

acudir a la consulta privada. Parte de la población de medianos ingresos, acude a la consulta privada haciendo pagos de bolsillo, generalmente debido a deficiencias del sistema. (Castro, 2012, p.3).

4.5.2. Contexto Mexicano

País con 127.540.423 de habitantes, ubicado al norte de Centroamérica, con 1.964.380 km² de superficie; limita al norte con Estados Unidos, al sur Océano Pacífico, Guatemala y Belice (estos dos últimos al sureste), al este con Océano Atlántico (golfo de México y mar Caribe) y al oeste con el Océano Pacífico. República Federal Presidencial cuyo órgano Congreso de la Unión; pertenece a la Alianza del Pacífico, G20, FMI, TLCAN, OEA, OCDE, ONU. Su moneda nacional son pesos mexicanos.

Los aspectos importantes de su cultura son los valores, la unidad familiar, el respeto, el trabajo duro y la solidaridad de la comunidad. La riqueza cultural se nutre, además, gracias al alrededor de 52 pueblos indígenas, sucesores de las sociedades prehispánicas, que hablan diferentes lenguas, de las cuales el náhuatl es la que cuenta con un mayor número de hablantes y cuya población se concentra en la Ciudad de México, Guerrero, Hidalgo, Morelos, San Luis Potosí, Estado de México, Puebla y Veracruz. El tequila, el mariachi y los tacos son reconocidos internacionalmente como símbolos de la cultura mexicana. Entre sus celebraciones más importantes se encuentra el Día Nacional de la Virgen de Guadalupe y el Día de Muertos. (Wikipedia, 2019).

Es un país con una amplia variedad de recursos naturales. Todo lo que se encuentra en la naturaleza y que puede ser aprovechado por el hombre es un recurso natural, por ejemplo: los ríos, lagos, bosques, minerales, el suelo, petróleo, aire y hasta el sol. Las actividades de los tres sectores están ligadas entre sí:

- Sector Primario: agricultura, explotación forestal, ganadería, minería y pesca.
- Sector Secundario: construcción e industria manufacturera.
- Sector terciario: comercio, servicios y transportes.

El catolicismo es la religión dominante en México, representando alrededor del 82.7% de la población total en 2010. En décadas recientes, el número de católicos ha decrecido, debido al crecimiento de otras denominaciones cristianas – especialmente Iglesias Protestantes y mormonas – que ahora constituyen el 8% de la población, mientras que religiones no cristianas representan el 1.9%. Conversiones a denominaciones no católicas han sido considerablemente más lentas que en América Central y el centro de México se mantiene como una de las zonas más católicas del mundo.

La Constitución mexicana establece que todos los ciudadanos tienen derecho a recibir educación. El Estado es el encargado de impartir el nivel básico, que está compuesto por la preescolar, primaria y secundaria. Según la ley, esta educación pública debe ser laica, obligatoria, gratuita y de calidad. También existen colegios privados, generalmente ligados a la iglesia católica, que pueden impartir educación religiosa pero no reciben fondos públicos. (Universia España, s.f., párr. 1)

El sistema educativo está regulado por la Secretaría de Educación Pública y se divide en tres grandes bloques (Universia España, s.f.):

- Educación Básica
- Educación media superior
- Educación Superior

El sistema de salud de México diferencia claramente dos sectores: el sector público, que comprende la seguridad social que cubre a los trabajadores del sector formal de la economía a

través de entidades como el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), Petróleos Mexicanos (PEMEX), la Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA), la Secretaría de Marina (SEMAR) y otros, y las instituciones que prestan servicios a la población sin seguridad social, como el Seguro SEMAR es financiado por el gobierno mismo) y contribuciones de los empleados. (Gómez, Sesma, Becerril, Knaul, Arreola y Frenk, 2011).

La Secretaría de Salud y los SESA se financian con recursos del gobierno federal y de los gobiernos estatales, además de las cuotas de recuperación, que en pequeñas cantidades pagan los usuarios al recibir la atención. El gobierno federal, los gobiernos estatales y cuotas familiares financian al SPS, al igual que compra servicios para los afiliados a la Secretaría de Salud y a los SESA. (Gómez, *et.al.*, 2011).

El sector privado se financia con venta de servicios y con las primas de los seguros médicos privados, ofrecidos en consultorios, clínicas y hospitales privados. (ASSAL).

Con la información descrita anteriormente se puede evidenciar que existen grandes similitudes en los sistemas de política, educación, sociocultural y económicos, lo que permitirá que el proyecto de investigación se desarrolle de manera más fluida gracias a estas similitudes antes mencionadas.

5. Metodología

5.1. Perspectiva de la Investigación

El desarrollo de esta investigación se soporta en la perspectiva Cualitativa, en cuanto busca la comprensión de los procesos de seguridad social en el contexto de los dos países. Se entiende como Investigación Cualitativa lo mencionado por Martínez (2006) la cual: “trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones” (p.127).

5.2. Tipo de Estudio

La investigación se inscribe en un estudio de tipo Interpretativo, entendido por Martínez (2006) como una investigación que requiere la participación intensiva en el contexto, un cuidadoso registro a través de notas de campo, grabaciones y una reflexión analítica que termina con la elaboración de un informe. Los elementos metodológicos mencionados por Martínez (2006) serán tenidos en cuenta para el desarrollo del proceso Investigativo.

5.3. Unidad de Análisis

Está constituida por el marco normativo relacionado a la seguridad social de los dos países objeto de estudio y algunos encargados de la seguridad social de las organizaciones que de manera consensuada participan en el estudio. De acuerdo con Martínez, (2006) se entiende como unidad de análisis cuando:

[..] Se trata del estudio de un todo integrado que forma o constituye una unidad de análisis y que hace que algo sea lo que es: Una persona, una entidad étnica, social, empresarial, un producto determinado, etc.; aunque también se podría estudiar una cualidad específica,

siempre que se tengan en cuenta los nexos y relaciones que tiene con el todo, los cuales contribuyen a darle su significación propia. (p.128).

5.4. Instrumentos para la Recolección y Análisis de la Información

Como Instrumentos para la recolección y análisis de la información se diseñará y aplicará la entrevista social, a las personas que tienen relación con el tema de la seguridad social en las organizaciones, de acuerdo con Martínez (2010) “[...] es un instrumento técnico que tiene gran sintonía epistemológica con este enfoque y también con su teoría metodológica” (p. 139). Este instrumento se aplicará a la unidad de análisis propuesta en el apartado anterior; con el fin de evidenciar la contribución de la formación idónea del encargado de la seguridad social.

Ficha de análisis de contenido, para sistematizar, organizar e interpretar la información secundaria obtenida de la normatividad vigente en materia de seguridad social en el contexto de los países.

6. Resultados de la Investigación

6.1. Normatividad Vigente en Seguridad Social

Para la presente investigación y teniendo en cuenta el primer objetivo se revisó la normatividad vigente en materia contable laboral y tributaria relacionada con la seguridad social en Colombia y México y se resumió en el siguiente cuadro.

6.1.1 Aspecto Contable

6.1.1.1 Aspecto Contable Colombia.

- Ley 43 de 1990 reglamenta la profesión contable, nombra los órganos de vigilancia y dirección, contiene el código de ética del contador público, entre otras disposiciones Congreso de la República de Colombia, 1990).
- Ley 1314 de 2009, Por la cual se regulan los principios y normas de contabilidad e información financiera y de aseguramiento de información aceptadas en Colombia, se señalan las autoridades competentes, el procedimiento para su expedición y se determinan las entidades responsables de vigilar su cumplimiento. Consiste en la Convergencia con Estándares de Contabilidad y Aseguramiento de la Información de alta calidad, reconocidos internacionalmente (Congreso de la República de Colombia, 2009)
- Decreto 2 de 2015, el cual con el objetivo de compilar y racionalizar las normas de carácter reglamentario expedidas en desarrollo de la Ley 1314 del 2009, que rigen en materia de contabilidad, información financiera y aseguramiento de la información, el Ministerio de Comercio expidió un decreto único reglamentario. Esta nueva disposición consta de dos libros que se ocupan del régimen normativo para los preparadores de

información financiera que conforman los grupos 1, 2 y 3, incluye el cronograma de aplicación del marco técnico normativo, estado de situación financiera de apertura y fechas de reporte, también trata las normas de aseguramiento de la información (NAI) (Presidencia de la República, 2015).

6.1.1.2. Aspecto Contable México.

Uno de los objetivos fundamentales del Instituto Mexicano de Contadores Públicos, A.C., (IMCP) es Propugnar por la unificación de criterios y lograr la implementación y aceptación de normas, procedimientos y principios básicos de ética y actuación profesional por parte de sus asociados. Para cumplir con este objetivo el IMCP cuenta con un Comité Ejecutivo Nacional (CEN) que incluye la Vicepresidencia de Legislación quien coordina y vigila el trabajo de las Comisiones emisoras de disposiciones fundamentales en materia de:

- Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados
- Normas y Procedimientos de Auditoría
- Código de Ética Profesional
- Educación Profesional Continua
- Estatutos

6.1.2. Aspecto Laboral

6.1.2.1. Aspecto Laboral Colombia.

- Decreto 2663 de 1950 Nivel Nacional, Código Sustantivo del Trabajo (1950): la finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social

- Ley 21 de 1982: contribuciones comúnmente denominadas como parafiscales, dirigidas a las cajas de compensación familiar, al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). (Congreso de la República de Colombia, 1982).
- Ley 100 de 1993: Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. (Congreso de la República de Colombia, 1993).
- Ley 1122 de 2007: Por la cual se hacen algunas modificaciones en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones. (Congreso de la República de Colombia, 2007).
- Ley 1438 de 2011: Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones. (Congreso de la República de Colombia, 2011).
- Ley 1562 de 2012: Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. (Congreso de la República de Colombia, 2012).

6.1.2.2. Aspecto Laboral México.

- Ley Federal del Trabajo –LFT-: La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución. son disposiciones legales que regulan las relaciones obrero-patronales, es decir, donde se especifica qué tienes que hacer como trabajador y a qué tienes derecho, y lo mismo respecto a lo que tu jefe le toca hacer (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 1970).

- Ley del Seguro Social: La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 1995).

6.1.3. Aspecto Tributario

6.1.3.1. Aspecto Tributario Colombia.

- Decreto 624 de 1989, Por el cual se expide el estatuto tributario de los impuestos administrados por la dirección general de impuestos nacionales (Presidente de la República de Colombia, 1989).
- Ley 1819 de 2016: Por medio de la cual se adopta una reforma tributaria estructural, se fortalecen los mecanismos para la lucha contra la evasión y la elusión fiscal, y se dictan otras disposiciones (Presidente de la República de Colombia, 2016b).
- Decreto 1625 de 2016, el cual sistematiza la información tributaria, y dejar atrás la dispersión de normatividad. Compila todas las normas vigentes que de materia tributaria trata (Presidente de la República de Colombia, 2016a).

6.1.3.2. Aspecto Tributario México.

- Ley del Impuesto Sobre la Renta: se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la ley del impuesto al valor agregado; de la ley del impuesto especial sobre producción y servicios; de la ley federal de derechos, se expide la ley del impuesto sobre la renta, y se abrogan la ley del impuesto empresarial a tasa única, y

la ley del impuesto a los depósitos en efectivo (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2013).

Respecto al marco normativo vigente en materia contable de México y Colombia, podemos sintetizar que, en el aspecto laboral, la normatividad se encuentra consolidada en dos leyes las cuales tratan todo acerca de la relación empleador-trabajador y sus demás disposiciones derivadas. En Colombia, hasta el día de hoy, no se encuentra compiladas las leyes que de materia laboral tratan lo cual genera una dispersión en la información y falta de conocimiento sobre la misma. El aspecto tributario, tanto en Colombia como en México, se encuentran compilados en una norma, logrando así que no haya sesgo en la información y se disminuya el desconocimiento de la norma.

6.2. Tratamiento Laboral y Tributario a la Seguridad Social

El segundo objetivo plantea analizar el instrumento de recolección de la información sobre el tratamiento laboral y tributario que se le da a la seguridad social, con base en la normatividad vigente.

Para el correcto desarrollo del proyecto, se llevó a cabo la aplicación del instrumento para la recolección y análisis de la información mediante las encuestas de tipo social, donde se buscaba obtener la suficiente información que permitiera llevar a cabo el estudio de tipo interpretativo como se planteó en la metodología.

Una vez determinados los sectores productivos (comercial, industrial y de servicio de transporte especial) a los cuales se les aplicaría el instrumento de acuerdo con la unidad de análisis se procedió al trabajo en terreno en las ciudades de Villavicencio – Meta, Colombia y Coatzacoalcos – Estado de Veracruz México.

En la aplicación del instrumento se tuvieron en cuenta ocho aspectos, de los cuales tres están directamente relacionados con la seguridad social y son los que abordaremos a continuación.

6.2.1. Reclutamiento de Personal

Para este ítem se establecieron las siguientes preguntas y se presentaron de manera comparativa entre los dos países así:

6.2.1.1. Contrato de Trabajo.

Colombia

- Comercial: las empresas vinculan a empleados del área administrativa por medio del contrato fijo, vendedores por medio del contrato indefinido y en temporada decembrina, contratan personal por medio de la forma de relación de trabajo por temporada.
- Industrial: el contrato a término indefinido para el área administrativo y el contrato a término fijo para el área operativa. Además, las modalidades mencionadas, una de las empresas aplica el contrato de "Obra o Labor Contratada" debido a que esta es productora de palma y sus niveles de producción aumentan en épocas diferentes del año, las cuales requieren de personal extra para el desarrollo óptimo del objeto social.
- Servicios: con base en sus políticas internas, las modalidades de contratación que más se usan en este sector son: termino fijo, indefinido, obra labor contratada y por prestación de servicios. Dependiendo del área la vinculación laboral, el área administrativa es indefinido y operativo termino fijo.

México

- Comercial: las empresas comerciales contratan de acuerdo con políticas establecidas. Contrato por tiempo determinado es utilizado para cubrir la demanda en temporadas de mayor venta y para cubrir vacantes, con fundamento en el artículo 37 de la LFT. Contrato por tiempo indeterminado lo utilizan para el área administrativa, ya que son relaciones

laborales estables que exceden los 180 días, de acuerdo con lo señalado en el artículo 39-A de la LFT.

- Industrial: en este sector se utilizan tres formas de contratación. Por tiempo indeterminado para los empleados administrativos, tiempo determinado para operativos y cuando se hace necesario por los volúmenes de producción se realiza contratación por temporada según la necesidad.
- Servicios: Se utiliza mayormente el contrato a tiempo indeterminado en las empresas del sector de transporte.

Con base en la información obtenida en la aplicación de las encuestas se puede observar que en los dos países se manejan los mismos tipos de contrato, con la variación únicamente del nombre y que estos se determinan de acuerdo con políticas establecidas el interior de las empresas o por las necesidades generadas de acuerdo con los niveles de producción o carga laboral.

6.2.1.2. Afiliación al Sistema de Seguridad Social.

Colombia

- Comercial: en cuanto al sistema de Seguridad Social (Salud, Pensión y Riesgos Laborales) se encuentra que todas las empresas cumplen con los requisitos de afiliación de sus trabajadores. Por otra parte, la totalidad de las empresas están amparadas por el beneficio que establece el artículo 65 de la Ley 1819 del 2016, la cual exonera a las entidades de la contribución del 8,5% correspondiente al Sistema de Seguridad Social en Salud por tener vinculados dos o más trabajadores (Presidente de la República de Colombia, 2016b). En relación con los aportes parafiscales (Cajas de compensación familiar - COFREM, ICBF y SENA) todas las empresas hacen sus aportes a las cajas de compensación de familiar, y además son beneficiadas por lo establecido en el artículo 65

de la Ley 1819 del 2016 el cual exonera a las empresas de la contribución del 3% al (ICBF), el 2% al SENA todo ello por tener vinculados 2 o más trabajadores (Presidente de la República de Colombia, 2016b).

- Industrial y Servicios: Todas las empresas cumplen con las afiliaciones correspondientes al sistema de Seguridad Social (Salud, Pensión y Riesgos Laborales) establecidas por el Estado, además, están acogidas al beneficio otorgado por la Ley 1819 de 2016 en su artículo 65 que adiciona el artículo 114-1 del Estatuto Tributario el cual es la exoneración de la cotización al Régimen Contributivo de Salud por parte de la Empresa (Presidente de la República de Colombia, 2016b).

México

- Comercial: todas las empresas encuestadas enteran al Instituto Mexicano del Seguro Social de las afiliaciones de sus empleados. No existe la afiliación a cajas de compensación familiar ni los aportes parafiscales.
- Industrial: las instituciones fundamentales de la seguridad social en México son: el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE). Sus beneficios están limitados a los trabajadores afiliados y sus familiares. Todas las empresas realizan las correspondientes afiliaciones.
- Servicios: todas las empresas encuestadas enteran al Instituto Mexicano del Seguro Social de las afiliaciones de sus empleados. No existe la afiliación a cajas de compensación familiar ni los aportes parafiscales.

En los dos países las empresas realizan las correspondientes afiliaciones al Sistema de Seguridad Social de sus empleados según lo establecen las legislaciones de cada uno. En México no se contemplan los aportes parafiscales y tampoco existen las cajas de compensación familiar.

Sólo en Colombia existen beneficios para las empresas por contratar un determinado número de empleados y se evidencia que en México la carga prestacional recae más sobre el estado y el patrono que sobre el empleado, contrario a lo que sucede en Colombia.

6.2.2. Devengados y/o percepciones

Para este ítem se establecieron las siguientes preguntas y se presentaron de manera comparativa entre los dos países así:

6.2.2.1. Cómo se determina el valor del salario al momento de contratar.

Colombia

- Comercial: En las empresas de este sector, se hace de acuerdo a las políticas internas establecidas.
- Industrial: toman como base sus políticas internas, donde se encuentran establecidos los rangos salariales para cada uno de los cargos definidos en ellas. En cuanto a la formación académica, esta se toma como referencia para la contratación de los empleados administrativos.
- Servicios: asignación salarial al momento de contratar influye las políticas establecidas por cada una dependiendo del cargo a desempeñar la formación académica requerida y el nivel de experiencia del aspirante para dicha vacante. sin embargo, una utiliza tabla salarial fijada por clientes especialmente el sector petrolero.

México

- Comercial: Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo. (LFT, Art. 85, Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 1970). Las empresas de acuerdo a las políticas establecidas consideran los topes salariales para cada uno de los puestos de trabajo, a través de un análisis de perfil deseado, actividades y responsabilidades específicas, dependiendo del cargo a desempeñar.
- Industrial: con base en la información proporcionada se observa que las empresas al momento de determinar el salario correspondiente toman como base la experiencia de la persona.
- Servicios: las empresas encuestadas expresaron que, para determinar el salario al momento de contratar a un nuevo integrante, no toman en cuenta la formación académica, ellos le dan preferencia a la experiencia que tengan en el puesto a desempeñar.

Frente a esta pregunta podemos establecer que las empresas en Colombia sin importar el sector productivo al que pertenezcan los salarios se establecen de acuerdos a sus políticas internas y tablas salariales, por el contrario, en México prevalece la experiencia sobre la formación académica.

6.2.2.2. *Cuál auxilio o apoyos económicos traslada a los empleados dentro del pago salarial.*

Colombia

- Comercial: En algunas de las empresas los vendedores deben desplazarse hacia los mercados meta y ofrecer los productos en catálogos, es por esto, que además de suministrarles el auxilio de transporte obligatorio a los trabajadores, los vendedores

gozan de un beneficio adicional en cuanto reciben un auxilio de rodamiento para transportarse dentro y fuera de la ciudad. Además, ofrecen un auxilio de educación, pero este no es considerado factor salarial.

- Industrial: Auxilio de transporte: para este caso las empresas cumplen con el pago de este auxilio y, además, este ingreso constituye salario para los empleados. Auxilio de alimentación: algunas empresas pagan un auxilio de alimentación que puede ser entregado en comida o efectivo. Si es en comida y no supera el 30% de un SMMLV no se constituye salario, pero si se paga en dinero si constituye salario.
- Servicios: Auxilio de transporte: los trabajadores tienen derecho auxilio de transporte siempre y cuando no devengue más de dos SMMLV. Es una figura creada por la Ley 15 de 1959, y reglamentada por el Decreto 1258 de 1959 (Congreso de la República de Colombia, 1959a y 1959b). El auxilio de transporte no hace parte del salario, puesto que no constituye ingresos para el empleado. Auxilio de rodamiento: En relación con la información suministrada las empresas liquidan el auxilio de rodamiento; este no hace parte del salario.

México

- Comercial: observa que las empresas inscriben a sus empleados al IMSS, por lo que debe realizar el cálculo del subsidio al empleo, ya que corresponde a un beneficio que otorga el Gobierno Federal a los trabajadores con menores ingresos, por lo que puede entenderse que sus colaboradores reciben un salario superior a \$7,382.33 establecido como límite máximo aplicable para recibir este beneficio, de conformidad con el anexo 8 de la Resolución Miscelánea Fiscal 2018 y el artículo 96 de la Ley del ISR.

- Industrial: Ayuda para transporte: las empresas proporcionan esta ayuda y no lo constituye como parte del salario del trabajador. Subsidio para el empleo: cabe destacar que muy pocas empresas proporcionan un subsidio para el empleo, y esta no lo constituye como parte del salario del trabajador. A este respecto es importante señalar que el subsidio para el empleo solo es obligatorio para aquellos trabajadores que perciben menos de 7,300 pesos mensuales, como un apoyo del gobierno federal.
- Servicios: Las empresas brindan apoyo para el transporte. Ninguna de las empresas encuestadas otorga apoyos como lo son: ayuda para la alimentación, beca educacional o vales de despensa.

Teniendo en cuenta las respuestas obtenidas se puede observar que para el caso de Colombia sólo las empresas industriales toman el pago por auxilio de transporte como parte del salario y en México el único concepto que hace parte del salario es el subsidio para empleo cuando los empleados cumplan con los requisitos establecidos por la ley del ISR.

6.2.2.3. Considera para sus empleados pagos de Comisiones en ventas, bonificaciones, aguinaldos, premios, primas, cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios y vacaciones.

Colombia

- Comercial: En relación con las prestaciones sociales, las empresas cumplen con lo establecido en materia laboral. Cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios vacaciones. Adicional a ello, algunas empresas consideran pagos relacionados a comisiones en ventas y una prima de antigüedad según lo establecido en las políticas de la entidad.
- Industrial: Se ajustan a los de ley, cesantías, intereses, vacaciones y prima de vacaciones.

- Servicios: Se ajustan a los de ley, cesantías, intereses, vacaciones y prima de vacaciones, sin embargo, una de la empresa otorga la prima convencional ya que poseen pacto colectivo con trabajadores no sindicalizados.

México

- Comercial: La ley establece que los trabajadores tendrán derecho a recibir el pago de un aguinaldo anual, premios por puntualidad y asistencia. En cuanto a la prima vacacional, todas las empresas analizadas cubren esta remuneración. Existe la obligación del patrón de realizar un reparto anual de las utilidades. En la ley se estipula pago vacaciones, una prima de antigüedad a los trabajadores (quince años de servicios).
- Industrial: La ley federal del trabajo establece: Aguinaldos, prima vacacional. Reparto de utilidades, Vacaciones, Prima de antigüedad la cual consiste en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios.
- Servicios: Las empresas pertenecientes al sector de transportistas que fueron encuestadas mencionaron dentro de las percepciones que reciben sus trabajadores las siguientes: coinciden en pagar aguinaldos, premios por puntualidad, premios por asistencia, prima vacacional, vacaciones y prima por antigüedad, además de las percepciones antes mencionadas, también les otorga reparto de utilidades.

En este aspecto se puede evidenciar que en los dos países la totalidad de empresas realiza los pagos establecidos por la Ley. Adicional a esto, la Ley Federal del Trabajo para el caso de México establece beneficios adicionales como lo son el pago de aguinaldos, premios por puntualidad y asistencia, primas de vacaciones y de antigüedad.

6.2.2.4. Cuántas horas laboran normalmente sus empleados.

Colombia

- Comercial: con base en la información suministrada por las empresas objeto de estudio, se encontró que en todas las empresas los empleados laboran de acuerdo con la jornada normal establecida por el Gobierno Nacional, que es de 8 horas diarias, 48 horas semanales y 192 mensuales.
- Industrial: las jornadas laborales en las empresas encuestadas están de acuerdo con lo dispuesto en el Art 161 del CST el cual establece que la duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana y 240 al mes.
- Servicios: las empresas tienen la jornada laboral para el área administrativa según lo dispuesto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo. Sin embargo, las empresas incluidas en este instrumento hacen cambios en sus horarios para el área operativa tratándose de servicio de transporte especial debido a su distancia en recorridos de los viajes que se realizan los horarios pueden variar.

México

- Comercial: en este sentido, las empresas estudiadas cumplen con lo establecido en la ley laboral vigente, ya que las tres manifestaron que la jornada laboral común establecida es de 8 horas diarias.
- Industrial: las jornadas laborales de las empresas corresponden a lo establecido por el artículo 61 de la LFT, que menciona lo siguiente: "La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta." (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 1970).

- Servicios: En el caso de las empresas encuestadas, todas las empresas respondieron que sus trabajadores laboran de lunes a viernes 8 horas y el sábado 4 horas, sumando un total de 44 horas a la semana, ambas suman 176 horas al mes.

Se puede establecer de acuerdo con las respuestas obtenidas que en los tres sectores productivos de los dos países las empresas tienen establecida la jornada laboral emanada en las leyes laborales vigentes que para los dos casos es de máximo cuarenta y ocho (48) horas semanales.

6.2.2.5. Reconoce a los trabajadores el tiempo extra de trabajo.

Colombia

- Comercial: la mayoría de las empresas no le permite a ningún trabajador laborar más horas de la jornada ya mencionada dado que esto ocasionaría un aumento en la nómina mensual de las entidades, Por el contrario, algunas sí considera el pago de horas extras diurnas y nocturnas por un máximo de (2) horas diarias y doce (12) semanales.
- Industrial: respecto al pago de horas extras y trabajo suplementario, todas las empresas realizan el pago a sus empleados por este concepto de acuerdo con lo estipulado en la Ley 50 de 1990 en su Art 22 que establece: Límite del trabajo suplementario. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.
- Servicios: de acuerdo con las empresas objeto de estudio podemos afirmar que las empresas reconocen a los trabajadores el tiempo extra de trabajo según lo contemplado en el artículo 24 de la ley 50 de 1990.

México

- Comercial: En caso de circunstancias extraordinarias la jornada de trabajo puede prolongarse, sin exceder nunca de 3 horas diarias ni de tres veces a la semana (Art. 67

LFT, Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 1970). Para este caso, todas las empresas manifestaron que sus trabajadores han laborado horas extras de acuerdo con las necesidades de la organización y que este tiempo excedente ha sido cubierto de acuerdo a las disposiciones de la LFT ya mencionadas.

- Industrial: las jornadas por horas extraordinarias, son adoptadas por la mayoría de las empresas, por lo tanto, cumplen con el fundamento legal establecido en el artículo 66 de la LFT que menciona: "Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana" (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 1970).
- Servicios: de los artículos 66 a 68 de la Ley Federal del Trabajo se advierte que un trabajador puede prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido, es decir, superior al límite de 3 horas diarias y de 3 veces a la semana, en cuyo caso el mecanismo para calcular el pago del tiempo extraordinario es el previsto en el párrafo segundo del indicado artículo 68. Las empresas respondieron que en el caso que llegaran a trabajar horas extras sus empleados, únicamente permiten que se llegue al tope del pago de horas dobles.

Frente a esta pregunta se puede establecer que todas las empresas encuestadas reconocen el pago de horas extras a sus empleados, en casos puntuales y sin exceder los límites establecidos en las leyes de cada país. Para las empresas de servicios en Colombia se reconoce un recargo nocturno por tratarse de jornadas especiales de trabajo según lo contemplado en la ley 50 de 1990 y en México la Ley Federal del Trabajo.

6.2.2.6. Considera pagos gravados o exentos dentro de la liquidación de la nómina.*México*

- Comercial: De conformidad con el artículo 93 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR), se establecen los ingresos exentos para las personas físicas, entre ellos se encuentran las prestaciones de seguridad social que le otorgan los patrones a sus trabajadores, incluyendo las establecidas en la LFT, lo que permite determinar el ingreso que constituye la base gravable del ISR. Para este estudio, se determinó que las empresas si identifican estos conceptos dentro de la nómina.
- Industrial: Las empresas no consideran conceptos gravados o exentos dentro de la nómina.
- Servicios: En cuanto a los conceptos gravados o exentos que las empresas encuestadas consideran dentro del pago de la nómina, las empresas respondieron que sí hacen distingo y consideración de los mismos.

Teniendo en cuenta la información recolectada se evidencia que para el caso de las empresas en Colombia no se consideran pagos gravados en la liquidación de la nómina, pero para el caso de México se encuentran los pagos por prestaciones de seguridad social que los patronos le otorgan a sus trabajadores según lo establecido en la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

6.2.2.7. Cuáles otros devengados perciben los empleados.

Las empresas encuestadas no realizan pagos a sus empleados adicionales a los mencionados en los ítems anteriores.

6.2.3. Deducciones y/o retenciones

Para este ítem se establecieron las siguientes preguntas y se presentaron de manera comparativa entre los dos países así:

6.2.3.1. *Retiene a los empleados contribuciones al Sistema de Salud.*

Colombia

- Comercial: De acuerdo con el artículo 204 de la Ley 100 de 1993, los trabajadores deben aportar el 4% del salario base de cotización al Sistema de Seguridad Social en Salud. Teniendo en cuenta la encuesta aplicada, se evidencia que las empresas cumplen con los parámetros legales establecidos puesto que a los trabajadores sí se les retiene lo relacionado al Sistema General de Pensiones.
- Industrial: Las empresas realizan deducciones a sus empleados por concepto de salud corresponde al 12.5% de la base del aporte, se hace en conjunto con la empresa. Ésta última aporta el 8.5%, y el empleado debe aportar el 4% restante.
- Servicios: De acuerdo con el instrumento practicado a cada una de las empresas podemos concluir que todas realizan retención a los empleados que consiste en salud 4%.

México

- Comercial: Con base a la retención de cuotas al IMSS, las empresas la efectúan. Esto como parte de las obligaciones que en calidad de empleadores adquieren las empresas, se encuentra la determinación y entero de las cuotas obrero-patronales con las cuales, y junto con la aportación del gobierno federal, se financian los servicios de seguridad social que otorga el IMSS a los trabajadores.

- Industrial: Las empresas realizan la retención de los cuotas-obrero patronal correspondientes al artículo 15 de la Ley del Seguro Social, en su fracción III, la cual establece: " Determinar las cuotas obrero-patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto".
- Servicios: Como parte de las obligaciones que en calidad de empleadores adquieren las empresas, se encuentra la determinación y entero de las cuotas obrero-patronales con las cuales, y junto con la aportación del gobierno federal, se financian los servicios de seguridad social que otorga el IMSS a los trabajadores.

En este aspecto se observa que las empresas de los tres sectores en los dos países realizan las retenciones correspondientes a las contribuciones al Sistema de Salud, las cuales están reglamentadas para el caso de Colombia en la Ley 100 de 1993 y en México por medio de la Ley del Seguro Social de 1995.

6.2.3.2. *Retiene a los empleados contribuciones para la Pensión o Retiro.*

Colombia

- Comercial: De acuerdo con el artículo 7 de la Ley 787 de 2003, los empleados deben aportar un 25% de la cotización total al Sistema General de Pensiones. Teniendo en cuenta la encuesta aplicada, se evidencia que las empresas cumplen con los parámetros legales establecidos puesto que a los trabajadores sí se les retiene lo relacionado al Sistema General de Pensiones.
- Industrial: El trabajador debe estar afiliado al sistema de pensiones. La cotización por pensión está a cargo tanto de la empresa como del empleado. Del total del aporte (16%), la empresa aporta el 75% (12%) y el trabajador aporta el restante 25% (4%).

- Servicios: De acuerdo con el instrumento practicado a cada una de las empresas podemos concluir que todas realizan retención a los empleados que consiste en pensión 4%.

México

- Comercial: Con respecto a retenciones para la pensión o retiro, ninguna empresa de la población encuestada lo lleva a cabo.
- Industrial: Las empresas encuestadas retienen a los empleados las contribuciones para la pensión o retiro aplicando lo siguiente: I. Aplicarán el procedimiento establecido en el artículo 96 de la Ley a la cantidad mensual que se hubiera percibido de no haber pago único, disminuida por un monto equivalente a quince veces el salario mínimo general del área geográfica del contribuyente, elevado al mes. II. Dividirán el pago único entre la cantidad mensual que hubiera percibido de no haber dicho pago. El cociente se multiplicará por el Impuesto resultante conforme a la fracción anterior, determinándose así la retención que tendrá el carácter de pago provisional a cuenta del Impuesto anual.
- Servicios: Las empresas no efectúan retenciones a sus trabajadores, destinadas a contribuir con el ahorro para el retiro o pensión.

Con base en la información obtenida se puede establecer que para el caso de Colombia en todas las empresas sin importar el sector al cual pertenecen se realizan las retenciones correspondientes a las contribuciones para la Pensión o Retiro establecidas en la Ley 787 de 2003 la cual corresponde al 4% sobre el valor devengado por su salario. Para el caso de México únicamente las empresas del sector industrial realizan retención a los empleados las contribuciones para la pensión o retiro de acuerdo con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

6.2.3.3. *Retiene a los empleados para el Fondo de Solidaridad Pensional.*

Colombia

- Comercial: A los empleados de las empresas no se les realiza la respectiva retención para el Fondo de Solidaridad Pensional debido a que, de acuerdo con el artículo 20 de la Ley 100 de 1993, los trabajadores de las empresas no devengan ingresos iguales o superiores a 4 salarios mínimos mensuales vigentes.
- Industrial: El fondo de solidaridad pensional es un fondo creado por el artículo 25 de la ley 100 de 1993, que tiene como objetivo subsidiar los aportes de los trabajadores que por su nivel de ingresos no puedan realizar los aportes correspondientes. Las empresas encuestadas realizan deducciones a los empleados que cumplen con los criterios antes descritos.
- Servicios: Basado en Artículo 25 de la ley 100 de 1993 las empresas objetos de estudios realizan retenciones a empleados cotizantes que devenguen 4 salarios mínimos o más.

México

- Comercial: Con respecto a deducciones realizadas al liquidar la nómina, las empresas manifiestan realizar las deducciones de pensión alimentaria, crédito de vivienda y préstamos por anticipos, en caso de que aplique. Estos descuentos se realizan de acuerdo con lo siguiente: En el caso de los descuentos por pensión alimenticia deberá estar decretados por una autoridad competente; para los descuentos por préstamos o anticipos a empleados, los criterios deberán establecerse en las políticas organizacionales.
- Industrial: Respecto a las deducciones que realiza el patrón en el rubro de préstamos-anticipos, la LFT en su artículo 110 párrafo I señala: I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas,

averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.

- Servicios: Dentro de las demás deducciones que efectúan a las nóminas de sus trabajadores, las empresas afirman que realizan: descuentos por pago de pensión alimentaria, descuentos por créditos de vivienda (en el caso de los trabajadores que cuenten con un crédito Infonavit) y pago de préstamos o algún anticipo a cuenta de nómina solicitado con anterioridad.

En este aspecto las empresas en Colombia realizan retención a sus empleados para el Fondo Solidaridad Pensional de acuerdo con lo establecido en el artículo 25 de la Ley 100 de 1993 cuando los mismos cumplan con los requisitos allí nombrados. Para el caso de México no se contempla una retención por este concepto, pero en su lugar realizan retenciones por conceptos como la pensión alimentaria, los créditos de vivienda y préstamos por anticipos. Todos estos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

6.2.3.4. *Qué otras deducciones realizan al liquidar la nómina.*

Colombia

- Comercial: con la aplicación del instrumento se encontró que las empresas realizan préstamos o anticipos a sus trabajadores. También se evidencia que se realizan deducciones relacionadas a las libranzas. Lo anterior tiene su fundamento legal en razón del Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 151 donde menciona que el empleador y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos,

deducciones, retenciones o compensaciones del salario y la Ley 1902 de 2018 relacionada con el marco general para la libranza o descuento directo.

- Industrial: las empresas realizan deducción a los empleados que realizan aportes voluntarios a su pensión obligatoria. Las deducciones por concepto de préstamos y anticipos se encuentran establecidos en las políticas de las empresas. Adicional a lo anterior, en Colombia los ingresos laborales o por salarios están sometidos a retención en la fuente a título de renta, con una tarifa progresiva según el monto del salario sujeto a retención en la fuente según lo establecido el artículo 388 del estatuto tributario.
- Servicios: Embargos Judiciales: Las empresas objeto de estudios tienen dentro de sus políticas internas los descuentos por embargos judiciales conforme lo establece los artículos 154 y 156 del C.S.T. Préstamos – Anticipos: Las empresas dentro de sus políticas establecen otorgar préstamos o anticipos a empleados para la financiación de viviendas y su monto hasta el valor de las prestaciones sociales que tiene acumuladas el trabajador hasta el día que se hará el desembolso.

En cuanto a retenciones adicionales a las anteriormente descritas se evidencia que en México no se realiza ninguna otra, y en Colombia se encontró que en los tres sectores productivos se realizan retenciones diferentes, así:

En las empresas comerciales realizan retenciones por concepto de préstamos por anticipos o libranzas, en el sector industrial algunos empleados realizan aportes voluntarios adicionales a los fondos de pensión y, además, estas empresas realizan retención por salarios cuando los empleados cumplen con los criterios según lo establecido en el artículo 388 del Estatuto Tributario. En las empresas de servicios al igual que en las comerciales se realizan retenciones por concepto de préstamos y anticipos, y cuando hay lugar se retiene por embargos judiciales.

Se puede concluir que los tres sectores en Colombia se enmarcan en los parámetros establecidos en la Ley 100 de 1993, el Código Sustantivo del Trabajo y las normas complementarias posteriores que han mejorado las condiciones de los trabajadores.

En México, dichos derechos y deberes de los empleados y las empresas son contemplados en la normatividad vigente la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social.

Frente a los devengados, se evidencia que las empresas en Colombia se ajustan a la normatividad vigente con las excepciones de una de ellas, la cual otorga una prima convencional a los empleados no sindicalizados. Por otra parte, en México los empleados gozan de mayores beneficios que se encuentran amparados por las diferentes leyes de este país.

6.3. Documentar las diferencias y similitudes contables, laborales y tributarias de la seguridad social entre Colombia y México

Una vez revisada y analizada la información necesaria se procedió a clasificarla, para de esta manera presentar y documentar los resultados en un esquema comparativo que muestra de manera clara las diferencias y similitudes contables, laborales y tributarias de la seguridad social entre los países de Colombia y México.

Con esta información documentada el lector podrá concluir cuales son las similitudes y diferencias que se asocian en el área contable, laboral y tributaria en los dos países. Cabe resaltar que Colombia y México son dos importantes economías latinoamericanas bien consolidadas en el tema de seguridad social y con esta investigación tener una visión más clara y detallada del tema.

6.3.1. Comparativo Aspecto Contable

En los dos países reconocen todas las erogaciones de dinero con concepto de pagos realizados a los empleados como salarios, beneficios a empleados, etc., como un costo si es una empresa de industrial o de servicios o gasto si es comercial o administrativa.

En Colombia las empresas en ambos países realizan una estimación para el momento en que se desvincule a un empleado y haya que pagarle su respectiva liquidación. Esta estimación es llamada también como una provisión, la cual, al momento de ser realizada la liquidación se cancela y se clasifica como un pasivo laboral. En México hay porcentajes diferentes en provisiones.

6.3.2. Comparativo Aspecto Laboral

6.3.2.1. Tipos de Contratación.

Los tipos de contratación existentes en los dos países son similares en algunos aspectos, con la variación de su nombre puesto que en México los contratos se denominan por tiempo determinado e indeterminado y en Colombia se conocen como termino fijo e indefinido. El contrato que en Colombia se conoce como ocasional en México se le llama por temporada. Las implicaciones legales de estos tipos de contrato son las mismas, en donde el contrato a término fijo es por un máximo de tres años. El contrato ocasional o de temporada en México se lleva a cabo de acuerdo con las necesidades del empresario según la cantidad de trabajo.

En México no existe la figura del contrato civil o por prestación de servicio. La forma de contratación no directa es por medio de un outsourcing en el cual el empleador subcontrata a otra empresa para realizar una labor determinada y de esta manera se libra de todas las responsabilidades prestaciones de los empleados.

6.3.2.2. Afiliaciones al Sistema de Seguridad Social.

Las afiliaciones al Sistema de Seguridad Social se realizan conforme a las leyes vigentes en los dos países. Las mismas se realizan antes del ingreso del empleado a laboral y están reguladas por entidades del estado. Los aportes en los dos países se realizan bajo el cálculo del Índice Base de Cotización IBC y los porcentajes están previamente determinados.

En México los empleados son afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social y los aportes por Seguridad Social se realizan de manera tripartita puesto que en este intervienen: el estado en mayor parte, el empleador en una menor y el empleado en una porción muy mínima. Este proceso se le conoce como las cuotas obrero-patronales. En Colombia los aportes son únicamente del empleador y empleado. En México no existe la figura de la caja de compensación familiar ni los aportes parafiscales conocidos en Colombia.

6.3.2.3. Salarios.

Los salarios de empleados son pactados antes de iniciar el vínculo laboral y las asignaciones se determinan de acuerdo con políticas internas de las empresas.

En México prevalece en las empresas la experiencia en cargos similares a la hora de contratar a los empleados.

6.3.2.4. Auxilio de Transporte.

En los dos países se otorga el auxilio de transporte a los empleados, teniendo en cuenta que para el caso de México este beneficio no es contemplado como obligatorio en la Ley Federal del Trabajo.

En México no se otorga auxilio de alimentación y rodamiento como si lo realizan en algunas empresas encuestadas de Colombia. En México existe una ayuda establecida en la Ley Federal del Trabajo conocida como subsidio para el empleo, la cual se entrega para todos los empleados que

devengan menos de \$7.382 pesos y tiene como objetivo ayudar a la manutención de la familia. En México no toman estos pagos como parte del salario a diferencia de las empresas del sector industrial en Colombia que toman el auxilio de transporte como parte del salario.

6.3.2.5. Pagos por Prestaciones Sociales.

Las empresas coinciden en trasladar pagos por prestaciones sociales según lo establecido en las legislaciones de cada país. El pago que se conoce en Colombia como prima de servicios se homologa en México como el aguinaldo, con la diferencia que en México sólo se cancela una vez al año en el mes de diciembre y no en dos ocasiones como se paga en Colombia.

En México no se realizan pagos por concepto de cesantías, intereses a las cesantías. Las empresas en México trasladan pagos a sus empleados por premios de puntualidad, asistencia, reparto de utilidades, prima de vacaciones y prima por antigüedad. Para el caso de las vacaciones en México se otorgan 6 días por el primer año laborado completamente y a partir del segundo año se suman 2 días hasta completar un total de 12 días de vacaciones.

6.3.2.6. Jornada Laboral.

La jornada laboral en los dos países es la misma. Tanto el Código Sustantivo del Trabajo en Colombia como la Ley Federal de Trabajo para México establecen que la jornada consta de máximo 48 horas a la semana con la opción de realizar trabajo suplementario cuando las empresas lo vean necesario.

En México existen tres jornadas laborales: la diurna que consta de ocho horas diarias seis veces a la semana. La nocturna que consta de 7 horas diarias seis veces a la semana y la jornada mixta que consta de 7.5 horas diarias seis veces a la semana.

6.3.2.7. Pago del Tiempo Suplementario.

En los dos países reconocen el pago de tiempo suplementario de acuerdo con las necesidades de operatividad que tengan las empresas.

En México se puede trabajar tiempo suplementario máximo por tres horas adicionales a la jornada ordinaria y tres veces a la semana, estas horas se pagan de manera doble. En Colombia se puede trabajar tiempo suplementario por dos horas adicionales a la jornada ordinaria y máximo seis veces a la semana.

6.3.2.8. Deducciones de Nómina.

Las deducciones de nómina son realizadas en los dos países conforme las legislaciones actuales lo exigen.

En Colombia se realizan deducciones por concepto de Salud, Pensión y Fondo de Solidaridad Pensional cuando hay lugar a realizar, según el Índice Base de Cotización y de acuerdo con los porcentajes establecidos.

En México existen las cuotas obrero – patronales, en las cuales intervienen el Estado, el empleador y el empleado aportando cada uno su porción correspondiente. Estas cuotas obrero – patronales cubren cinco servicios que son:

1. Riegos de trabajo: accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo de su trabajo
2. Enfermedades y Maternidad: enfermedades que no sucedan en el trabajo del asegurado y Maternidad de la asegurada, esposa o concubina.
3. Invalidez y Vida: invalidez y muerte para el asegurado o pensionado.
4. Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez.

5. Guarderías y Prestaciones Sociales: Imposibilidad de proporcionar cuidados a los hijos durante la jornada de trabajo del asegurado.

En México no existe el Fondo de Solidaridad Pensional, por cuanto no se realizan deducciones a los empleados por este concepto.

6.3.2.9. Deducciones Adicionales.

Hay deducciones adicionales que las empresas en los dos países realizan y estas corresponden a las que el empleado autoriza a su patrono para que sean descontadas de su nómina. Estas pueden ser por anticipos de sueldo, créditos a empleados, créditos de libranza y otras que establece la Ley como son los embargos.

6.3.3. Comparativo Aspecto Tributario

6.3.3.1. Deducción Impuesto Sobre la Renta.

En México las empresas en concordancia con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Impuesto Sobre la Renta, pueden deducir de la liquidación del Impuesto sobre la Renta todos los pagos efectuados a sus empleados por concepto de Subsidio Para el Empleo, esto con el fin de motivar a los empresarios a otorgar beneficios económicos a los empleados con salarios más bajos.

6.3.3.2. Pagos Gravados o Exentos.

La norma colombiana como tal no considera pagos gravados o exentos, pero en el momento de presentar la declaración de renta se toma un 25% de los ingresos como parte exenta. Para el año 2017 el Gobierno permitió descontar un 15% adicional por conceptos de pagos de medicina pre pagada, intereses de vivienda, dependientes económicos, entre otros.

7. Conclusiones

Podemos concluir que los tres sectores objeto de estudio como son el comercial, de servicios e industrial en Colombia se enmarcan en los parámetros establecidos en la Ley 100 de 1993, el Código Sustantivo del Trabajo y las normas complementarias posteriores que han mejorado las condiciones de los trabajadores.

En México, dichos derechos y deberes de los empleados y las empresas son contemplados en la normatividad vigente la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social y las empresas objeto de estudio se ajustan a la normatividad vigente.

Frente a los devengados podemos concluir que las empresas en Colombia cumplen con la normatividad vigente con las excepciones de una de ellas, la cual otorga una prima convencional a los empleados no sindicalizados. Por otra parte, en México los empleados gozan de mayores beneficios que se encuentran amparados por las diferentes leyes de este país.

Referencias

- Álvarez, R., Giacalone, R. y Sandoval, J. (2002). *Globalización, integración y fronteras en América Latina*. Mérida, Venezuela: Universidad de los Andes.
- Banrepcultural. (s.f). Sectores económicos. Recuperado de:
http://enciclopedia.banrepcultural.org/index.php?title=Sectores_econ%C3%B3micos
- Castro C. (2012). Salud y seguridad social: un breve comparativo de cinco países de América Latina. *Friedrich Ebert Stiftung en Colombia –Fescol-*. Recuperado de:
<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/kolumbien/09229.pdf>
- Chaves da Silva, R. (2008). Evolución doctrinaria del conocimiento contable y tendencias actuales en los tiempos modernos. *Revista Internacional Legis de Contabilidad y Auditoría*, (34), pp. 153 a 200.
- Código Sustantivo del Trabajo. (1950). *Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo", publicado en el Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950, en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No 3518 de 1949*. Bogotá: Colombia.
- Colombia.com. (s.f.) (a). Colombia Información General. Economía. Recuperado de:
<https://www.colombia.com/colombia-info/informacion-general/economia/>
- Colombia.com. (s.f.) (b). Colombia Información General. Religión. Recuperado de:
<https://www.colombia.com/colombia-info/informacion-general/religion/>
- Congreso de la República de Colombia (1959a). *Ley 15 de 22 de abril de 1959 por la cual se da mandato al Estado para intervenir en la industria del transporte, se decreta el auxilio patronal de transporte, se crea el fondo de transporte urbano y se dictan otras disposiciones*. Bogotá D.C.: Congreso de la República de Colombia.

- Congreso de la República de Colombia (1959b). *Ley 1258 de 30 de abril de 1959 por el cual se reglamenta la Ley 15 de 1959 sobre "Intervención del Estado en el Transporte", y "Creación del Fondo de Subsidio de Transporte*. Bogotá D.C.: Congreso de la República de Colombia.
- Congreso de la República de Colombia (1982). *Ley 21 de 22 de enero de 1982 por la cual se modifica el régimen del Subsidio Familiar y se dictan otras disposiciones*. Bogotá D.C.: Congreso de la República de Colombia.
- Congreso de la República de Colombia (1990a). *Ley 43 de 13 de diciembre de 1990 Por la cual se adiciona la Ley 145 de 1960, reglamentaria de la profesión de Contador Público y se dictan otras disposiciones*. Bogotá D.C.: Congreso de la República de Colombia.
- Congreso de la República de Colombia (1990b). *Ley 50 de 28 de diciembre de 1990 por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones*. Bogotá D.C.: Congreso de la República de Colombia.
- Congreso de la República de Colombia (1993). *Ley 100 del 23 de diciembre de 1993 por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones*. Bogotá D.C.: Congreso de la República de Colombia.
- Congreso de la República de Colombia (2007). *Ley 1122 de 9 de enero de 2007 por la cual se hacen algunas modificaciones en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones*. Bogotá D.C.: Congreso de la República de Colombia.
- Congreso de la República de Colombia (2009). *Ley 1314 de 13 de julio de 2009 por la cual se regulan los principios y normas de contabilidad e información financiera y de aseguramiento de información aceptados en Colombia, se señalan las autoridades competentes, el procedimiento para su expedición y se determinan las entidades*

responsables de vigilar su cumplimiento. Bogotá D.C.: Congreso de la República de Colombia.

Congreso de la República de Colombia (2011). *Ley 1438 de 9 de enero de 2011 por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.* Bogotá D.C.: Congreso de la República de Colombia.

Congreso de la República de Colombia (2012). *Ley 1562 de 11 de julio de 2012 por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.* Bogotá D.C.: Congreso de la República de Colombia.

Congreso de la República de Colombia (2016a). *Ley 1625 de 11 de octubre de 2016 por medio de la cual se expide el Decreto Único Reglamentario en materia tributaria.* Bogotá D.C.: Congreso de la República de Colombia.

Congreso de la República de Colombia (2016). *Ley 1819 de 29 de diciembre de 2016 por medio de la cual se adopta una reforma tributaria estructural, se fortalecen los mecanismos para la lucha contra la evasión y la elusión fiscal, y se dictan otras disposiciones.* Bogotá D.C.: Congreso de la República de Colombia.

Congreso de los Estados Unidos Mexicanos (1970). *Ley Federal del trabajo de 1 de abril de 1970.* México. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.

Congreso de los Estados Unidos Mexicanos (1995). *Ley del Seguro Social de 21 de diciembre de 1995.* México. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.

Congreso de los Estados Unidos Mexicanos (2013). *Ley del Impuesto Sobre la Renta de 11 de diciembre de 2013.* México. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.

Constitución Política de Colombia (1991). Actualizada con los actos legislativos 2016. Edición Corte Constitucional Consejo Superior de la Judicatura.

- Don Quijote, (s.f.). Cultura de Colombia. Recuperado de: <https://www.donquijote.org/es/cultura-colombiana/>
- Gómez, O., Sesma, S., Becerril, V., Knaul, F., Arreola, H. y Frenk, J. (2011). Sistema de salud de México. *Salud Pública de México*, 53(2), pp. 220-232.
- Martínez M. (2006). La Investigación cualitativa (Síntesis Conceptual). *Revista Investigación en Psicología*, 9 (1), pp.123-146.
- Martínez M. (2010). Bases de la epistemología a comienzos del siglo XXI *Revista Investigación en Psicología*, 13(1), pp. 173-196.
- Martínez N. (2017, julio, 18). ¡Pilas! Ley del recargo nocturno empieza a regir desde hoy a la media noche. *Publimetro*, Recuperado de: <https://www.publimetro.co/co/colombia/2017/07/18/cuanto-es-y-como-se-cobra-el-recargo-nocturno-en-colombia-desde-2017.html>
- Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (2018). Acuerdo comercial Colombia México. Recuperado de: http://www.mincit.gov.co/tlc/publicaciones/37363/texto_del_acuerdo_colombia-mexico
- Mineducación. (2010, mayo, 31). Sistema educativo colombiano. Recuperado de: <https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-233839.html>
- Nugent, R. (1997). Capítulo 33. La seguridad social: su historia y sus fuentes. En Buen, N. y Morgado, E. (1997). *Instituciones del derecho del trabajo y de la seguridad social*. (pp. 603-622). México D.F, México: Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Pérez, S. (2012). Paradigmas y Programas Contables. *Gestiópolis*. Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/paradigmas-programas-contables/>

Presidente de la República de Colombia. (1989). *Decreto 624 de 30 de marzo de 1989. Modificado por el Decreto Nacional 3258 de 2002 y las Leyes 383 de 1997, 488 de 1998 y 863 de 2003. Reglamentado parcialmente por los Decretos Nacionales: 422 de 1991; 847, 1333 y 1960 de 1996; 3050, 700 y 124 de 1997; 841, 1514 y 2201 de 1998; 558, 1345, 1737 y 2577 de 1999; 531 de 2000; 333 y 406 de 2001; 4400 de 2004, 1070, 3026, 3028 y 3032 de 2013, 2193 de 2013, 1966 de 2014. Por el cual se expide el Estatuto Tributario de los impuestos administrados por la Dirección General de Impuestos Nacionales.* Bogotá D.C.: Diario Oficial.

Presidente de la República de Colombia. (2009). *Decreto 2271 de 18 de junio de 2009 por el cual se reglamenta parcialmente el Estatuto Tributario.* Bogotá D.C.: Diario Oficial.

Presidente de la República de Colombia. (2015). *Decreto 2420 de 14 de diciembre de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario de las Normas de Contabilidad, de Información Financiera y de Aseguramiento de la Información y se dictan otras disposiciones.* Bogotá D.C.: Diario Oficial.

Teorías Contables. (s.f.). Escuelas clásicas. Recuperado de:
<https://teorias2017.wordpress.com/escuelas1/>

Universia España. (s.f.). Estudiar en México. Estructura del sistema educativo. Recuperado de:
<http://www.universia.es/estudiar-extranjero/mexico/sistema-educativo/estructura-sistema-educativo/2734>

Wikipedia. (2019, febrero, 28). Cultura de México. Recuperado de:
https://es.wikipedia.org/wiki/Cultura_de_M%C3%A9xico