

Circular N° 01
01 de Febrero de 2016

SALARIO MÍNIMO LEGAL MENSUAL Y AUXILIO DE TRANSPORTE

Dando continuidad a lo mencionado en nuestra circular No. 14 del 30 de diciembre de 2015, procedemos a confirmar el salario mínimo y el auxilio de transporte, establecidos para el año 2016, teniendo en cuenta los decretos que para éste efecto expidió el Gobierno Nacional el pasado 30 de diciembre.

SALARIO MÍNIMO

El Gobierno Nacional mediante el Decreto 2552 de 2015, fijó el salario mínimo mensual para el año 2016 en la suma de seiscientos ochenta y nueve mil cuatrocientos cincuenta y cinco pesos m/cte (\$689.455) para los trabajadores de los sectores urbano y rural. Ésta cifra representa un ajuste del siete por ciento (7%) respecto al año inmediatamente anterior.

AUXILIO DE TRANSPORTE

El auxilio de transporte que regirá para el año 2016 corresponde a la suma de setenta y siete mil setecientos pesos (\$77.700), según lo dispuso el Gobierno Nacional en el Decreto No. 2353 del 30 de diciembre de 2015 mediante el cual se estableció un incremento del cinco por ciento (5%) con relación al año precedente.

Así las cosas, como consecuencia del ajuste del salario mínimo mensual y al auxilio de transporte, los demás pagos laborales se actualizan de la siguiente manera:

**Tabla Pagos Laborales
2.016**

Salario mínimo mensual	Decreto 2552 del 30 diciembre de 2.015	\$689.455
Salario mínimo diario	Salario mínimo mensual / 30	\$22.982
Auxilio de transporte mensual	Decreto 2353 del 30 de diciembre de 2.015	\$77.700
Auxilio de transporte diario	Auxilio de transporte mensual / 30	\$2.590
Salario mínimo integral	Salario mínimo mensual x 13	\$8.962.915
	Componente salarial mínimo (Salario mínimo mensual x 10)	\$6.894.550
	Componente prestacional mínimo (Salario mínimo mensual x 3)	\$2.068.365
Tope máximo mensual para el pago de cotizaciones al sistema de seguridad social	Salario mínimo mensual x 25	\$17.236.375
Tope salarial para el pago del auxilio legal de transporte y suministro de dotación	Salario mínimo mensual x 2	\$1.378.910
Valor hora ordinaria	Salario mínimo mensual / 30 / 8	\$2.873
Valor hora ordinaria con recargo nocturno	Valor hora ordinaria + 35%	\$3.878
Valor hora extra diurna	Valor hora ordinaria + 25%	\$3.591
Valor hora extra nocturna	Valor hora ordinaria + 75%	\$5.027
Valor hora dominical <u>habitual</u> (con compensatorio)	Valor hora ordinaria +175%	\$7.901
Valor hora dominical ocasional (con compensatorio)	Valor hora ordinaria + 75%	\$5.027
Valor hora dominical ocasional (sin compensatorio)	Valor hora ordinaria +175%	\$7.901
Valor hora recargo nocturno domingo ocasional	Valor hora ordinaria +110%	\$6.033
Valor hora recargo nocturno (domingo habitual)	Valor hora ordinaria +210%	\$8.906
Valor hora festiva (con compensatorio)	Valor hora ordinaria + 75%	\$5.027
Valor hora festiva (sin compensatorio)	Valor hora ordinaria +175%	\$7.901
Valor hora extra diurna dominical o festiva	Valor hora ordinaria + 100% (75% por festivo laborado + 25% por trabajo en tiempo suplementario antes de las 10:00 p.m.)	\$5.746
Valor hora extra nocturna dominical o festiva	Valor hora ordinaria + 150% (75% por festivo laborado + 75% por trabajo en tiempo suplementario después de las 10:00 p.m.)	\$7.182

BARRERA PALACIO ABOGADOS

Nuestro interés es presentar a ustedes las novedades más importantes en materia normativa, jurisprudencial y conceptual que se presentan en la esfera del ámbito jurídico laboral. Por lo tanto, este documento no constituye una asesoría de carácter legal, para lo cual deberá comunicarse directamente con alguno de nuestros abogados quienes resolverán su consulta.

PRÓXIMAS OBLIGACIONES LABORALES

A. 31 de Enero de 2016, pago de intereses sobre las cesantías.

De conformidad con el artículo 99 de la ley 50 de 1990 el empleador debe cancelar al trabajador un interés equivalente al doce por ciento (12%) anual o proporcional por fracción, con respecto a la suma causada en el año por concepto de auxilio de cesantía.

Por su parte, la Ley 52 de 1975, en su artículo 1° determina que dichos intereses se pagarán sobre los saldos que a 31 de diciembre de cada año, tenga el trabajador a su favor por concepto de cesantía y deberán cancelarse en el mes de enero del año siguiente a aquel en que se causaron.

Así las cosas, recordamos la obligación de los empleadores de cancelarle a sus trabajadores, a más tardar el 31 de enero de 2016, los intereses de las cesantías causadas a 31 de diciembre de 2015.

En caso de no consignar los intereses en los tiempos antes señalados, la norma laboral consagra a título de indemnización la obligación del empleador de cancelar por una sola vez un pago doble del valor que corresponde.

B. 14 de Febrero de 2016, consignación de cesantías.

El 31 de diciembre de cada año debe realizarse la liquidación definitiva de cesantía. Esta prestación corresponde al pago de un mes de salario por cada año de servicios prestados y proporcionalmente por fracción.

El salario base de liquidación del auxilio de cesantía será el último salario devengado por el trabajador, salvo en los siguientes casos:

1. Salario Variable.
2. Variación del salario en los últimos 3 meses anteriores a la liquidación.

De acuerdo con el artículo 253 del Código Sustantivo del Trabajo en estos dos (2) eventos, se debe tomar como salario base de liquidación el promedio de lo devengado por el trabajador en el año de servicios inmediatamente anterior o todo el tiempo de servicios si fuere menor a un año.

Para su liquidación se debe incluir el auxilio legal de transporte para aquellos que tienen este derecho y descontarse de la liquidación los días de suspensión del contrato.

Estos valores deberán ser consignados antes del 15 de Febrero de 2016 en el Fondo de Cesantías que el trabajador haya escogido, exceptuando, claro está, a los trabajadores cobijados por el régimen de retroactividad de cesantías.

El empleador que incumpla esta obligación deberá pagar un día de salario por cada día de retraso, conforme lo señala el artículo 99 numeral 3° de la Ley 50 de 1.990.

PÓLIZA DE SEGUROS DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

Las Empresas de Servicios Temporales (EST) están obligadas a constituir una póliza de garantía con una compañía de seguros legalmente establecida en Colombia, a favor de los trabajadores en misión, para asegurar el pago de sus salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, en caso de iliquidez de la Empresa de Servicios Temporales.

Esta póliza de garantía debe constituirse mínimo en cuantía de quinientos (500) smlmv, para asegurar el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones de los trabajadores en misión, en caso de iliquidez de la Empresa de Servicios Temporales.

Atendiendo la obligación que tienen las EST de renovar la respectiva póliza en el mes de enero de cada anualidad, tomando como base las modificaciones al salario mínimo legal mensual vigente, queremos recordarle a las empresas usuarias, su obligación de velar por la seguridad laboral de sus trabajadores en misión y soliciten a cada una de las EST con quienes tengan suscritos contratos, copia de la póliza que debió ser actualizada en el presente mes y así verificar el cumplimiento de ésta obligación.

AUDITORÍA EN SEGURIDAD SOCIAL

Les recordamos que toda empresa debe solicitar un paz y salvo a 31 de diciembre de 2015, a todas las Entidades Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral:

1. Entidades Promotoras de Salud.
2. Administradoras de Fondo de Pensiones.
3. Colpensiones.
4. Administradora de Riesgos Laborales.

Con el fin de verificar el pago oportuno de los aportes y prevenir inconsistencias que puedan presentarse en el Sistema General de Seguridad Social.

Una vez procedan a solicitar esta información, cada entidad administradora del sistema de seguridad social integral, está en la obligación de dar respuesta a sus requerimientos ya sea con el paz y salvo o con el envío del estado de cuenta a 31 de diciembre de 2015.

BARRERA PALACIO ABOGADOS

Nuestro interés es presentar a ustedes las novedades más importantes en materia normativa, jurisprudencial y conceptual que se presentan en la esfera del ámbito jurídico laboral. Por lo tanto, este documento no constituye una asesoría de carácter legal, para lo cual deberá comunicarse directamente con alguno de nuestros abogados quienes resolverán su consulta.

UGPP: ACCIONES PERSUASIVAS

La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Parafiscal (UGPP), cuenta con un programa denominado “Acciones Persuasivas”, con el fin de invitar a los aportantes a rectificar de forma voluntaria sus contribuciones al Sistema de Protección Social, cuando existen presuntos indicios de incumplimiento en sus pagos, sin necesidad de un proceso de fiscalización.

Con el fin de conseguir la información necesaria y poder establecer los indicios en los que se basa para iniciar la acción persuasiva, la entidad utiliza las bases de datos del PILA, el RUAF y el SENA, entre otras; aclarando que si bien emplea tal información para el desarrollo de sus procesos, la Unidad no es responsable de que la misma esté actualizada y completa.

Una vez realizado lo anterior y habiendo recibido la información y los documentos allegados por los aportantes en respuesta a su gestión persuasiva, la Unidad procede con el siguiente plan de trabajo:

1. Verificación de cada uno de los soportes recibidos,
2. Contacto con cada una de las administradoras de la información utilizada, para actualizar los registros faltantes,
3. Cargue de las planillas faltantes en PILA por parte de los operadores de información.

En este proceso, la UGPP ha identificado algunas inconsistencias frecuentes que se presentan al consultar las bases de datos antes señaladas debido a la falta de actualización de las mismas frente a la realidad del aportante y que generan los siguientes indicios de incumplimiento:

- a) INDICIO DE MORA:** Esta situación se presenta cuando le es informada al aportante una posible mora en el pago de los aportes, pero éste cuenta con las planillas que demuestran que el pago si fue efectuado. Lo anterior se debe a que las planillas se encuentran en proceso de cargue por parte de los operadores de información.
- b) INDICIO APRENDICES SENA:** En este indicio se pudo identificar que la ausencia del aprendiz en la base se debe a que no se actualiza el documento de identificación de los aprendices en la plataforma SENA, cuando pasan de tener tarjeta de identidad a cédula de ciudadanía; en consecuencia, se recomienda al aportante realizar la respectiva actualización
- c) INDICIO SUBTIPO COTIZANTE:** Este indicio se evidencia cuando se realiza una mala clasificación en el tipo de cotizante a través de la PILA. Por lo tanto, para evitar inconsistencias al respecto, es fundamental tener en cuenta la Resolución No. 1747 de 2008, en la cual se establece los requisitos para utilizar los tipos y subtipos de cotizante.

De otra parte con el fin de realizar en forma correcta la contribuciones al sistema de protección social, la entidad enfatiza en el cumplimiento de las Resoluciones 721 y 723 de 2013, que hacen referencia a la obligación de afiliar a las empleadas del servicio doméstico a las Cajas de Compensación Familiar y a la forma cómo se deben pagar los aportes a Riesgos Laborales de los trabajadores independientes de alto riesgo.

Por lo anterior, la UGPP en los últimos días ha venido enviando misivas a las empresas seleccionadas para

BARRERA PALACIO ABOGADOS

Nuestro interés es presentar a ustedes las novedades más importantes en materia normativa, jurisprudencial y conceptual que se presentan en la esfera del ámbito jurídico laboral. Por lo tanto, este documento no constituye una asesoría de carácter legal, para lo cual deberá comunicarse directamente con alguno de nuestros abogados quienes resolverán su consulta.

ser parte de su programa de acciones persuasivas, aclarando que algunos de los indicios incumplimiento reportados obedecieron a la falta de completitud en las fuentes de información consultadas inicialmente, las cuales están siendo objeto de validación con base en las declaraciones y soportes presentados por los aportantes en respuesta a una comunicación persuasiva anterior, acogiendo así a las recomendaciones realizadas a la Unidad en el sentido de actualizar la información que emplea para formular sus requerimientos.

DIAN REVIVE SU ANTIGUA POSICIÓN SOBRE LA RETENCIÓN EN LA FUENTE DE INDEMNIZACIONES

La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, emitió el Concepto No. 030573 del 09 de noviembre de 2015, mediante el cual regresa a su posición anterior respecto a la aplicación de la retención en la fuente a las indemnizaciones derivadas de una relación laboral o legal y reglamentaria, concluyendo lo siguiente:

1. La retención en la fuente para las indemnizaciones derivadas de una relación de tipo laboral o legal y reglamentaria se encuentra regulada en forma exclusiva por la norma especial consagrada en el artículo 401-3 del Estatuto Tributario. Dicha disposición establece que el recaudo por retención sobre estos conceptos sólo aplica para aquellos trabajadores que devenguen ingresos superiores a 204 UVT, a una tarifa del veinte (20%).
2. En contraste, las indemnizaciones de los trabajadores que devenguen ingresos iguales o menores a 204 UVT no están sometidas a retención en la fuente; lo anterior sin perjuicio que constituyan ingreso gravable para efectos del impuesto a la renta y complementarios, por lo que deben ser incluidas en la respectiva declaración.

Así las cosas, la DIAN revocó los conceptos 054164 y 62586 de 2014, en los cuales señalaba que las indemnizaciones reconocidas a trabajadores con ingresos inferiores o equivalentes a 204 UVT, estaban sometidas a la retención ordinaria, esto es, la aplicación de la tabla del artículo 383 del Estatuto Tributario, debiéndose en consecuencia efectuar la comparación con las tarifas establecidas en el artículo 384 del mismo, para aplicar el mayor valor de retención obtenido, teniendo en cuenta para estos efectos el procedimiento previo señalado artículo 9 del Decreto 400 de 1987.

Es de precisar que el ente fiscalizador, antes del año 2014, siempre había sostenido en forma reiterada que a partir de la entrada en vigencia del artículo 401 – 3 del Estatuto Tributario, adicionado por el artículo 92 de la Ley 788 de 2002, las indemnizaciones de los trabajadores con ingresos inferiores o iguales 204 UVT no estaban sujetas a retención en la fuente, doctrina que modificó durante el mencionado año y que hoy retoma en su más reciente concepto sobre el particular.

BARRERA PALACIO ABOGADOS

Nuestro interés es presentar a ustedes las novedades más importantes en materia normativa, jurisprudencial y conceptual que se presentan en la esfera del ámbito jurídico laboral. Por lo tanto, este documento no constituye una asesoría de carácter legal, para lo cual deberá comunicarse directamente con alguno de nuestros abogados quienes resolverán su consulta.

AJUSTES PILA

El pasado 10 de diciembre de 2015, el ministerio de Salud y Protección social emitió la Resolución No. 5304 de la misma fecha, con el propósito de mejorar la operatividad en el proceso de liquidación y pago de los aportes a seguridad social, realizando para ello ajustes en la malla de validación de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) que permitirán:

1. Facilitar la identificación de las cotizaciones sufragadas al Sistema General de Pensiones, por los trabajadores que laboran en actividades de alto riesgo.
2. Garantizar que los afiliados al Sistema General de Pensiones con más de una fuente de ingresos iguales o superiores a cuatro (4) s.m.l.m.v., realicen el aporte adicional correspondiente al 1%, con destino al Fondo de Solidaridad Pensional.
3. Asegurar que los aportantes cumplan los requisitos exigidos por la Ley 1602 de 2012 para la exoneración del pago de los aportes a salud y parafiscales; por tanto se prevé que en los casos que el IBC a Salud sea superior a diez (10) s.m.l.m.v., automáticamente la planilla seleccionará que el aportante no se encuentra exento del pago de tales aportes.

Pese a lo anterior, es de suma importancia recordar, que la base de exoneración del CREE está determinada por el total de lo devengado por el trabajador durante el mes. En consecuencia, en aquellos casos en que los respectivos ingresos mensuales excedan de 10 s.m.l.m.v. se estará en la obligación de realizar las cotizaciones a salud, SENA e ICBF, independiente que el salario base de cotización a salud resulte inferior o igual a este límite. implementar

NOVEDADES AFILIACIÓN EN SALUD

El Ministerio de Salud y Protección Social decretó medidas para la implementación a futuro del Sistema de Afiliación Transaccional que busca permitir el registro y consulta en tiempo real de la información relacionada con la afiliación, estado de aportes, movilidad y novedades de los afiliados al Sistema General de Seguridad Social en Salud.

De una parte, la entidad a través la Resolución No. 5602 de 2015 adoptó el “*Formulario Único de Afiliación y Registro de Novedades al Sistema General de Seguridad Social en Salud*” y regula las instrucciones para su diligenciamiento. Las EPS de los regímenes contributivo y subsidiado tendrán plazo para implementar dicho formulario hasta el 29 de febrero de 2016.

Por otro lado, el ente ministerial estableció las condiciones de orden técnico, financiero y operativo para permitir la movilidad del régimen contributivo al subsidiado y viceversa, a los afiliados al Sistema General Seguridad Social en Salud que pertenezcan a los niveles I y III del SISBEN, garantizando la continuidad del aseguramiento y el acceso a los servicios de salud.

BARRERA PALACIO ABOGADOS

Nuestro interés es presentar a ustedes las novedades más importantes en materia normativa, jurisprudencial y conceptual que se presentan en la esfera del ámbito jurídico laboral. Por lo tanto, este documento no constituye una asesoría de carácter legal, para lo cual deberá comunicarse directamente con alguno de nuestros abogados quienes resolverán su consulta.

CALENDARIO LABORAL 2016

Los invitamos a tener en cuenta las siguientes fechas claves para el cumplimiento oportuno de sus obligaciones en materia laboral y seguridad social:

ENERO		FEBRERO	
31	Vence el plazo para cancelar los intereses a las cesantías		
31	Vence el plazo para la implementación del SG-SST de las empresas de hasta 10 trabajadores.	14	Vence plazo para consignar las cesantías al fondo
MARZO		ABRIL	
18	Vence plazo para expedir el certificado de ingresos y retenciones de los trabajadores.	30	Suministro de la primera dotación
JUNIO		JULIO	
30	Vence plazo para el pago de la prima servicios primer semestre	1 - 31	Notificar al SENA de la variación en el número de trabajadores que afecte la cuota de aprendizaje.
30	Vence plazo para la entrega del Plan Estratégico de Seguridad Vial –PESV- a los organismos de tránsito.	31	Vence el plazo para la implementación del SG-SST de las empresas de hasta 10 trabajadores.
AGOSTO		DICIEMBRE	
31	Suministro de la segunda dotación.	1 - 31	Notificar al SENA de la variación en el número de trabajadores que afecte la cuota de aprendizaje.
		20	Suministro de la tercera dotación
		20	Vence plazo para el pago de la prima servicios segundo semestre.

BARRERA PALACIO ABOGADOS

Nuestro interés es presentar a ustedes las novedades más importantes en materia normativa, jurisprudencial y conceptual que se presentan en la esfera del ámbito jurídico laboral. Por lo tanto, este documento no constituye una asesoría de carácter legal, para lo cual deberá comunicarse directamente con alguno de nuestros abogados quienes resolverán su consulta.