

Circular N° 3
18 de marzo de 2018

TOPE MÁXIMO DEL IBC ES MENSUAL

Los operadores de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA realizarán la validación del ingreso base liquidación – IBC teniendo en cuenta el tope máximo de veinticinco (25) salarios mínimos legales mensuales vigentes, independientemente de los días reportados, conforme lo expuso el Ministerio de Salud y Protección Social en el concepto número 201511600273433 del 25 de octubre de 2015.

Recordamos que hasta hace poco tiempo el límite máximo sobre el ingreso base de cotización se calculaba en proporción a los días cotizados; práctica que si bien no contaba con un sustento normativo, era forzosamente aplicada por los aportantes frente a la absoluta imposibilidad de realizar las cotizaciones por encima del tope diario validado por la planilla, viéndose además en la imperiosa necesidad de explicar esta situación en los procesos de determinación de aportes adelantados por la UGPP para evitar ser sancionados.

Los ajustes realizados a la planilla guardan consonancia con lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley 797 de 2003, según el cual “*el límite de la base de cotización será de veinticinco (25) salarios mínimos legales mensuales vigentes para los trabajadores del sector público y privado*”, siendo aplicable este tope incluso para quienes trabajan periodos inferiores a un (1) mes, toda vez que la disposición se refiere al monto del salario devengado, sin distinguir si el periodo efectivamente laborado corresponde al mes completo o no, como lo esgrimió el Ministerio.

Por último, el ente ministerial señaló que la forma de calcular el tope máximo de cotización frente a los trabajadores dependientes que laboran por periodos inferiores a un (1) mes con base en el criterio expuesto, tendría aplicación una vez la Oficina de Tecnologías de la Información - OTICS impartiera la instrucción a los operadores de

PILA, quienes desde el mes de marzo del presente año han venido acogéndose a lo indicado en el concepto.

Consideramos que la necesidad que exista una instrucción en tal sentido dirigida a los operadores de PILA es un hecho relevante para demostrar el impedimento insuperable que antes afrontaban los aportantes para realizar las cotizaciones por encima del tope diario liquidado por la planilla y que servirá para cimentar la defensa ante un eventual proceso de fiscalización que emprenda la UGPP.

Es importante que las empresas confirmen con su operador sobre los ajustes a la planilla y realicen la parametrización de sus nóminas atendiendo a que el tope máximo del ingreso de cotización corresponde a veinticinco (25) salarios mínimos mensuales vigentes, siendo irrelevante para el efecto que el trabajador haya laborado periodos inferiores a treinta (30) días.

SUMINISTRO DE LA DOTACIÓN

El próximo 30 de abril de 2016 los empleadores deberán suministrar la primera dotación del año a los trabajadores que devengan hasta dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes y hayan cumplido más de tres (3) meses a su servicio.

La dotación es una prestación social que consiste en la entrega del vestido y calzado adecuado para la labor que realiza el trabajador, en las fechas legalmente determinadas, siendo prohibida su compensación en dinero.

Algunos empleadores por razones prácticas han adoptado como alternativa para cumplir esta obligación, la entrega de bonos de dotación a los trabajadores que tengan derecho a ella, práctica que podría resultar viable en la medida que tales bonos se encuentran destinados para ser intercambiados exclusivamente por prendas de vestir y calzado; siendo recomendable para quienes acojan esta medida exigir a los trabajadores la respectiva la factura.

Por último señalamos que los trabajadores están en la obligación utilizar la dotación suministrada por el empleador, quien quedará eximido de entregar la siguiente dotación, que correspondería en este caso a la del mes de agosto, a aquellos trabajadores que se abstengan de usarla.

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.

IMPLEMENTAN FORMULARIO ÚNICO DE AFILIACIÓN Y NOVEDADES AL SISTEMA DE SALUD

A través de la Resolución 964 de 2016 el Ministerio de Salud adoptó el Formulario Único de Afiliación y Novedades al Sistema General en Salud que aplicará en forma obligatoria y transitoria mientras entra en operación el sistema de afiliación transaccional.

El formulario cuenta con una secuencia de datos organizada de tal manera que facilita su diligenciamiento y está acompañado de un instructivo que orienta el adecuado trámite de la afiliación y el registro de las novedades.

Queda prohibido a las empresas promotoras de salud – EPS incluir en el formulario declaraciones sobre el estado de salud, so pena de ser multadas por la Superintendencia del ramo.

El próximo 2 de mayo de 2016 vencerá el plazo para que las empresas promotoras de salud - EPS acojan el nuevo formulario, hasta entonces podrán continuar utilizando sus actuales formularios.

CORTE CONSTITUCIONAL DECLARA SUPERADO CAOS EN COLPENSIONES

Luego de contrastar el panorama actual con la situación masiva violaciones a los derechos fundamentales de los usuarios de Colpensiones que hace casi tres años motivó la declaratoria del “*estado de cosas inconstitucional*” en materia pensional; la Corte Constitucional observó una notable mejoría en la capacidad de respuesta, la calidad las decisiones y la atención brindada a los usuarios de la entidad, como consecuencia de la adopción de medidas presupuestales, técnicas y operativas que permitieron revertir el “*contexto de inacción institucional*” que gestó la intervención judicial excepcional, intensa y transitoria a Colpensiones.

Es por ello que ante los buenos resultados demostrados por Colpensiones, esa alta Corporación decidió en la sentencia T-774 de 2015 declarar superado el estado contrario a la Constitución que vivía Colpensiones, pero sin desconocer que aún

subsisten situaciones de violación de los derechos fundamentales que pueden ser solucionadas a través las atribuciones ordinarias conferidas a la Corte en materia de protección constitucional, sin que sea necesario una intervención judicial extraordinaria como la que se había gestado hasta ahora.

Ante esas situaciones preocupantes que aún persisten, el alto tribunal adoptó una serie de órdenes y exhortos en procura de una solución definitiva y como garantía de no repetición, relacionadas el mejoramiento de la calidad de los actos administrativos, la completitud de la historias laborales, el cumplimiento oficioso de las sentencias judiciales, la priorización de solicitudes urgentes, la posibilidad de implementar una norma que permita al Juez declarar una pensión provisional durante el trámite de los procesos judiciales, la elaboración de un informe sobre verdad histórica, la presentación de informes periódicos para analizar la situación de Colpensiones, la realización de seguimientos por parte de los organismos de control, la adopción de medidas para adecuar la capacidad operativa de Colpensiones y cambios en la estructura de la entidad, entre otras,

INDEMNIZACIÓN MORATORIA NO ES AUTOMÁTICA

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia reiteró que la indemnización moratorias que se deriva del no pago de salarios y prestaciones sociales a la finalización del contrato de trabajo (artículo 65 C.S.T.) o la sanción por no consignación oportuna de las cesantías cada año en el respectivo fondo (artículo 99 Ley 50 de 1990), no son automáticas ni inexorables, por lo cual solo hay lugar a su reconocimiento cuando se acredite la ausencia de buena fe por parte del empleador en su conducta omisiva.

Por lo tanto, si un empleador logra demostrar que su conducta remisa obedece a situaciones atendibles y justificables que logren demostrar que su actuar se enmarca en los postulados de la buena fe, no procederá el reconocimiento de la indemnización o sanción moratoria en los casos mencionados, tal y como lo señaló en sentencia SL 15507 de 2015.

CAPACITACIÓN 21 ABRIL

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.

Teniendo en cuenta las diferentes solicitudes y el éxito de nuestra primera jornada, se ha decidido volver a repetirla con nuestro principal objetivo que es el de brindar al participante un enfoque en el tema disciplinario dentro de la Organización que no solamente se centre en el aspecto sancionatorio desde la óptica jurídico laboral, sino que además ponga a su total disposición los elementos y conceptos prácticos para el manejo de las situaciones que en materia disciplinaria se presentan en el día a día, restando el protagonismo al castigo para pasarlo al crecimiento, la eficiencia y la prevención. De la misma manera entregaremos las herramientas necesarias para que pueda evaluar si el proceso o la política disciplinaria de la Organización se encuentran acorde con las normas laborales y los parámetros constitucionales establecidos en la Sentencia C-593 de 2.014, revisando la necesidad de ajuste del Reglamento Interno de Trabajo.

Pretendemos que usted regrese a su Organización con la idea clara de lo que debe ser un procedimiento disciplinario legal, efectivo y justo, para lo cual además entregaremos un MANUAL DISCIPLINARIO elaborado por la firma para que cuente con una guía completa que facilite el manejo de este complejo tema.

[Ver más](#)