

BOLETIN EMPRESARIAL Y GREMIAL

Boletín No. 1 Enero de 2015

Doctrina

Unidad de Gestión de Pensiones y Parafiscales (UGPP)

En la actualidad las empresas deben atender los requerimientos realizados por la UGPP, así:

En primer lugar, las funciones de la UGPP están relacionados con los siguientes aspectos:

- a) El seguimiento, colaboración y determinación de la adecuada, completa y oportuna liquidación y pago de las contribuciones parafiscales de la Protección Social o los aportes a Salud, Pensiones, Riesgos Laborales, SENA, ICBF y Régimen de Subsidio Familiar.
- b) La omisión en la afiliación o el incumplimiento de la obligación de afiliarse a alguno o algunos de los subsistemas que integran el Sistema de la Protección Social y como consecuencia de ello, no haber declarado ni pagado las respectivas contribuciones parafiscales, cuando surja la obligación conforme con las disposiciones legales vigentes.
- c) La omisión en la vinculación o el no reporte de la novedad de ingreso a una administradora del Sistema de la Protección Social cuando surja la obligación conforme con las disposiciones legales vigentes y como consecuencia de ello no se efectúa el pago de los aportes a su cargo a alguno o algunos de los subsistemas que integran el Sistema de la Protección Social.
- d) La inexactitud o cuando se presenta un menor valor declarado y pagado en la autoliquidación de aportes frente a los aportes que efectivamente el aportante estaba obligado a declarar y pagar, según lo ordenado por la ley
- e) La mora o el incumplimiento que se genera cuando existiendo afiliación no se genera la autoliquidación acompañada del respectivo pago de las Contribuciones Parafiscales de la Protección Social en los plazos establecidos en las disposiciones legales vigentes.

Adicionalmente, las empresas en los requerimientos de la UGPP deben tener en cuenta:

a) A partir del 1 de enero de 2013 las personas naturales empleadoras están exoneradas del pago de Salud, SENA e ICBF de los empleados que devenguen menos de 10 SMLMV.

b) A partir del 1 de enero de 2014 las sociedades y personas jurídicas empleadoras están exoneradas del pago de Salud de los trabajadores que devenguen hasta de 10 SMLMV.

De otro lado, en materia de Cajas de Compensación Familiar, las empresas pueden indicar a la UGPP las siguientes exoneraciones:

a) Los aportes parafiscales destinados las CCF, a cargo de las micro, pequeñas y medianas empresas que se constituyan e instalen a partir de la promulgación de la ley 590 de 2000, serán objeto de las siguientes reducciones: 1. 75% para el primer año de operación. 2. 50% para el segundo año de operación. 3. 25% para el tercer año de operación.

b) Las pequeñas empresas que inicien su actividad económica principal a partir de la promulgación de la ley 1429 de 2010, realizarán sus aportes al Sena, ICBF y cajas de compensación familiar, así como el aporte en salud a la subcuenta de solidaridad del Fosyga de forma progresiva, siguiendo los parámetros mencionados a continuación: i) 0% del total de los aportes mencionados en los dos primeros años gravables, a partir del inicio de su actividad económica principal. ii) 25% del total de los aportes mencionados en el tercer año gravable, a partir del inicio de su actividad económica principal. iii) 50% del total de los aportes mencionados en el cuarto año gravable, a partir del inicio de su actividad económica principal. iv) 75% del total de los aportes mencionados en el quinto año gravable, a partir del inicio de su actividad económica principal. v) 100% del total de los aportes mencionados del sexto año gravable en adelante, a partir del inicio de su actividad económica principal.

Así mismo, en materia de salario, las empresas pueden indicar a la UGPP los siguientes aspectos relevantes:

a) No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria.

b) No constituye salario lo que recibe el trabajador en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes.

- c) No constituyen salario las prestaciones sociales.
- d) No constituyen salario los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.
- e) Que los acuerdos entre empleadores y trabajadores sobre los pagos que no constituyen salario y los pagos por auxilio de transporte, no hacen parte de la base para liquidar los aportes con destino al SENA, ICBF, Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), régimen del subsidio familiar y contribuciones a la seguridad social establecidas por la Ley 100 de 1993.
- f) Que los pagos laborales no constitutivos de salario de las trabajadores particulares pueden ser hasta del 40% del total de la remuneración.

Igualmente, en materia de viáticos, las empresas pueden señalar a la UGPP lo siguiente:

- a) Los viáticos permanentes constituyen salario en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento; pero no en lo que sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación.
- b) Los viáticos accidentales no constituyen salario en ningún caso. Son viáticos accidentales aquéllos que sólo se dan con motivo de un requerimiento extraordinario, no habitual o poco frecuente.

Finalmente, las empresas deben tener en cuenta que la UGPP puede iniciar las acciones sancionatorias y de determinación de las Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, con la notificación del Requerimiento de Información o del pliego de cargos, dentro de los cinco (5) años siguientes contados a partir de la fecha en que el aportante debió declarar y no declaró, declaró por valores inferiores a los legalmente establecidos o se configuró el hecho sancionable.

JURISPRUDENCIA

Sentencia T-276 de 2014 de la Corte Constitucional: “La legalidad, la tipicidad y el debido proceso son límites a las facultades disciplinarias del empleador”.

La Corte Constitucional por medio de la Sentencia T-276 de 2014 con Magistrada ponente: MARÍA VICTORIA CALLE CORREA, estableció en materia de facultades disciplinarias del empleador, los siguientes aspectos:

“El derecho fundamental al debido proceso debe ser garantizado y respetado en toda actuación judicial o administrativa sin perjuicio del carácter público o privado de las partes involucradas. Su contenido está definido, entre otros, por los principios de legalidad y tipicidad. El primero de estos ordena que las conductas prohibidas, las sanciones aplicables, los criterios para su determinación y los procedimientos previstos para su imposición estén definidos en un instrumento normativo previo a la comisión de los hechos cuyo juicio se pretende adelantar. El principio de tipicidad, por su parte, establece que las infracciones, las sanciones aplicables y la correlación que debe haber entre las unas y las otras deben estar descritas de forma clara, expresa e inequívoca. Particularmente, este principio trata sobre el nivel de claridad que debe haber en (i) el grado de culpabilidad del agente (si actuó con o sin intención); (ii) la gravedad de su conducta (si por su naturaleza debe ser calificada como leve, grave o gravísima); y (iii) la graduación de la respectiva sanción (mínima, media o máxima según la intensidad del comportamiento.

De acuerdo con lo anterior, mientras el primer principio se ocupa del aspecto formal y temporal (que no haya sanción sin norma anterior), el segundo establece los parámetros sustanciales mínimos que debe revestir la norma descrita para evitar la restricción injusta de los derechos del sujeto disciplinado. Esto es, la posibilidad de ser sancionado por normas tan amplias, ambiguas u oscuras que le hayan impedido saber si actuaba correcta o incorrectamente. De esta manera, la interrelación entre estos dos principios busca (i) ofrecer seguridad jurídica informando al sujeto sobre las consecuencias de sus actos antes de que los realice; (ii) homogenizar las decisiones que tome la autoridad competente restringiendo la arbitrariedad judicial o administrativa en la amonestación de las prácticas prohibidas; y (iii) asegurar la igualdad de trato hacia todos aquellos que han incurrido en la misma conducta”.

Sentencia 46150 de 2014 de la Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral: “Sanción moratoria por no consignar cesantías se causa hasta la fecha en que termina el contrato de trabajo”.

La Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral por medio de la Sentencia 46150 del 24 de septiembre de 2014 con Magistrada ponente: CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO, estableció en materia de moratoria por no consignar cesantías, los siguientes aspectos:

“En tal contexto, desde ya se advierte que la razón está del lado del recurrente, pues tal como lo sostuvo esta Sala en sentencia CSJ SL, 27 mar. 2000, 14379, reiterada posteriormente en la CSJ SL, 6 mayo 2010, rad. 37766, la sanción moratoria establecida en la L. 50/1990, art. 99, se causa hasta la fecha en que termina el contrato de trabajo en tanto a partir de esa data cesa la obligación de consignar la cesantía en un fondo, por cuanto lo procedente entonces es que el empleador efectúe el pago directamente al trabajador, junto con los demás salarios y prestaciones sociales a que haya lugar.

Luego, el Tribunal al prohijar la decisión del juez de primer grado, de imponer dicha sanción hasta que “el demandado realice el pago oportuno”, le hizo producir a la disposición efectos no queridos por el legislador, pues lo que ella persigue es sancionar al empleador que no ha consignado antes del 15 de febrero del año siguiente, el valor de la cesantía correspondiente al año o fracción del anterior, liquidada a 31 de diciembre, con el equivalente a un salario diario, desde el 15 de febrero, pero de ninguna manera más allá del fenecimiento del vínculo laboral”.

NORMATIVIDAD

Decreto 055 del 14 de enero de 2015: “Reglamenta la afiliación de estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales”.

El Decreto 055 del 14 de enero de 2015 estableció en materia de afiliación de estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales, los siguientes aspectos:

“Artículo 1. El presente decreto tiene por objeto establecer las reglas para la afiliación y el pago de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales de los estudiantes que cumplen con las condiciones expresamente señaladas en el literal

a) numeral 4 del artículo 13 del Decreto-ley 1295 de 1994, modificado por el artículo 2° de la Ley 1562 de 2012.

Artículo 2. El presente decreto aplica a los estudiantes de instituciones de educación pública o privada que se encuentren en cualquiera de las siguientes situaciones:

1. Que deban ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para la institución donde realizan sus estudios e involucren un riesgo ocupacional.

2. Que deban realizar prácticas o actividades como requisito para culminar sus estudios u obtener un título o certificado de técnico laboral por competencias que los acreditará para el desempeño laboral en uno de los sectores de la producción y de los servicios, que involucren un riesgo ocupacional.

Las prácticas o actividades que en el sistema educativo colombiano cumplen con las características señaladas en el numeral 2 del presente artículo, son aquellas realizadas en el marco de la educación media técnica, los programas de formación complementaria ofrecidos por las escuelas normales superiores, la educación superior y los programas de formación laboral de la educación para el trabajo y el desarrollo humano.

Asimismo, aplica a las Administradoras de Riesgos Laborales, a los operadores de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, a las entidades territoriales certificadas en educación, a las instituciones de educación, a las escuelas normales superiores, y a las entidades, empresas o instituciones públicas o privadas donde se realicen prácticas por parte de los estudiantes.

Parágrafo 1. El presente decreto aplicará a todas aquellas personas que se encuentren realizando prácticas Ad-Honorem que involucren un riesgo ocupacional, como requisito para obtener un título y que por disposición de los reglamentos internos de la institución de educación donde cursa sus estudios, no cuentan con matrícula vigente.

Parágrafo 2. La afiliación y obligaciones en el Sistema General de Riesgos Laborales de los estudiantes que ejecuten trabajos o realicen sus prácticas formativas mediante contrato de aprendizaje, vínculo laboral; contrato de prestación de servicios o en el marco de un convenio docencia - servicio en el área de la salud, procederá de conformidad con lo dispuesto en las normas vigentes que regulen dichos escenarios de trabajo o prácticas formativas”.

ACTUALIDAD

Capacitación: “Prevenga y evite sanciones de la UGPP”.

Presentación

Con la creación de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social – UGPP, tanto las personas jurídicas como naturales, están siendo objeto de investigación por la liquidación y el pago de los aportes a seguridad social y parafiscales que tienen a su cargo y en numerosos casos dichas investigaciones culminan con decisión sancionatoria pecuniaria.

Esta situación plantea dos necesidades: una preventiva, consistente en conocer la forma correcta de liquidar y pagar los aportes a seguridad social y parafiscales que se tengan a cargo y la otra correctiva, consistente en conocer la manera adecuada de atender los requerimientos que efectúe la UGPP.

Objetivos

1. Ofrecer a los asistentes fundamentación concreta sobre los pagos que deben hacer parte del IBC (Ingreso base de cotización) para liquidar y efectuar pagos a seguridad social y parafiscales.
2. Explicar la naturaleza de los trámites de la UGPP con sus etapas e implicaciones.
3. Presentar las alternativas que existen para atender exitosamente los requerimientos de la UGPP.

Dirigido a:

- Responsables de Recursos Humanos en todas sus áreas.
- Abogados, Administradores de Empresas, Contadores, Psicólogos, Ingenieros industriales, Economistas, entre otros interesados en el mundo del derecho laboral.
- Gerentes y administradores de empresas.

Contenido:

1. Naturaleza y funciones de la UGPP.
2. Seguridad Social:
 - a) Régimen de pensiones.
 - b) Régimen de salud.
 - c) Régimen de Riesgos Laborales.
 - d) Parafiscales: Caja de compensación, ICBF y SENA.

3. Obligación de vinculación y afiliación al Sistema de Seguridad Social.
4. Aportes a seguridad social y factores salariales que hacen parte del IBC (Ingreso base de cotización) para la liquidación y pago de aportes.
5. Inexactitud según la UGPP.
6. Régimen sancionatorio de la UGPP.
7. Conductas sancionables por parte de la UGPP.
8. Trámite de un requerimiento de la UGPP.
9. Alternativas para atender exitosamente un requerimiento de la UGPP.
10. Recursos contra una sanción de la UGPP.

Conferencista:

DR. RICARDO BARONA BETANCOURT

Abogado de la Universidad Externado de Colombia. Especialista en Derecho Laboral y Relaciones Industriales de la Universidad Externado de Colombia. Especialista en Seguridad Social de la Universidad Externado de Colombia. Magister en Derechos Humanos, Estado de Derecho y Democracia en Iberoamérica de la Universidad de Alcalá de Henáres (España). Magister en Derecho del Trabajo de la Universidad Externado de Colombia. Estudiante del Doctorado en Derecho de la Universidad de Alcalá de Henáres (España). Docente de Pregrado y Especialización en Derecho Laboral de la Universidad Externado de Colombia. Miembro del Comité de Redacción de la Revista Internacional y Comparada Relaciones Laborales y Derecho de Empleo de ADAPT University Press (Italia) y el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Escritor de las obras literarias: Principio de Estabilidad Laboral, Primacía de la Realidad en el Sector de la Salud, Los Prestadores de Salud, entre otros.

Programación Bogotá:

Lugar: Hotel Egina, Carrera 14 A No. 119 - 16.

Duración: 8 Horas.

Horario: 8:00 AM a 12:00 M y 1:00 PM a 5:00 PM.

Fecha: Sábado 28 de Febrero de 2015 (sujeta a cambio hasta completar cupos).

Valor: \$295.000 + IVA – Descuento del 10% por inscripción antes del 7 de Febrero de 2015.

Certificación: Instituto de Estudios Empresariales y Gremiales (IEEG).

Incluye: Certificación Instituto de Estudios Empresariales y Gremiales (IEEG), refrigerios, CD con memorias del evento.

Programación Cota (C/Marca):

Lugar: Hotel Factoy INN, zona industrial Calle 80, km 3.5 vía Siberia.

Duración: 8 Horas.

Horario: 8:00 AM a 12:00 M y 1:00 PM a 5:00 PM.

Fecha: Sábado 14 de Marzo de 2015 (sujeta a cambio hasta completar cupos).

Valor: \$295.000 + IVA – Descuento del 10% por inscripción antes del 7 de Febrero de 2015.

Incluye: Certificación Instituto de Estudios Empresariales y Gremiales (IEEG), refrigerios, CD con memorias del evento.

Mayores informes en los teléfonos 3003425787, 3004968526 y el correo electrónico: info@baronallanos.com - www.baronallanos.com