

ACUERDO No. 1035 del 29 de octubre de 2015 de la UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE GESTIÓN PENSIONAL Y CONTRIBUCIONES PARAFISCALES DE LA PROTECCIÓN SOCIAL –UGPP-

“Por el cual se define, formula, y adopta, para la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social –UGPP, la política de mejoramiento continuo en el proceso de determinación, liquidación y pago de los aportes al Sistema de la Protección”.

Estimados Clientes,

Los acuerdos de la UGPP, son instrumentos por medio de los cuales esta entidad define su funcionamiento interno y las directivas por medio de las cuales sus funcionarios van a desempeñar sus labores.

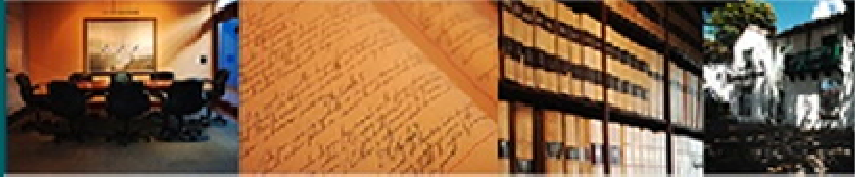
En este caso el Acuerdo 1035 con fecha de octubre 29 de 2015, la UGPP definió ciertos criterios para la fiscalización en casos particulares. Con dicho Acuerdo la UGPP definió su postura acerca de la forma en la que se debe cotizar al Sistema de Seguridad Social Integral por parte de los empleadores.

1. COTIZACIÓN AL SISTEMA INTEGRAL DE SEGURIDAD SOCIAL CON SALARIO MÍNIMO INTEGRAL.

El salario mínimo integral está compuesto por trece (13) salarios mínimos legales mensuales vigentes de los cuales diez (10) son factor salarial, y tres (3) son factor prestacional. De acuerdo con la Ley 789 de 2002 en su artículo 49, la base para el cálculo para el pago de las cotizaciones es el setenta por ciento (70%) del salario integral.

El Acuerdo mencionado viene a ratificar la posición indicando claramente que aunque la base termine siendo incluso menor a los diez (10) salarios mínimos, siempre debe ser del setenta por ciento (70%):

“La Unidad de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, UGPP verificará que las cotizaciones de los aportes al Sistema de la Protección Social de los trabajadores cuya remuneración se pacte bajo la modalidad de salario integral, se liquiden sobre el 70% del mismo, aunque el ingreso base de cotización resulte inferior a los 10 SMLMV establecidos en el inciso 2º del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo.”



Con base en lo anterior, el criterio según el cual los aportes al Sistema General de Seguridad Social debe hacerse con el 70% del salario integral.

2. LOS PAGOS NO CONSTITUTIVOS DE SALARIO, LOS CUALES NO SON TOMADOS EN CUENTA COMO BASE PARA EL PAGO DE APORTES AL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL, SENA, ICBF Y SUBSIDIO FAMILIAR

En este punto la UGPP dispuso un listado a partir del cual se describió los pagos que la UGPP no considera salariales y por ende no son factor salarial:

- a. Prestaciones sociales descritas en los Títulos VIII y IX del Código Sustantivo del Trabajo.
- b. Los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y todo aquellos que no están destinados a incrementar el patrimonio del trabajador, sino que sino para desempeñar sus funciones.
- c. Viáticos permanentes diferentes a proporcionar manutención y alojamiento.
- d. Viáticos accidentales.
- e. Auxilio legal de transporte.
- f. Las sumas recibidas por el trabajador de forma ocasional y por mera liberalidad del empleador.
- g. 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.
- h. Aportes de las entidades patrocinadoras a los fondos de pensiones voluntarios.

En este sentido cualquier política de pagos extra salariales deberá consultar esta lista para saber si en concepto de la UGPP se está o no en presencia de un pago que pueda ser considerado como salario.

3. LA APLICACIÓN DEL ART. 30 DE LA LEY 1393 insertar el año.

En esta sección debe recordarse que la Ley 1393 es una preceptiva legal pensada para la cotización a Salud. Sin consideración a lo anterior, en la Circular en comentario la UGPP explicó que el artículo 30 de dicha ley es aplicable para el pago de cotizaciones en pensión, salud y riesgos laborales.

El art. 30 de la Ley 1393 indica que sin perjuicio de lo dispuesto para otros fines, los pagos laborales no constitutivos de salario no pueden superar el cuarenta por ciento (40%) de la remuneración total. Lo que para los efectos prácticos significa:

- Remuneración total equivale al total de los ingresos percibidos por el trabajador con ocasión de la relación laboral.



- Los pagos descritos en el numeral segundo de esta comunicación, todos juntos no pueden ser mayores al cuarenta por ciento (40%) de todo lo que devenga el trabajador –para efectos de la cotización-.
- Si se supera el límite del cuarenta por ciento (40%) establecido por la ley, en todo caso la cotización al Sistema de Seguridad Social se deberá realizar teniendo como base el sesenta por ciento (60%) de todo lo devengado por el trabajador.

4. PAGOS POR MERA LIBERALIDAD Y OCASIONALIDAD PARA LA DETERMINACIÓN DE LA BASE DE COTIZACIÓN DE LOS APORTES AL SISTEMA DE LA PROTECCIÓN SOCIAL.

Los pagos no salariales por mera liberalidad deben ser ocasionales, no constituyen salario en virtud del contrato, la convención o un pacto. La ocasionalidad no significa que el pago no pueda ser varias veces en un año siempre y cuando los pagos se originen en eventos diferentes.

En todo caso las condiciones básicas son la liberalidad y la ocasionalidad.

Cordialmente

SANCLEMENTE FERNÁNDEZ ABOGADOS
ÁREA LABORAL.