TIPS RECORDATORIOS LABORALES

Junio 30 de 2020

La idea central de este documento es facilitar el entendimiento de normas expedidas y recordar algunos tópicos que consideramos de importancia:

La contabilización y pago de la prima de servicios de junio de 2020 no será igual a como se acostumbra en las empresas colombianas, debido a que las medidas tomadas por el Gobierno nacional para mitigar los impactos económicos causados por la pandemia del COVID-19 llevan a que su pago se extienda mucho más allá del momento en que debe realizarse su causación ya que:

- Autorizó que los empleadores efectúen acuerdos con sus empleados para diferir el pago de la prima de junio de 2020 hasta en tres (3) cuotas, las cuales deberán pagarse a más tardar el 20 de diciembre de 2020
- Creó el Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios –PAP–, mediante el cual el Gobierno nacional otorgará un subsidio de $220.000 para el pago de la prima de aquellos empleados cuyo ingreso base de cotización –IBC– esté entre un salario mínimo mensual legal vigente ($877.803) y un millón de pesos, y que hayan sido reportados en las planillas de abril y mayo de 2020

Este hecho no afecta el reconocimiento inicial del pasivo por prima de servicios que debe irse causando en el pago de la nómina mensual de cada empleado, conforme surge el derecho del empleado de recibir la prima en junio de 2020 y la correspondiente obligación del empleador de pagarla. Lo anterior, por la aplicación del principio de devengo.

Si se pacta el pago en cuotas; en ese caso, la entidad debe ir disminuyendo el pasivo correspondiente a “prima de servicios por pagar” conforme le cancela las cuotas a su empleado.

IMPORTANTE – NO COMETA ERRORES: Para el cálculo de número de trabajadores beneficiados por el PAP, será tomado el número de empleados reportados en PILA de cotización de junio de 2020, los cuales deben estar reportados individualmente para el cálculo en la PILA de cotización de abril y mayo.

El aporte que entregará el Gobierno nacional para el pago de la prima de 2020 es similar al subsidio a la nómina que se entregará en el Programa de Apoyo al Empleo Formal –Paef–. En ese sentido, dicho aporte es una subvención del Gobierno, que para efectos contables debe tratarse bajo la sección 24 del Estándar para Pymes, para entidades de los grupos 2 y 3. Debido a que los aportes del PAP deben devolverse cuando no se

Calle 110 No 9-25 / Torre Pacific Of. 912
(57) 1 (571) 300 1010 / 300 1011
Bogotá - Colombia

destinen para el pago de la prima, o cuando se hayan obtenido sin el cumplimiento de los requisitos, se entiende que es una subvención condicionada.

Retención en la fuente, ¿qué ocurre si se difiere el pago de la prima?

Al permitir diferir el pago de la prima de servicios puede ocurrir que, dependiendo del procedimiento que se le aplique al empleado en cuestión, se deba o no efectuar retención en la fuente, toda vez que la retención se realiza sobre los pagos mensuales.

Límite: despido colectivo

Cuando se despide un número representativo de trabajadores, el empleador debe contar con la autorización del Ministerio del Trabajo, sin importar que se realice el pago de la indemnización.

Si bien es válido finalizar los contratos injustificadamente reconociendo el pago de la indemnización, no se debe perder de vista lo previsto en los numerales 5 y 6 del artículo 67 de la Ley 50 de 1990, mediante los cuales se establece que, cuando se despide un número representativo de trabajadores, el empleador debe contar con la autorización del Ministerio del Trabajo, sin importar que se realice el pago de la indemnización.

Por ende, si el empleador va a despedir injustificadamente e indemnizar a un número plural de trabajadores, debe consultar lo referente a las circunstancias bajo las cuales se considera la configuración de un despido colectivo.

Número total de trabajadores de la empresa	Porcentaje despedido en un período de 6 meses
De 10 a 50 trabajadores	30%
De 50 a 100 trabajadores	20%
De 100 a 200 trabajadores	15%
De 200 a 500 trabajadores	9%
De 500 a 1000 trabajadores	7%
De 1000 en adelante	5%

Calle 110 No 9-25 / Torre Pacific Of. 912
(57) 1 (571) 300 1010 / 300 1011
Bogotá - Colombia

No es válido el despido injustificado indemnizado si se trata de un trabajador en estabilidad laboral reforzada

La terminación del contrato sin justa causa indemnizada no es válida cuando el trabajador se encuentre en una situación de debilidad manifiesta o en estado de embarazo o licencia de maternidad, dado que en esos casos el trabajador o trabajadora se encuentran protegidos por la estabilidad laboral reforzada y, por lo tanto, solo puede terminarse el contrato de trabajo con autorización del Ministerio del Trabajo.

Calle 110 No 9-25 / Torre Pacific Of. 912
(57) 1 (571) 300 1010 / 300 1011
Bogotá - Colombia