
ESPECIALES
ACTUALÍCESE
LABORAL

INGRESO BASE DE COTIZACIÓN IBC

ISBN: 978-958-8515-94-6

OCTUBRE 31 DE 2018

Tabla de contenido

IBC MÍNIMO Y MÁXIMO	3
IBC mínimo para prestador de servicios personales	3
IBC EN SALUD PARA DEPENDIENTES Y PENSIONADOS	4
Base de cotización para trabajadores dependientes	4
Base de cotización para pensionados.....	4
INGRESO BASE DE COTIZACIÓN PARA TRABAJADORES DEPENDIENTES POR DÍAS	5
Cálculo de las obligaciones de nómina.....	6
IBC EN LICENCIA DE MATERNIDAD	7
Liquidación proporcional	7
IBC de trabajadoras por prestación de servicios	8
Cálculo del ingreso base de cotización en salario integral	9
¿Quiénes pueden devengar un salario integral?.....	9
Forma correcta de calcular el IBC.....	10

IBC MÍNIMO Y MÁXIMO

El ingreso base de cotización –IBC– es la porción del salario de un trabajador independiente o dependiente, mediante el cual se determina el porcentaje respectivo del aporte al momento de llevar a cabo la cotización al Sistema de Seguridad Social.

En esta editorial podrá encontrar material referente a cómo debe liquidarse el IBC respecto del pago de licencias de maternidad, pensionados, aportes a salud, trabajadores independientes e información adicional, la cual podrá convertirse en un gran instructivo para ampliar sus apreciaciones acerca de este tema.

La obligación del pago de las cotizaciones al sistema de seguridad social se causará durante la vigencia o el término de la relación laboral o prestación de servicios. Es deber de los afiliados, empleadores y contratistas efectuar los pagos con base en el salario o sobre los ingresos devengados por la contraprestación.

La exigencia de realizar el pago cesa al momento en que el trabajador reúna los requisitos para acceder a la pensión mínima de vejez, cuando se pensione por invalidez o anticipadamente, o finalice la relación laboral.

La base de cotización se calculará de acuerdo con el salario mensual del trabajador y no podrá ser inferior al salario mínimo o superior a 25 salarios mínimos legales mensuales vigentes –smlmv– tanto para trabajadores del sector público como del privado, según lo indica el artículo 5 de la Ley 797 de 2003.

“Artículo 5. El inciso 4 y parágrafo del artículo 18 de la Ley 100 de 1993 quedarán así:

Artículo 18. Base de Cotización. *La base para calcular las cotizaciones a que hace referencia el artículo anterior será el salario mensual.*

El salario base de cotización para los trabajadores particulares, será el que resulte de aplicar lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo”.

La base de cotización se calculará de acuerdo con el salario mensual del trabajador y no podrá ser inferior al salario mínimo o superior a 25 salarios mínimos legales mensuales vigentes –smlmv– tanto para trabajadores del sector público como del privado

IBC mínimo para prestador de servicios personales

Analicemos el siguiente caso: ¿Si un prestador de servicios recibe 6 millones mensuales de honorarios y cotiza al sistema de seguridad social con un IBC de 2 millones estaría al día con los pagos ante dicho sistema?

Conforme al artículo 135 de la Ley 1753 de 2015, los prestadores de servicios personales que perciban ingresos iguales o superiores a un salario mínimo mensual deben cotizar al sistema sobre un índice base de cotización –IBC– mínimo del 40 % sobre el total de sus ingresos, y pagar el total de los porcentajes a salud (12.5 %), pensiones (16 %) y riesgos laborales (según el nivel de riesgo).

Teniendo claro lo anterior, y partiendo del caso planteado, encontramos que el prestador de servicios no estaría cotizando con el IBC correcto, toda vez que al efectuar la operación matemática, se tiene que el 40 % sobre los honorarios percibidos corresponden a \$2'400.000 (\$6.000.000 x 40 %); por ende, los aportes a seguridad social deberían causarse con los siguientes valores:

Concepto	Cotización
EPS	\$300.000
Fondo de pensiones	\$384.000
ARL (usaremos riesgo I: 0.522 %)	\$12.528
Total	\$696.528

Sanciones por parte de la UGPP

Por la concurrencia de la evasión en estos aportes, la UGPP aplicará la sanción establecida en el artículo 179 de la Ley 1607 de 2012, modificado por el artículo 314 de la Ley 1819 de 2016, la cual corresponde al 5 % del valor dejado de liquidar y pagar, por cada mes o fracción de mes de retardo, teniendo en cuenta que el total de la sanción no podrá exceder el 100 % del valor del aporte a cargo (que para el caso estudiado será de \$696.528). Es decir que hay que tener en cuenta el tiempo que lleva el independiente evadiendo este aporte para calcular el valor que está adeudando (ver Especial Actualícese [Requisitos de la información suministrada a la UGPP y régimen sancionatorio – octubre de 2018](#)).

IBC EN SALUD PARA DEPENDIENTES Y PENSIONADOS

Como se mencionó, el ingreso base de cotización –IBC– es el monto sobre el cual se aplicará el porcentaje de cotización para cada afiliado al sistema de seguridad social. Ahora bien, aunque el concepto es sencillo, su aplicación a veces trae interrogantes, toda vez que varía según el tipo de afiliado a cotizar, por ejemplo el IBC de un trabajador dependiente no es el mismo que el de un independiente.

En consecuencia, resulta oportuno señalar aspectos importantes relacionados con la base de cotización de trabajadores con vínculo laboral, pensionados, trabajadores dependientes, trabajadores con jornada laboral inferior a la máxima legal, y lo relacionado con el IBC ante la existencia de más de un empleador.

Base de cotización para trabajadores dependientes

Antes de abordar lo relacionado con la base de cotización para trabajadores dependientes, es oportuno recordar que las cotizaciones al sistema general de seguridad social en salud, cuando se trate de afiliados en el régimen contributivo, no podrán ser inferiores al 12,5% de un salario mínimo mensual legal vigente.

Ahora bien, la base de cotización para los trabajadores dependientes, es decir todos aquellos que tengan un vínculo contractual laboral, debe calcularse sobre el salario mensual devengado. Por salario se debe entender, además de la remuneración ordinaria, sea fija o variable, todo el dinero que reciba el trabajador como contraprestación de su labor, sin importar que se trate de dinero o especie, o que se le haya dado una denominación distinta a salario.

Nota: constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, salvo la estipulación señalada en el artículo 128 del CST. A propósito, cuando el trabajador devengue 1 smmlv, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder el 30 % (ver artículo 129 del CST).

Si se trata de un trabajador con salario integral, la base de cotización se debe calcular sobre el 70 % del salario devengado, dado que el 30 % restante equivale a la carga prestacional, la cual no se debe tener en cuenta para dicho cálculo, según el artículo 2.2.1.1.2.1 del Decreto 780 del 2016: *“Las cotizaciones de los trabajadores cuya remuneración se pacte bajo la modalidad de salario integral se liquidarán sobre el 70% de dicho salario”*.

Base de cotización para pensionados

Es un error común creer que como un pensionado no continúa aportando al sistema general de seguridad social en pensiones, resulta exonerado del pago de aportes a salud. Esta creencia es incorrecta dado que, sin importar que se tenga la condición de pensionado, se deberá cotizar a salud. Cabe recordar que para calcular el valor de la cotización se debe tener como base la mesada pensional. Ahora bien, si se trata de un pensionado que a su vez percibe un salario de uno o más empleadores o realiza actividades como independiente, el pago de aportes se debe realizar proporcionalmente por cada valor.

Concurrencia de empleadores

En los casos en que una persona tenga más de un vínculo laboral, debe tener en cuenta que la cotización a realizar se debe contabilizar sobre la totalidad de sus ingresos hasta los 25 salarios mínimos mensuales.

Es importante no omitir el pago de alguno de los contratos por creer que con una sola cotización basta, toda vez que, de no hacer el pago correctamente, el afiliado debe responder por las sumas que se deban pagar por concepto de unidad de pago por capitación.

Respuestas

¿Qué se entiende por UPC en el sector salud?

<http://actualice.se/96rb>

Respuestas

Según el artículo 135 de la Ley 1753 de 2015 los trabajadores independientes deben aportar a seguridad social sobre el 40 % del valor recibido mensualmente. ¿No obstante, este tipo de afiliados puedan tomar IBC menor para realizar su aporte a seguridad social?

<http://actualice.se/9g0o>



INGRESO BASE DE COTIZACIÓN PARA TRABAJADORES DEPENDIENTES POR DÍAS

Existen muchas modalidades laborales en Colombia que no requieren disponibilidad de tiempo completo y para las cuales se contratan colaboradores por días; tal es el caso del personal de servicio doméstico, conductores esporádicos, personal de mantenimiento de jardines, o personas que realizan turnos u otras labores que representen un acuerdo para la ejecución de una labor específica durante algunos días del mes. Estos trabajadores, de acuerdo con las indicaciones de la Resolución 2388 de 2016, tienen derecho al pago de seguridad social proporcional al tiempo laborado y en algunos casos dichos costos pueden superar el valor de la remuneración recibida. En las siguientes líneas indicaremos cómo debe computarse el ingreso base de cotización –IBC–.

Cálculo del IBC

La Resolución 2388 de 2016 y el artículo 2.2.1.6.4.6 del Decreto único reglamentario del sector trabajo 1072 de 2015, indican el monto mínimo de las cotizaciones al sistema general de pensiones, subsidio familiar (cajas de compensación familiar) y riesgos laborales, que deben realizarse por los empleados de tiempo parcial, según la cantidad de días laborados en el mes. Para tal fin, debe utilizarse el tipo de cotizante 51 *Trabajador de tiempo parcial afiliado al régimen subsidiado*. La siguiente, es la escala establecida para la asignación del IBC:

Días laborados en el mes	Monto de la cotización (según Resolución 2388 de 2016)	IBC en pesos
Entre 1 y 7 días	Un cuarto de un salario mínimo legal mensual vigente	\$ 195.311
Entre 8 y 14 días	Dos cuartos de un salario mínimo legal mensual vigente	\$ 390.621
Entre 15 y 21 días	Tres cuartos de un salario mínimo legal mensual vigente	\$ 585.932
Más de 21 días y menos de 30	Un salario mínimo legal mensual vigente	\$ 781.242

Nota: para este caso, los cálculos se han efectuado a partir del salario mínimo mensual legal vigente establecido para Colombia por la vigencia 2018, equivalente a \$781.242, según el Decreto 2269 de 2017.

Así pues, teniendo en cuenta la forma correcta de calcular el IBC, es válido destacar las cotizaciones obligatorias que deben efectuarse:

1. Aportes a pensión con tarifa del 16%.
2. Caja de compensación familiar con tarifa del 4 %.
3. Riesgos laborales, que deben aportarse sobre un IBC pleno, es decir, sobre la base de un salario mínimo y un supuesto de trabajo de 30 días, según el porcentaje correspondiente al riesgo que maneja el trabajador.

Como se observa, este tipo de trabajadores no realiza aportes al sistema general de salud, dado que deben estar vinculados al régimen subsidiado o ser beneficiarios de un tercero en salud. De igual forma, el empleador no tiene la obligación de realizar aportes al Sena ni al ICBF.

De acuerdo con lo anterior, la siguiente tabla corresponde al resumen de los IBC en contraste con el tipo de cotizaciones que deben realizar los trabajadores bajo esta modalidad:

Días laborados en el mes	Aseguradora de fondos de pensiones		Cajas de compensación familiar		Aseguradora de riesgos laborales	
	IBC	% Aporte	IBC	% Aporte	IBC	% Aporte
Entre 1 y 7 días	\$195.311	16% (4% a cargo del trabajador y 12% a cargo del empleador)	\$195.311	4% (a cargo del empleador)	\$781.242	Corresponde al nivel de riesgo (a cargo del empleador)
Entre 8 y 14 días	\$390.621		\$390.621		\$781.242	
Entre 15 y 21 días	\$585.932		\$585.932		\$781.242	
Más de 21 días y menos de 30	\$781.242		\$781.242		\$781.242	

En tal sentido, un trabajador que labora 5 días tiene derecho a cotizar a seguridad social según los topes indicados en el primer rango de la tabla anterior, suministrando en el operador de PILA los siguientes datos:

Tipo de aporte	Días cotizados	IBC
Pensión	5	\$ 195.311
Salud	0	\$ 0
Riesgos laborales	30	\$ 781.242
Cajas de compensación	5	\$ 195.311

Cómo calcular los aportes

De acuerdo con el artículo 2.2.1.6.4.2. del Decreto 1072 de 2015, pueden cotizar como trabajadores que laboran a tiempo parcial o por días, aquellos que cumplan los siguientes requisitos:

1. Se encuentran vinculados laboralmente.
2. El contrato sea a tiempo parcial, es decir, que en un mismo mes sea contratado por períodos inferiores a treinta (30) días.
3. Que el valor que resulte como remuneración en el mes sea inferior a un 1 smmlv.

Este tipo de trabajadores no realiza aportes al sistema general de salud, dado que deben estar vinculados al régimen subsidiado o ser beneficiarios de un tercero en salud

Cálculo de las obligaciones de nómina

Como lo indicamos, la Resolución 2388 de 2016 y el artículo 2.2.1.6.4.6 del Decreto único reglamentario del sector trabajo 1072 de 2015, indican el IBC base sobre el cual se deben realizar las cotizaciones al sistema general de pensiones, subsidio familiar (cajas de compensación) y ARL para los trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes.

La nómina de los empleados en mención debe contar con un aporte pleno del empleador a ARL y cajas de compensación, así como un aporte compartido a pensión, para el cual el trabajador aporta un 4 % y el empleador un 12 %. En este tipo de acuerdos laborales, no se hacen aportes al sistema de seguridad social en salud, pues se asume que el trabajador hace parte del régimen subsidiado o es beneficiario de un tercero. Veamos un caso:

La empresa XYZ cuenta con 3 trabajadores por días, que en el mes de abril laboraron así:

1. La señora Luisa Valencia laboró 5 días realizando tareas propias de la jardinería, devengando \$30.000 por día.
2. El señor Ramón Jiménez laboró 14 días en el área de aseo, devengando \$35.000 por día.
3. La joven Carolina Molina hizo turnos en el área de atención al cliente y laboró 19 días, con una asignación de \$40.000 por día.

En este caso, los siguientes son los cálculos que deberá tener en cuenta la organización en cuanto a la liquidación de los aportes al sistema de seguridad social:

Trabajador	Salario	Aseguradora de fondos de pensiones			Cajas de compensación familiar		Aseguradora de riesgos laborales			
		IBC	Aporte trabajador (4 %)	Aporte del empleador (12 %)	IBC	Aporte del empleador (4 %)	IBC	Nivel de riesgo	% de ARL	Aporte del empleador
Luisa Valencia	\$ 150.000	\$195.311	\$7.812	\$23.437	\$195.311	\$7.812	\$781.242	III	2,436%	\$19.031
Ramón Jimenez	\$ 490.000	\$390.621	\$15.625	\$46.875	\$390.621	\$15.625	\$781.242	II	1,044%	\$8.156
Carolina Molina	\$ 760.000	\$585.932	\$23.437	\$70.312	\$585.932	\$23.437	\$781.242	II	1,044%	\$8.156

Del cuadro anterior, resulta interesante el caso de Carolina Molina, pues si ella hubiese trabajado un día más (20 días en total), dada su asignación salarial diaria, la remuneración a recibir hubiese sido superior a 1 smmlv, por lo cual incumpliría el tercer requisito del artículo 2.2.1.6.4.2. del Decreto 1072 de 2015, demostrando así capacidad de pago y quedando automáticamente obligada a realizar todos los respectivos aportes habituales sin ninguna condición especial, incluido lo relativo al sistema de seguridad social en salud como cotizante.

Adicionalmente, es válido recordar que el IBC escalonado solo beneficia a aquellos trabajadores que laboran máximo 21 días en un mes, pues, de lo contrario, ellos deberán cotizar a pensiones, cajas de compensación y ARL sobre un salario mínimo, conservando la posibilidad de no cotizar a salud, siempre que su salario mensual sea inferior al mínimo legal. De igual forma, es importante tener en cuenta que este tipo de trabajadores también tiene derecho al reconocimiento del dominical como día de descanso remunerado, por lo que los cálculos indicados deben ser actualizados a fin de tener en cuenta tal fracción de descanso.

Obligación de realizar las afiliaciones y pagos

Como funciona con todos los trabajadores dependientes, en el caso de los trabajadores por días, es el empleador el encargado

de hacer todas las afiliaciones. Dada la situación en la que el trabajador labore bajo las mismas condiciones (por días) con diferentes empleadores, cada uno de estos deberá realizar el proceso de liquidación indicado en los párrafos anteriores, y el trabajador deberá informar a cada uno de sus contratantes cuáles son las entidades a las que se encuentra afiliado, para que todos realicen los aportes al mismo prestador de servicios.

El IBC escalonado solo beneficia a aquellos trabajadores que laboran máximo 21 días en un mes, pues, de lo contrario, ellos deberán cotizar a pensiones, cajas de compensación y ARL sobre un salario mínimo, conservando la posibilidad de no cotizar a salud, siempre que su salario mensual sea inferior al mínimo legal

IBC EN LICENCIA DE MATERNIDAD

La licencia de maternidad es una prestación del sistema de salud que pretende brindar auxilio económico a la madre mientras atiende al recién nacido en sus primeros meses de vida.

La duración de dicha licencia es de 18 semanas, remunerada con el total del salario que devengue la madre al momento de iniciarla. En caso de que el salario no sea fijo, se tomará el promedio devengado por la trabajadora en el último año o en todo el tiempo de servicio.

La trabajadora debe presentar ante el empleador un certificado médico que indique su estado de embarazo, la fecha probable del parto y el día desde el cual debe iniciar la licencia por lo menos una semana antes de la fecha prevista de alumbramiento.

La licencia de maternidad comprende dos períodos (artículo 1 Ley 1822 de 2017):

- Licencia preparto:** esta se toma una semana previa a la fecha probable del parto; sin embargo, si por alguna razón médica la madre requiere de una semana más, podrá iniciar esta licencia dos semanas antes de la fecha probable de parto (literal a) del numeral 6 del mencionado artículo). La semana preparto es de goce obligatorio a menos que el médico prescriba que no es necesario o estipule algo diferente (parágrafo 1).
- Licencia posparto:** esta tendrá una duración de 17 semanas si la madre tomó una semana preparto y de 16 semanas en caso de que haya tomado dos. Si por decisión médica la madre no tomó las semanas de preparto, tendrá derecho al disfrute de las 18 semanas en este período (literal b) del numeral 6 del artículo en mención).

Según el artículo 78 del Decreto 2353 de 2015, para que se reconozca el pago de la licencia de maternidad, la trabajadora debe haber cotizado durante los meses que correspondan al período de gestación. Si una trabajadora dependiente o independiente cotiza por un período inferior, este reconocimiento y pago será proporcional al número de días cotizados respecto al período real de gestación.

La licencia de maternidad cumple tres funciones importantes:

- Cuando se reporta como novedad laboral permite al empleador pagar solo salud y pensión y no riesgos laborales, Sena, ICBF, ni caja de compensación familiar.
- Es una novedad que permite el recobro si se está al día con los aportes.
- Prueba de ausentismo para la trabajadora.

Antes, según el artículo 21 del Decreto 1804 de 1999, para el pago de las licencias de incapacidad por enfermedad general y maternidad se debía estar al día en los aportes, lo que significaba haber pagado en forma oportuna durante al menos 4 meses de los seis anteriores a la fecha de inicio de la licencia. Sin embargo, en la actualidad la norma (inciso 3 del artículo 78 del Decreto 2353 de 2015), permite que aun cuando el empleador (o la trabajadora independiente) no haya realizado el pago oportuno de los aportes, la madre pueda acceder al reconocimiento de la licencia siempre que a la fecha del parto se hayan efectuado los pagos atrasados.

Liquidación proporcional

Si la madre cotizó durante todo el período de gestación, la licencia de maternidad corresponde a 126 días por haber realizado aportes durante los 270 días que equivalen a los nueve meses.

Sin embargo, cuando no se cotiza por todo el período de gestación, este pago será proporcional.

La fórmula para el disfrute de los días de la licencia proporcional es la siguiente:

$$\text{Días cotizados} \times 126 / 270$$

Ejemplo:

Una trabajadora que haya cotizado durante seis meses

$$6 \text{ meses} \times 30 \text{ días} = 180 \text{ días}$$

Entonces se toman los 180 días, se multiplican por los días de disfrute de la licencia de maternidad del período real de gestación (nueve meses) y se dividen por los días cotizados (270 días, que equivalen a nueve meses).

$$180 \times 126 / 270 = 84 \text{ días}$$

Por lo tanto, la madre tiene derecho al descanso y que le sean pagados 84 días de licencia de maternidad por haber cotizado seis meses. En caso tal que el tiempo sea menor se utiliza la misma fórmula, cambiando los días cotizados. Esa es la fórmula para el pago; sin embargo, lo ideal será que se le brinde a la madre el descanso completo de la licencia, dado que en la planilla de aportes la novedad laboral debe ser siempre de 126 días.



IBC de trabajadoras por prestación de servicios

El IBC de las trabajadoras por prestación de servicios debe ser del 40 % de sus ingresos mensuales sin que sea inferior a 1 smmlv; pensar en modificar esta regla durante la gestación para obtener una mayor licencia de maternidad es un acto improcedente que puede acarrear acciones administrativas o penales. Para evitar tal posibilidad, los órganos de control auditarán que las variaciones del IBC no excedan el 40 % del promedio de los 12 meses de cotización inmediatamente anteriores.

Ahora bien, en relación con la liquidación proporcional de la licencia, las trabajadoras por prestación de servicios que tengan un IBC equivalente al salario mínimo, serán acreedoras a la proporcionalidad siempre y cuando hayan cotizado en un período inferior a siete meses, si exceden ese tiempo tendrán derecho a que les paguen y reconozcan los 126 días de licencia (artículo 79 Decreto 2353 de 2015).

Fórmula para el pago de la licencia de maternidad:

$$\text{Salario devengado}/30 \times 126$$

Los 126 días en la fórmula pueden variar dependiendo de los días cotizados.

Por ejemplo:

Una trabajadora contratada por prestación de servicios percibe ingresos por 25 smmlv (\$ 19.531.050 en el 2018) y durante el período de gestación cotizó a razón de \$ 53.612.732 (\$ 5.956.970 x 9 meses).

$$\$19.531.050/30 \times 126 = \$82.030.410$$

Aunque la trabajadora cotizó un monto de \$ 53.612.732, su licencia ascendió a \$ 82.030.410. De esta manera, si tenía ese IBC el año anterior tendrá el derecho, pero si el incremento se presentó durante el período de gestación la parte de la variación que exceda el 40 % del IBC promedio del año inmediatamente anterior no se tendrá en cuenta.

Aspectos a tener en cuenta

- Si la madre fallece en el parto, la licencia de maternidad se transfiere al padre (numeral 4 artículo 236 del Código Sustantivo del trabajo); este debe acudir a la EPS a la cual estaba afiliada la madre, con el registro civil de defunción, y solicitar una certificación que constate el tiempo que falta para cumplir dicha licencia, a la cual tendrá derecho. Después deberá presentarse a su EPS con la certificación de licencia de maternidad por muerte de la madre y el registro civil de defunción para que le sea reconocida. Esta licencia se pagará con el IBC del padre.
- Si el parto es múltiple, se tienen dos semanas adicionales, es decir, 20 semanas de licencia (numeral 5 artículo 236 Código Sustantivo del Trabajo).
- Si el niño es prematuro, se concede el tiempo que falta para completar el parto a término (numeral 5 del artículo 236 de la mencionada ley). Por ejemplo, si el nacimiento se da a los 7 meses y se tenía como plazo probable 8 meses y medio, la diferencia (6 semanas) será sumada a las 18 semanas por licencia de maternidad. De esta manera, la madre tendrá derecho a que se le otorguen 24 semanas por dicho concepto.

Liquidación proporcional de la licencia de maternidad

La licencia de maternidad es una prestación económica que tiene como finalidad brindar un auxilio económico a la madre. Esta debe ser pagada y liquidada de manera proporcional cuando la madre no logre cotizar durante todo el período de gestación.

La licencia de maternidad es una prestación económica para la trabajadora, mientras atiende al recién nacido en sus primeros meses de vida.



A una trabajadora dependiente o independiente que cotice por un período inferior al tiempo real de gestación, se le deberá pagar la licencia de maternidad proporcionalmente.



La duración de la licencia de maternidad es de 18 semanas, y es remunerada con la totalidad del salario que devengue la madre al momento de iniciarla.



La novedad laboral en la PILA debe registrarse sobre 126 días. En los casos en que deba ser pagada proporcionalmente, es ideal que el empleador permita a la trabajadora el descanso de los días completos (126 días).



La licencia de maternidad comprende dos períodos: preparto y posparto.



A la trabajadora independiente que cotice durante un período superior a los 7 meses de gestación se le deberá pagar y reconocer la licencia de maternidad en su totalidad (126 días).



Durante el período de duración de la licencia de maternidad, el empleador no debe hacer aportes a riesgos laborales, Sena, ICBF ni caja de compensación; solo a salud y pensión.



El IBC para la liquidación de la licencia de maternidad para trabajadoras dependientes e independientes es del 40% de sus ingresos mensuales.





CÁLCULO DEL INGRESO BASE DE COTIZACIÓN EN SALARIO INTEGRAL

En el momento de calcular el ingreso base de cotización – IBC– de un salario integral, es común enfrentarse a la duda de si debe efectuarse una multiplicación por 0,7 o dividir por 1,3; este asunto fue aclarado por la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales mediante el Acuerdo 1035 de 2015.

El salario integral es una figura de remuneración legalmente aceptada en Colombia, en la cual, previo acuerdo entre empleador y trabajador, se conviene libremente un salario que no solo representa la remuneración por la labor desempeñada en la organización, sino que adiciona otros componentes de forma anticipada como son las prestaciones, recargos y otros beneficios adicionales. Esta modalidad remuneratoria se encuentra incluida en el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 50 de 1990.

¿Quiénes pueden devengar un salario integral?

La norma indica que para que esta modalidad de salario pueda pactarse entre las partes, es indispensable que el trabajador tenga un salario básico superior o igual a 10 salarios mínimos mensuales legales vigentes, sobre los cuales el empleador deberá reconocer como mínimo un treinta por ciento (30 %) adicional que se entenderá como carga prestacional. Así pues, para el caso del salario mínimo integral tal componente prestacional sería de 3 salarios mínimos.

Por el actual año 2018, las cifras serían las siguientes:

Salario mínimo mensual legal vigente 2018	\$781.242
Salario mínimo ordinario integral que devenga el trabajador	\$7.812.420
Factor prestacional	\$2.343.726
Total devengado	\$10.156.146

Como se observa, el factor prestacional mínimo debe corresponder al 30 % del salario ordinario, en este caso, \$2.343.726; dejando así un total a devengar de \$10.156.146.

Es indispensable que el trabajador tenga un salario básico superior o igual a 10 salarios mínimos mensuales legales vigentes, sobre los cuales el empleador deberá reconocer como mínimo un treinta por ciento (30 %) adicional que se entenderá como carga prestacional

Forma correcta de calcular el IBC

El siguiente paso que deberá realizarse para la finalización del proceso periódico de liquidación de nómina será determinar el ingreso base de cotización –IBC– para la realización de los respectivos aportes al sistema integral de seguridad social. Ahora bien, en relación con tal cálculo, surge la inquietud de si el total devengado debe ser multiplicado por 0.7 o si debe dividirse en 1.3.

Al respecto, es válido tener presente el artículo 18 de la Ley 100 de 1993, en el cual se indica que el salario integral no está exento de la cotización al sistema general de pensiones:

“Artículo 18. Base de cotización de los trabajadores dependientes de los sectores privado y público.
Las cotizaciones de los trabajadores cuya remuneración se pacte bajo la modalidad de salario integral, se calculará sobre el 70% de dicho salario.”

De igual forma, intervino posteriormente la Ley 789 de 2002, que en su artículo 49 indicó:

“Artículo 49. Base para el cálculo de los aportes parafiscales.
Interpretase con autoridad el artículo 18 de la Ley 50 de 1990 y se entiende que la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).

Lo anterior por cuanto la expresión actual de la norma “disminuido en un 30” ha dado lugar a numerosos procesos, pues no se sabe si debe ser multiplicado por 0.7 o dividido por 1.3.”

Ante este panorama, y la posible confusión que pudiera existir en las organizaciones en cuanto a la forma correcta de calcular el IBC en los salarios integrales, se pronunció la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales el 29 de octubre de 2015; en su Acuerdo 1035, la UGPP indicó que realizarían las respectivas verificaciones de aportes sobre el 70 % del salario integral total, aun cuando de este cálculo se obtenga un resultado inferior a los 10 smmlv.

Retomando el caso anterior:

Total devengado	\$10.156.146
Resultado obteniendo el 70 % (multiplicar por 0,7)	\$7.109.302
Resultado dividiendo entre 1,3	\$7.812.420

De acuerdo con la interpretación de la UGPP, la forma correcta es multiplicar el total devengado como salario integral por 0,7, que en este caso corresponde a \$7.109.302, aun cuando este resultado equivale solo a 9,1 smmlv.

Respuestas

Si una empresa contrata una persona por prestación de servicios por valor de \$ 1.700.000, para desarrollar actividades durante cuatro meses, ¿esta persona puede hacer un solo pago de seguridad sobre el 40% del total del contrato o debe pagar mes a mes la seguridad social y sobre qué IBC?

<http://actualice.se/96ra>



ACTUALÍCESE

actualicese.com