

Aplicación Programa PAP y demás novedades Decretos 770, 771, 815 y Circular 0041 de 2020



Felipe Ortega Escovar

Abogado especializado en Derecho Laboral y Seguridad Social

Junio 9 / 2020

El PAP es un programa social del Estado establecido en el Decreto 770 de 2020, que otorgará a los empleadores beneficiarios un aporte monetario para apoyar y subsidiar el primer pago de la prima de servicios de junio, por la suma \$220.000 por cada empleado que sea reconocido según el calculo que haga la UGPP, teniendo en cuenta para el efecto el número de empleados reportados en la PILA de junio de 2020 (que es la que corresponde al mes de mayo), que estén reportados en dicho mes con un ingreso base de cotización desde un salario mínimo mensual legal hasta un millón de pesos. En todo caso, sólo serán beneficiarios los trabajadores reportados en las PILA de los meses de abril y mayo de 2020.

¿Quiénes pueden postularse al PAP?

- Las personas jurídicas, los consorcios y las uniones temporales, desde un empleado en adelante.
- Las personas naturales que tengan por lo menos tres empleados.
- Las personas naturales y jurídicas titulares de la licencia de funcionamiento de establecimientos educativos no oficiales de educación formal.

Las personas jurídicas que apliquen al PAP deben cumplir con los siguientes requisitos:

1. Haber sido constituidas antes del 01 de enero de 2020, y que su registro mercantil haya sido renovado en el año 2019. Las entidades sin ánimo de lucro deben aportar copia del RUT donde conste que es del Régimen Tributario Especial o licencia educativa.
2. Demostrar certificadamente una disminución del 20% o más de sus ingresos (falta reglamentación de la UGPP para establecer mes de referencia) y el número de primas de servicios que se subsidiarán a través del aporte estatal objeto de este programa.
3. Contar con un producto de depósito en una entidad financiera vigilada por la Superfinanciera.

Las Personas Naturales no pueden ser Personas Expuestas Políticamente y deben cumplir con lo siguiente:

- 1. Tener al menos tres empleados reportados PILA del mes de febrero de 2020.**
- 2. Tener registro mercantil renovado en el año 2019 o licencia educativa.**
- 3. Demostrar certificadamente una disminución del 20% o más de sus ingresos (falta reglamentación de la UGPP para establecer mes de referencia) y el número de primas de servicios que se subsidiarán a través del aporte estatal objeto de este programa.**
- 4. Contar con un producto de depósito en una entidad financiera vigilada por la Superfinanciera.**

El marco contable dentro de la definición de ingresos

El párrafo primero del artículo 3 de la Resolución 1129 de 2020 estableció que para efecto de establecer la disminución del ingreso se tendrán en cuenta los marcos técnicos normativos contables vigentes en Colombia.

La UGPP llevará un registro consolidado de los beneficiarios, los trabajadores respectivos y el número de primas de servicios que se subsidian a través del programa. También deberá definir el parámetro de comparación para la medición de la disminución del 20% o más en sus ingresos.

El Ministerio de Hacienda y Crédito Público establecerá el proceso y las condiciones a las que deberán sujetarse las entidades financieras involucradas y la UGPP.

Se extendió el PAEF hasta agosto y se incluyeron nuevos beneficiarios

En el Decreto 815 de 2020 el Gobierno Nacional extendió el PAEF e incluyó nuevos beneficiarios así:

1. Se extiende el PAEF hasta el mes de agosto de 2020 y se reitera que este está condicionado al pago de la nómina de salarios.
2. Se incluye como beneficiarias a las personas naturales y jurídicas titulares de la licencia de funcionamiento de establecimientos educativos no oficiales de educación formal que no cuentan con registro mercantil.

¿Qué debo acreditar para la postulación de junio , julio y agosto?

El beneficiario que solicite el aporte por segunda, tercera o cuarta vez deberá presentar de manera adicional las siguientes certificaciones:

1. Certificación firmada por el representante legal y el revisor fiscal, o por contador público si la empresa no está obligada a tener revisor fiscal, en la que se certifique que los recursos que se han recibido previamente en virtud de este programa fueron destinados al pago de la nómina de sus trabajadores y que dichos trabajadores recibieron el salario correspondiente.
2. Certificación expedida por la entidad financiera correspondiente, en la que se certifique la restitución de los recursos, únicamente cuando a ello haya lugar.

¿Cuál es la fecha de referencia para los ingresos?

El artículo tercero de la Resolución 1129 de 2020 estableció dos metodologías a usar de manera excluyente, a conveniencia del postulante, así:

1. Comparar los ingresos del mes inmediatamente anterior al de la solicitud con el mismo mes de 2019, ó,
2. Comparar los ingresos del mes anterior al de la solicitud con el promedio aritmético de los ingresos de enero y febrero de 2020.

¿Puedo pagar salarios de mayo, junio, julio y agosto y luego cruzar con el beneficio?

Sí, tal como ya lo habíamos expresado, los empleadores podrán realizar el pago de nómina previamente a recibir el subsidio y, posteriormente, al recibir aporte estatal podrán cruzar con el mismo el pago de los salarios que realizó en mayo la empresa y así sucesivamente para cada mes que se otorgue el beneficio.

El artículo cuarto del Decreto 639 de 2020 establecía la obligación de certificar que los recursos solicitados y efectivamente recibidos debían ser única y exclusivamente destinados al pago de los salarios de los empleos formales del beneficiario. El artículo tercero del Decreto 677 de 2020 modificó este artículo y, en su lugar, dispuso que debe certificarse que los empleados sobre los cuales se recibirá el aporte, efectivamente recibieron el salario correspondiente al mes inmediatamente anterior. En todo caso sigue teniéndose como fin en la parte motiva del Decreto 639 y 677 de 2020 el subsidio el pago de salarios. Este tema se reitera en el artículo 6 del Decreto 815 de 2020, el cual adiciona el artículo 10-1 al Decreto Legislativo 639 del 8 de mayo de 2020, cuando establece que este subsidio -PAEF- está condicionado al pago de la nómina de salario.

¿Qué responsabilidad penal aplicaría si se usa mal el beneficio?

La definida en el artículo 403-A del Código Penal, el cual establece el tipo penal de fraude de subvenciones, estableciendo que el que obtenga una subvención, ayuda o subsidio proveniente de recursos públicos mediante engaño sobre las condiciones requeridas para su concesión o callando total o parcialmente la verdad, incurrirá en prisión de cinco (5) a nueve (9) años, multa de doscientos (200) a mil (1.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes e inhabilidad para el ejercicio de derechos y funciones públicas de seis (6) a doce (12) años. Las mismas penas se impondrán al que no invierta los recursos obtenidos a través de una subvención, subsidio o ayuda de una entidad pública a la finalidad a la cual estén destinados.

¿Contablemente cómo debo reflejar este beneficio?

Se recomienda reflejar este subsidio como una subvención estatal la cual debe ser registrada de acuerdo a la técnica contable de cada empresa.

¿Puedo pagar la nómina y luego cruzar?

Sí, tal como ya lo habíamos expresado, los empleadores podrán realizar el pago de nómina previamente a recibir el subsidio y, posteriormente, al recibir aporte estatal podrán cruzar con el mismo el pago de los salarios que realizó en mayo la empresa y así sucesivamente para cada mes que se otorgue el beneficio.

¿Debo dejar una trazabilidad contable?

Sí, registrando la subvención en el momento que se recibe el beneficio. Para el mes de mayo que aún no se ha recibido el beneficio debe dejarse en el estado financiero de notas y revelaciones contables la descripción del radicado para aplicar al PAEF con el pago de la nómina que se pagó en mayo así el subsidio entre junio.

“Por la cual se regulan los principios y normas de contabilidad e información financiera y de aseguramiento de información aceptadas en Colombia, se señalan las autoridades competentes, el procedimiento para su expedición y se determinan las entidades responsables de vigilar su cumplimiento”

Aplicación/Grupo	Grupo I - NIIF plenas	Grupo II - NIIF Pymes
Marco técnico Contable	NIC 20	Sección 24
Definición	Las subvenciones del gobierno son ayuda gubernamental en forma de transferencias de recursos a una entidad a cambio del cumplimiento pasado o futuro de ciertas condiciones relacionadas con las actividades de operación de la entidad.	Una subvención del gobierno es una ayuda del gobierno en forma de una transferencia de recursos a una entidad en contrapartida del cumplimiento, futuro o pasado, de ciertas condiciones relacionadas con sus actividades de operación.
Reconocimiento	Una subvención del gobierno no será reconocida como tal hasta que exista una razonable seguridad de que la entidad cumplirá las condiciones asociadas a ella, y que, por tanto, la recibirá en la forma predeterminada. El mero hecho de recibir la subvención no constituye una evidencia concluyente de que las condiciones asociadas a la misma han sido o serán cumplidas.	a) una subvención que no impone condiciones de rendimiento futuras específicas sobre los receptores se reconocerá como ingreso cuando los importes obtenidos por la subvención sean exigibles. b) una subvención que impone condiciones de rendimiento futuras específicas sobre los receptores se reconocerá como ingreso solo cuando se cumplan las condiciones de rendimiento; y c) las subvenciones recibidas antes de que se satisfagan los criterios de reconocimiento de ingresos de actividades ordinarias se reconocerán como pasivo
Medición	A valor razonable	Una entidad medirá las subvenciones al valor razonable del activo recibido o por recibir.
Revelación	Debe revelarse información sobre los siguientes extremos: (a) las políticas contables adoptadas en relación con las subvenciones del gobierno, incluyendo los métodos de presentación adoptados en los estados financieros; (b) la naturaleza y alcance de las subvenciones del gobierno reconocidas en los estados financieros, así como una indicación de otras modalidades de ayudas gubernamentales, de las que se hayan beneficiado directamente las entidades; y (c) las condiciones incumplidas y otras contingencias relacionadas con las ayudas gubernamentales que se hayan reconocido.	Una entidad revelará la siguiente información sobre las subvenciones del gobierno: (a) La naturaleza y los importes de las subvenciones del gobierno reconocidas en los estados financieros. (b) Las condiciones incumplidas y otras contingencias relacionadas con las subvenciones del gobierno que no se hayan reconocido en resultados. (c) Una indicación de otras modalidades de ayudas gubernamentales de las que se haya beneficiado directamente la entidad.
Contabilización	Existen dos métodos, Método de capital (por el cual se reconoce el ingreso como un pasivo diferido y una disminución del costo o gasto de la nómina en contabilidad) y método de la renta (Se reconoce como otros ingresos en el estado de resultado)	Existe un solo método, todas las subvenciones se reconocen como ingresos.
Norma aplicable	Decreto 2420 de 2012 Decreto 2483 de 2018 - por medio del cual se compilan y actualizan los marcos técnicos de las Normas de Información Financiera NIIF.	Decreto 3022 de 2013

Adjunto a las diapositivas, haremos llegar en Excel un ejercicio de registro contable para el beneficio PAEF, propuesto por el Contador Eduardo Mora Sandoval.

El Decreto 770 de 2020 disminuye de 6 meses a 3 meses los beneficios derivados del mecanismo de protección al cesante dispuestos por la Ley 1636 de 2013. En ese sentido, durante la emergencia sanitaria y hasta por un máximo de 3 meses, los beneficiarios del mecanismo de protección al cesante:

- Contarán con aportes al sistema de salud y pensiones sobre 1 salario mínimo legal mensual vigente.
- Tendrán acceso a la cuota monetaria del subsidio familiar.

El Decreto 801 de 2020 creó un auxilio económico para los cesantes que hayan perdido su empleo a partir del 12 de marzo de 2020:

- **El valor del auxilio será de \$160.000 hasta por tres meses.**
- **Las Cajas de Compensación serán las encargadas de la recepción, validación y otorgamiento de los auxilios.**

Excepcionalmente y de mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador se podrán modificar las jornadas de trabajo así:

- Turnos de trabajo sucesivos de 8 horas al día y 36 horas a la semana, que permitan operar a la empresa sin solución de continuidad durante todos los días de la semana. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo.
- Otra posibilidad es distribuir la jornada ordinaria de 48 horas en 4 días a la semana, con una jornada máxima de 12 horas. En este evento no pueden laborarse horas extras. En todo caso deberán pagarse recargos nocturnos, dominicales y festivos, cuyo pago podrá diferirse (el de estos recargos), por mutuo acuerdo, hasta el 20 de diciembre de 2020.

Por acuerdo entre las partes podrá aplazarse el pago de la primera parte de la prima de servicios máximo hasta el 20 de diciembre de 2020. Se podrá concertar el pago mediante tres cuotas, pero en todo caso el pago deberá efectuarse a más tardar el 20 de diciembre de 2020.

Programa de auxilio a los trabajadores en suspensión contractual

Este programa de auxilio otorgará transferencias por \$160.000 mensuales y hasta por 3 meses girado directamente a los trabajadores a quienes se les haya suspendido el contrato de trabajo durante los meses de abril, mayo o junio de 2020 y devenguen hasta 4 salarios mínimos legales mensuales vigentes, siempre y cuando no estén cubiertos por alguno de los siguientes programas: a) Familias en Acción, b) Protección Social al Adulto Mayor - Colombia Mayor c) Jóvenes en Acción, d) Compensación del impuesto sobre las ventas –IVA-, e) Programa de Ingreso Solidario.

Mientras esté vigente la emergencia sanitaria, el empleador deberá reconocer el valor establecido para el auxilio de transporte como auxilio de conectividad digital a los trabajadores que devenguen hasta 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes y que desarrollen su labor en su domicilio, el cual deberá tenerse en cuenta para el cálculo de las prestaciones sociales. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.

- El trabajo en casa implica que la relación laboral y las líneas de autoridad permanecen vigentes, así como el procedimiento disciplinario que rija en la empresa.
- Se mantienen incólumes las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para quienes trabajan desde casa.
- Quienes hagan trabajo en casa desarrollaran sus actividades de manera similar a las que regularmente desarrollan en su función habitual. En caso de desarrollar actividades diferentes a las asignadas en el contrato de trabajo deberá mediar mutuo acuerdo.

- No puede haber disminuciones de salario bajo el argumento que la actividades se va a desarrollar desde la casa.
- El trabajo en casa debe ajustarse a las jornadas máximas señaladas en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo: (8 horas diarias, 48 semanales, con un máximo de 2 horas extras diarias). Se causan horas extras o recargo por trabajo nocturno festivo.
- Las tareas deben ejecutarse de manera que permitan el descanso y compartir con su núcleo familiar. Para su seguimiento precisarse los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación, aprobación o retroalimentación.

- Los empleadores deben garantizar la dignidad humana del trabajador, igualdad de trato en cuanto al acceso a la información, derecho a la intimidad y privacidad de la persona que trabaja desde casa o de forma remota.
- Para respetar los derechos de los trabajadores los empleadores tratarán de evitar solicitudes o requerimientos por fuera del horario laboral establecido en el contrato de trabajo, respetando los días festivos. En todo caso pueden presentarse contingencias que ameriten la atención del trabajador y que, por ser excepcionales y necesarias, deben ser atendidas de forma prioritaria sin que tal circunstancia eventual pueda ser considerada como una forma de acoso laboral.

Aspectos en materia de riesgos laborales del trabajo en casa

- Se debe incluir la figura de trabajo en casa dentro de la metodología para la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos de la empresa. Así como dentro del plan de trabajo de SST.
- El empleador debe hacer seguimiento al estado de salud de los trabajadores y notificar a la ARL la ejecución temporal de las actividades del trabajo en casa, indicando modo, tiempo y lugar.
- Las ARL deben incluir el trabajo en casa, dentro del plan de promoción y prevención.

Gracias

Presentación disponible en:

www.respuestaslaborales.com/conversatorios