

Conversatorio sobre Actualidad Legal Laboral



Felipe Ortega Escovar

Abogado especializado en Derecho Laboral y Seguridad Social

Marzo de 2021

Resolución 13 de 2021 sobre Nómina electrónica

El pasado 11 de febrero de 2021, la DIAN expidió para la emisión de la Nómina Electrónica, la cual está relacionada con el proyecto de Facturación Electrónica, con el propósito que los documentos que habitualmente se emiten en las empresas sean transmitidos de manera digital a sus sistemas de información, para efectos de cruce de información para control tributario y evitar la evasión de impuestos.

Están obligados a generar de pago de nómina electrónica los contribuyentes que realizan pagos o abonos en cuenta que se derivan de una vinculación laboral o legal y reglamentaria y por pagos a los pensionados, que requieran soportar los costos y deducciones en el impuesto sobre la renta y complementarios.

Es el documento dispuesto por la DIAN y en el que se estipula la descripción de las características, condiciones, términos, mecanismos técnicos y tecnológicos para: 1) Generación (desde el software de nómina de la empresa), 2) Transmisión (a través de un operador autorizado como en la facturación electrónica), 3) Validación (la hace la DIAN) y, 4) Disposición del documento soporte de pago de nómina (Publicándolo digitalmente para que el empleado lo pueda descargar y así acceder a la información que se le transmitió a la DIAN).

Se entiende como beneficiario del pago de nómina electrónica, a las personas naturales vinculadas mediante una relación laboral o legal y reglamentaria y los pensionados.

El documento de soporte del pago de la nómina electrónica constituye el soporte de los costos y deducciones en el Impuesto sobre la renta y complementarios e impuestos descontables, derivado de los pagos o abonos en cuenta relacionados con la nómina, que se desprenden de una relación laboral o legal y reglamentaria y los pensionados, y que está compuesto por los valores devengados de nómina, los valores deducidos de nómina y el valor total diferencia de los mismos.

Las notas de ajuste del documento soporte de pago de nómina electrónica, son documentos electrónicos que constituyen el medio por el cual se realizan ajustes al documento soporte de pago de nómina electrónica, por errores aritméticos o de contenido, y que el sujeto obligado deberá ajustar o corregir, cumpliendo las condiciones, términos, mecanismos técnicos y tecnológicos que para el efecto señale la DIAN. Pueden hacerse tantos ajustes como sean necesarios.

El documento soporte deberá contener como mínimo la siguiente información:

- 1. Estar denominado expresamente como documento soporte de pago de nómina electrónica.**
- 2. Apellidos y nombre o razón social y Número de Identificación Tributaria - NIT del sujeto de quien hace el pago.**
- 3. Apellidos y nombre(s) y Número de Identificación del beneficiario del pago.**
- 4. El código único de documento soporte de pago de nómina electrónica- CUNE. Es un numero que asigna la DIAN a cada soporte individual.**

5. Llevar un número que corresponda a un sistema interno de numeración.
6. Contenido y valores de los conceptos que corresponden al valor devengado de nómina.
7. Contenido y valores de los conceptos que corresponden a los valores deducidos de nómina.
8. El valor total diferencia, que corresponde al neto pagado como resultado de la diferencia del valor total devengado de nómina menos el valor total de deducido de nómina.
9. El detalle de lo pagado ítem por ítem.

- 10. El medio de pago.**
- 11. Fecha y hora de generación de la nómina.**
- 12. La firma digital para garantizar autenticidad.**
- 13. Apellidos y nombre o razón social y NIT del fabricante del software.**
- 14. Si es un comprobante de ajuste se debe indicar el número del comprobante que estoy ajustando.**

La transmisión del documento soporte de pago de nómina electrónica y las notas de ajuste a dicho documento, deberán transmitirse a la DIAN dentro de los diez primeros días del mes siguiente al cual debió generarse la información, para que dicha entidad realice su validación.

Columna	Descripción
Padre	Nombre del grupo que contiene este elemento o grupo.
Ocu	Identifica la cantidad de posibles ocurrencias del elemento o grupo. Ejemplo: 1-1 – Identifica que el elemento o grupo es obligatorio, con máximo de una ocurrencia. 0-1 – Identifica que el elemento o grupo es facultativo (posible de no ser informado), con máximo de una ocurrencia. 1-N – Identifica que el elemento o grupo es obligatorio, con máximo de N ocurrencias. 0-N – Identifica que el elemento o grupo es facultativo (posible de no ser informado), con máximo de N ocurrencias.
Observaciones	Observaciones importantes sobre el campo, incluyendo listas de valores posibles, validaciones relevantes entre otras.
V	Versión que el campo fue introducido en el formato, o versión en que ha sido modificado por la última vez.

- Debe reportarse obligatoriamente, al igual que en la PILA, la novedad del cambio de variación de salario permanente (VSP).
- Los campos de fecha inicio, hora inicio y fecha fin y hora fin de las horas extras, así como del recargo nocturno son opcionales, lo que sí es obligatorio es el reporte consolidado de estas horas laboradas en el período, el porcentaje con el que se liquidaron y el valor pagado por este concepto. Igualmente las dominicales.

- **Se mantuvo el reporte opcional de los siguientes conceptos que no se pagan en dinero:**

Dotación de vestido y calzado de labor.

Lo pagado por mera liberalidad no salarial.

Viáticos ocasionales o habituales.

Según el párrafo segundo del artículo 8 de la Resolución será el siguiente:

Empresas con más de 251 empleados: 10 de agosto de 2021, sobre la nómina entre el 1 y el 31 de julio.

Empresas de 101 a 250 empleados: 10 de septiembre de 2021, sobre la nómina entre el 1 y el 31 de agosto.

Empresas de 11 a 100 empleados: 10 de octubre de 2021, sobre la nómina entre el 1 y el 30 de septiembre.

Empresas de 4 a 10 empleados: 10 de noviembre de 2021, sobre la nómina entre el 1 y el 31 de octubre.

Empresas con entre 2 y 3 empleados: 10 de diciembre de 2021, sobre la nómina entre el 1 y el 30 de noviembre.

Empresas con 1 empleado: 10 de enero de 2022, sobre la nómina entre el 1 y el 31 de diciembre de 2021.

Al respecto el artículo 34 de la Resolución 13 de 2021 establece que Artículo la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, no será responsable frente al titular y/o las autoridades por el eventual tratamiento indebido de los datos personales transferidos, por lo tanto, los sujetos obligados y sus representantes serán responsables por todo daño o perjuicio material e inmaterial, que las personas que contrate o vincule causen a los titulares de información personal por su dolo o culpa relacionada directa o indirectamente con el incumplimiento de sus obligaciones legales y contractuales o por el tratamiento indebido de los datos personales transmitidos, en virtud de lo contemplado en esta resolución.

En consecuencia, los sujetos obligados a generar y transmitir el documento soporte de pago de nómina electrónica y las notas de ajuste del citado documento deberán garantizar, proteger, defender y mantener indemne a la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN y a sus representantes y servidores públicos con respecto a cualquier reclamación, queja, demanda, acción, pretensión, perjuicio, daño, pasivo y/o contingencia, que surja al respecto.

Al respecto el artículo 34 de la Resolución 13 de 2021 establece que Artículo la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, no será responsable frente al titular y/o las autoridades por el eventual tratamiento indebido de los datos personales transferidos, por lo tanto, los sujetos obligados y sus representantes serán responsables por todo daño o perjuicio material e inmaterial, que las personas que contrate o vincule causen a los titulares de información personal por su dolo o culpa relacionada directa o indirectamente con el incumplimiento de sus obligaciones legales y contractuales o por el tratamiento indebido de los datos personales transmitidos, en virtud de lo contemplado en esta resolución.

En consecuencia, los sujetos obligados a generar y transmitir el documento soporte de pago de nómina electrónica y las notas de ajuste del citado documento deberán garantizar, proteger, defender y mantener indemne a la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN y a sus representantes y servidores públicos con respecto a cualquier reclamación, queja, demanda, acción, pretensión, perjuicio, daño, pasivo y/o contingencia, que surja al respecto.

Sobre este tema la Sentencia C - 748 de 2011 de la Corte Constitucional, que declaró la constitucionalidad del contenido de la Ley 1581 de 2012, estableció que si bien debe informarse a los empleados sobre el tratamiento de sus datos personales en las hojas de vida, la información pertinente que haya sido obtenida legalmente no podrá suprimirse.

De acuerdo con las anteriores disposiciones, el Titular del Dato Personal (Trabajador) únicamente podrá solicitar la supresión del dato cuando en la obtención del mismo no se hubieran respetado los principios, derechos y garantías constitucionales y legales, por cuanto existe la obligación legal de conservar esta información en la base de datos, no sólo contractualmente en vigencia de la relación laboral, sino a la terminación de la misma al tenor de lo previsto por el artículo 264 del Código Sustantivo del Trabajo, según el cual las empresas deben conservar en sus archivos los datos que permitan establecer de manera precisa el tiempo de servicio y los salarios devengados, disposición ésta cuya vigencia fue reiterada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia 32427 del 7 de mayo de 2008.

En este sentido, con el fin de dar cumplimiento al Decreto Reglamentario 1377 de 2013, desde agosto de 2013 sugerimos subir a la intranet de la empresa, así como enviar a cada empleado un correo, puede ser email, con el siguiente contenido:

ADMINISTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN CONTENIDA EN LAS HOJAS DE VIDA

"En cumplimiento de lo previsto por la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, disposiciones éstas que desarrollan el régimen de protección de datos personales, y establecen los derechos de sus titulares, así como las obligaciones de los responsables y encargados del tratamiento de las bases de datos que los contienen, se le informa, como empleado, que, en virtud del régimen laboral legal y contractual, la empresa posee datos personales suyos, los cuales son tratados confidencialmente por parte de la Gerencia de Gestión Humana, siendo su derecho, conocer, actualizar y/o rectificar los aquellos que no sean pertinentes, reales o que no se hayan obtenido legalmente.

Los datos personales que posee la empresa, de los cuales Usted es titular, tienen como finalidad dar cumplimiento al régimen legal laboral."

En cuanto a los candidatos a desempeñar cargos en la compañía, sugerimos que desde que comience el proceso de selección se suscriba un acuerdo según este modelo:

AUTORIZACIÓN PARA EL TRATAMIENTO Y REVELACIÓN DE LA INFORMACIÓN PERSONAL. EL CANDIDATO expresa, libre y voluntariamente autoriza a LA EMPRESA para que trate o revele, según el caso, los datos o información de carácter personal que se recopilen con ocasión del proceso de selección que actualmente se surte, tanto para uso interno, como respecto de los terceros que deban contratarse para desarrollar los pasos del proceso de selección, cuyo tratamiento en todo caso será confidencial, no pudiendo revelarlos para fines distintos al desarrollo del objeto del presente acuerdo. Los datos personales permanecerán en entornos operativos seguros no disponibles al público.

SEGUNDA. DERECHOS DEL EMPLEADO EN RELACIÓN CON SUS DATOS PERSONALES. De conformidad con lo establecido en la ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, son especiales derechos de EL CANDIDATO respecto de sus datos personales, los siguientes:

- a) Conocer, actualizar y rectificar sus datos personales ante LA EMPRESA.
- b) Ser informado por LA EMPRESA, previa solicitud en dicho sentido, respecto del uso que le ha dado a sus datos personales;
- c) Revocar la autorización y/o solicitar la supresión del dato cuando en su obtención o tratamiento no se respeten los principios, derechos y garantías constitucionales y legales.
- d) Acceder en forma gratuita a sus datos personales objeto de tratamiento.

DESCUENTOS LABORALES ORDENADOS POR EL ICETEX

De acuerdo con el Concepto 48755 de 2019 del Ministerio de Trabajo estos descuentos no pueden afectar el salario mínimo y máximo pueden afectar la quinta parte que exceda el salario mínimo legal mensual en los términos del artículo 155 del C. S. del T. En este orden de ideas, devolvamos el dinero al empleado en la próxima quincena e informemos al ICETEX que no es posible realizar la retención ordenada por cuanto el trabajador devenga el salario mínimo legal mensual, adjuntando el concepto del Ministerio de Trabajo.

Los Fondos de Empleados, el artículo 55, 56 y 62 del Decreto Ley 1481 de 1989, establece que los empleados pueden pignorar a los Fondos de Empleados la concesión de avances sobre las cesantías y demás conceptos laborales no sólo para la adquisición y construcción de la vivienda del solicitante o de su cónyuge o para mejorarla o liberarla de gravamen hipotecario, sino para satisfacer cualquier otra obligación contraída con tales instituciones.

El artículo 142 de la Ley 79 de 1988, en concordancia con la Ley de libranzas (Ley 1527 de 2012). En este sentido, el único requisito que debe acreditar la cooperativa es la autorización que en su momento suscribió el empleado con dicha entidad y el oficio de retención.

Las cajas de compensación también pueden ordenar retenciones en los términos de las cooperativas.

DILIGENCIAMIENTO DE LA CASILLA 37 CIR

Al respecto tenemos que en la casilla 37 se deben relacionar los pagos realizados con bonos electrónicos o de papel de servicio, cheques, tarjetas y/o vales (para alimentación, gasolina y/o vestuario), independientemente que sean o no constitutivos de salario.

En el caso de los bonos de alimentación estos sólo deberán reportarse en la casilla 37 cuando superen los topes de 41 UVT y/o 310 UVT, en los términos de lo previsto por el artículo 387- 1 del Estatuto Tributario, teniendo en cuenta que estos conceptos por su carácter de ingreso no gravado anteriormente sólo se registraban en la casilla 45 de otros pagos originados en la relación laboral, cuando los mismos excedían los respectivos topes de 41 UVT y/o 310 UVT, al constituir, en ese evento, un ingreso tributario para el trabajador, debiéndose registrar en este nuevo formato y, en tal evento, en la casilla 37.

En este sentido es importante resaltar que, independientemente del reporte que se haga de estos conceptos, aún sigue vigente lo previsto por el citado artículo 387- 1 del Estatuto Tributario, en el sentido que cuando se trate de pagos que efectúen los empleadores a favor de terceras personas, por concepto de la alimentación del trabajador o su familia, estos son deducibles, para el empleador y no constituyen ingreso para el trabajador, sino para el tercero que suministra los alimentos o presta el servicio de restaurante, siempre que durante el mes el trabajador devengue un salario de hasta 310 UVT mensuales y hasta un valor máximo de 41 UVT mensuales. Cuando los pagos por este concepto excedan la suma de 41 UVT, dicho exceso constituye ingreso tributario para el empleado y por lo tanto estará sometido a retención en la fuente por ingresos laborales.

Por su parte los vales de parqueadero y los bonos de gasolina irían en la casilla 37.

MANEJO DE AUSENTISMOS POR COVID

Al respecto tenemos que en principio la medida de aislamiento preventivo no se considera incapacidad, por lo tanto, no incurre en pagos de prestaciones adicionales, los trabajadores que se encuentran bajo esta medida deberán en lo posible, estar bajo los lineamientos de los métodos de trabajo remoto (en casa), previamente pactado con el empleador. Es importante aclarar que cada empleador es responsable de adoptar las acciones para el efecto y será responsabilidad del teletrabajador cumplir con esta medida con el fin de que sea efectiva, en términos de aislamiento social preventivo.

En efecto, las Recomendaciones de Aislamiento preventivo que sean emitidas a los afiliados, como medidas de protección colectiva para mitigar la transmisión del COVID -19, no son consideradas incapacidades de acuerdo con lo establecido en el artículo 1 Resolución 2266 de 1998 y Sentencia T-729 de 2012 que define la incapacidad como el estado de inhabilidad física o Mental de una persona que le impide desempeñar en forma temporal o permanente su profesión u oficio.

Por su parte el artículo 8 del Decreto 1109 de 2020 establece que los afiliados cotizantes al Régimen Contributivo que sean diagnosticados con Covid - 19 contarán con los recursos económicos derivados de la incapacidad por enfermedad general o por enfermedad laboral, según corresponda, que reconozcan la Entidades Promotoras de Salud o las Administradoras de Riesgos Laborales para garantizar el aislamiento de ellos y su núcleo familiar.

Los afiliados cotizantes al Régimen Contributivo que sean diagnosticados con Covid - 19 frente a los cuales el médico tratante considera que no es necesario generar una incapacidad por las condiciones físicas en las que se encuentra, serán priorizados para realizar teletrabajo o trabajo en casa, durante el término del aislamiento obligatorio.

Los afiliados al Régimen Subsidiado de Salud que sean diagnosticados con Covid - 19, contarán con el pago de la Compensación Económica Temporal, creada por el artículo 14 del Decreto Legislativo 538 de 2020, que corresponde a siete días de Salario Mínimo Legal Diario Vigente - SMLDV por una sola vez y por núcleo familiar, siempre y cuando se haya cumplido la medida de aislamiento.

Gracias

Presentación disponible en:

www.respuestaslaborales.com/conversatorios