APORTES A SEGURIDAD SOCIAL PARA INDEPENDIENTES, SERVICIO DOMESTICO Y EMPRESAS)

CAFÉ LEGAL

Vol. 31



SSSI

Para empezar, tenemos que señalar que el Sistema de Seguridad Social Integral (De ahora en adelante SSSI) entiende una división en dos materias esenciales que la regulan: Salud, Pensión y Riesgos Laborales. La cotización a pensión y salud se hace con base en el Salario Devengado por el trabajador el cuál será pagado a la correspondiente Administradora de Fondo de Pensión (sea pública o privada)y; a la Entidad Prestadora de Salud (EPS).

Julian Cortés

ÍNDICE

TRABAJADORES INDEPENDIENTES

SERVICIO DOMÉSTICO

EMPLEADORES
PERSONAS JURÍDICAS

PORCENTAJES DE APORTES

INGRESO BASE DE COTIZACIÓN

IBC

La forma en que se calcula el ingreso de los aportes se denomina Ingreso Base de Cotización, el cuál toma en cuenta el salario devengado, estableciendo con ello un porcentaje sobre el mismo. Así pues, en términos generales el SSSI establece que en los contratos de trabajo se hará una distribución para el pago de los aportes entre el trabajador y el empleador, este último por regla general es quién hace los descuentos proporcionales correspondientes tanto al uno como al otro previo al pago salarial.



HOY EXPLICAREMOS LOS APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL PARA TRES GRUPOS LABORALES DISTINGUIDOS:

TRABAJADORES INDEPENDIENTES

trabajadores independientes quiénes no están vinculados a través de un contrato de trabajo o de prestación de servicios. Dentro de una multiplicidad normativa que ha mencionado la relación de los trabajadores independientes es de destacar el Artículo 135 de la Ley 1753 de 2015 que ha señalado una división tripartita en cuanto a las clases de trabajadores independientes, estos son: Aquellos regulados conforme la prexistencia de un contrato de prestación servicios para el desarrollo funciones relacionadas con el objeto de la entidad contratante; B) Los trabajadores independientes con contrato diferente a uno de prestación de servicios y; C) Los trabajadores independientes por cuenta propia. División que dicho sea de pasó se mantuvo en el Artículo 2.2.1.1.1.3 del Decreto Único Reglamentario 780 de 2016.



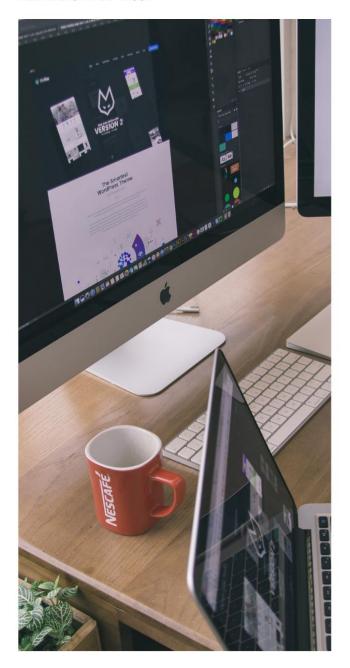
Siendo obligatorio asumir integralidad de dichos aportes al SSSI teniendo como IBC un 40% de sus ingresos mensuales, en el caso de los trabajadores por cuenta propia y aquellos regidos por un contrato de prestación de servicios. decir, el descuento que proporcional al ingreso mensual, correspondiente al 12.5% en salud y 16% en pensión se liquida sobre la base de un IBC del 40% de sus ingresos mensuales, estando dicha obligación en cabeza del trabajador independiente, asumiendo este la totalidad de la carga para dicho descuento.

obligación derivada de aportes al SSSI conforme el Artículo 2 de la Ley 1562 de 2012 establece la obligatoriedad de cotización al sistema parte de los por trabajadores independientes categorizados como de alto riesgo atendiendo las disposiciones a expedidas por reglamentarias del trabajo, haciendo ministerio imperativa su afiliación al SSSI en los que refiere a la Administradora de Riesgos Laborales. Entiendo la categorización conforme al Artículo 2.2.4.3.5 del Decreto 1072 de 2015 que clasifica cinco categorías en expuestas a continuación:

CLASES DE RIESGO	NIVEL 1 2	PORCENTAJE DE COTIZACIÓN 0.522 % 1.044 %
	3 4	2.436 % 4.350 %
	5	6.960 %

EMPLEADOS DEL SERVICIO DOMÉSTICO

Aquellas personas naturales vinculadas a través de un contrato de trabajo, bien sea escrito o verbal conforme al artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, que desempeñen su labor en la ejecución de actividades propias del servicio doméstico tales como el planchado, aseo, cocina, cuidado de niños jardinería, cuidado de animales y demás tareas del hogar conforme al Artículo 1 del Decreto 824 de 1988.





¿CUÁNTO Y CÓMO COTIZAN?

Los empleados del servicio doméstico a tiempo completo y que devenguen un salario igual o superior Salario Mínimo Legal Mensual Vigente cotizaran sobre este último y no menos de esto. En cambio, los empleados que laboren por días cotizaran sobre un porcentaje no inferior al 50% de un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente que podrá dividirse en semanas. En el caso de un fraccionamiento del tiempo laborado, conforme al Artículo 2.2.1.6.4.6 del Decreto 1072 de 2016, se tomarán la cantidad de días laborados conforme su equivalencia en semanas cotizadas en pensión de la siguiente manera:

DÍAS LABORADOS EN EL MES

ENTRE 1 Y 7 ENTRE 8 Y 14 ENTRE 15 Y 21

MÁS DE 21

PORCENTAJE DE COTIZACIÓN

UNA (1) COTIZACIÓN MÍNIMA SEMANAL DOS (2) COTIZACIÓN MÍNIMA SEMANAL TRES (3) COTIZACIÓN MÍNIMA SEMANAL CUATRO (4) COTIZACIONES MÍNIMAS SEMANALES (EQUIVALEN A UN SALARIO MÍNIMO MENSUAL)

En cuanto al IBC para el caso de empleados domésticos a tiempo completo será la base de 1 SMLMV.

Ahora en cuanto al IBC, este se asume de manera compartida entre el trabajador y el empleador para cubrir el 12.5% en materia de Salud; el 16% en materia de pensión.

Así pues, en cuanto al primero, es decir el Sistema de Seguridad en salud, será con un IBC del 12.5% del salario mensual del trabajador, nunca inferior a un Salario Mínimo para el caso de los trabajadores a tiempo completo y; será asumido en proporción equivalente al 4% a cargo del trabajador y 8.5% a cargo del empleador.

En cuanto a la cotización del Sistema de Seguridad en materia de pensión, en lógica similar se tendrá un IBC equivalente al 16% del salario correspondiente (nuevamente, nunca inferior a 1 SMLMV para trabajadores de tiempo completo) que será asumido en un porcentaje del 4% a cargo del trabajador y de un 12% a cargo del empleador.

Igual que en casos anteriores el IBC de la ARL es asumido en su totalidad por el empleador atendiendo el cuadro del Artículo 2.2.4.3.5 del Decreto 1072 de 2015.

EMPLEADORES COMO PERSONAS JURÍDICAS

Las empresas en términos generales son quienes junto con sus trabajadores (en este caso trabajadores dependientes), pagan los porcentajes en calidad de aportes al ISSS. Así pues, se mantiene una retención por concepto de dichas prestaciones al momento de desembolsar el pago del salario a cada uno de los trabajadores. En proporciones similares a lo expuesto conforme la Ley 100 de 1993 se establece que los porcentajes de cotización de distribuyen de las siguiente manera:

12.5% Salud (8.5% a cargo del empleador y 4% a cargo del trabajador)

16% Pensión (12% a cargo del empleador y 4% a cargo del trabajador)

ARL: Según la categoría de riesgo que implique la actividad del empleador, conforme al artículo 2.2.4.3.5 de la Ley 1072 de 2015.

Por añadidura tenemos adicional al SSSI en el caso de las personas jurídicas existen beneficios relacionados con la exoneración en el pago aportes en materia de salud. Esto conforme al parágrafo 4º Artículo 204 de la Ley 100 de 1993 adicionado por la Ley 1607 de 2012 que estableció que para aquellas personas jurídicas que tuvieran trabajadores con un salario inferior a 10 SMLMV, deducibles dichas serían contribuciones

correspondiéndole únicamente el pago del 4% que correspondería al trabajador.

CONTÁCTANOS



OFICINAS BOGOTÁ. CALLE 127 No 14-54

TELÉFONO 310 0849

EMAIL
RADICACION@FYALEGAL.COM