



Documento **TRIBUTAR-io**

Junio 4 de 2020

Número 730

Redacción: J. Orlando Corredor Alejo

Síguenos en twitter: @ocorredoralejo

NUEVO PROGRAMA DE APOYO A EMPLEADORES: PAP

Nace un segundo programa de apoyo a los empleadores, en esta oportunidad para el manejo del pago de la prima legal de servicios que se causa en el presente mes de junio. Se trata del Decreto 770 de junio 3, por medio del cual se adoptan medidas de protección al cesante, se adoptan medidas relacionadas con el manejo de la jornada laboral, se adopta el PAP y se crea el programa de auxilio a los trabajadores en suspensión contractual.

Son medidas eminentemente laborales, pero con un elemento particular asociado a lo contable y tributario a consecuencia de la creación de programa de apoyo a la prima (PAP). El capítulo III del decreto permite pactar de común acuerdo el pago de la prima del mes de junio, hasta en tres cuotas, a más tardar en diciembre 20 del presente año. Dice la norma que de común acuerdo, lo que nos ubica en un escenario de bilateralidad contractual, aunque no dudamos que esa bilateralidad será totalmente adhesiva. Esta es, sin embargo, una prerrogativa totalmente contractual y no exige intervención gubernamental alguna. En consecuencia, puede el empleador pagar la prima legal de servicios que se causa en junio de 2020, en una, dos o tres cuotas, con plazo máximo hasta diciembre 20 (fecha en la cual se paga la segunda prima).

Aplazar el pago de la prima de servicios se traduce en una medida de facilitación de caja a las empresas, que en nada afecta el elemento contable de devengo de ese gasto y de reconocimiento del pasivo. Claro está que en dimensión tributaria el aplazamiento del pago de la prima supone, de la misma forma, aplazar el descuento de la retención en la fuente porque en los pagos laborales la retención se descuenta sobre el valor del pago efectivo. De allí deriva un efecto especial de cara a los empleados sujetos a retención por el procedimiento 1, porque bajo este procedimiento, la prima causa retención en la fuente como base independiente de los demás pagos (Cfr. artículo 385 ET). En consecuencia, si el empleador paga la prima, por ejemplo, en tres cuotas, la retención deberá descontarse por cada cuota, lo que supone una reducción en la retención en la fuente a descontar por el citado procedimiento. Por otra parte, dado que la ley pregona una exención del 25% del valor de los pagos con limitación a 240 UVT por mes, es claro que en algunos casos ese diferimiento puede jugar a favor de los empleados, aumentando el techo de la misma, efecto potencial similar para quienes están sujetos a retención por el procedimiento 2.

Por otro lado, el capítulo IV del Decreto 770 crea el PAP, que viene a ser un programa idéntico al PAEF en cuanto a exigencias y condiciones (reducción ingresos 20% o más, p.ej.), excepto porque el PAP se ofrece solamente para



empleados vinculados a la nómina y que tengan salario desde un salario mínimo y hasta un millón de pesos al mes. El valor del subsidio será de \$220.000 por cada empleado. Para estos efectos, el número de empleados corresponde a los trabajadores reportados en la PILA del mes de junio de 2020, pero que hayan estado laborando en los meses de abril y mayo.

En esta oportunidad, el Decreto tampoco ha hecho calificación particular sobre el tratamiento del ingreso derivado del subsidio, de manera que, al igual que el PAEF, dicho subsidio deberá someterse a descuento de retención y autorretención especial de renta.

La operatividad y fechas de la postulación, así como la forma de determinar la reducción de los ingresos deberán ser reglamentadas por el Ministerio de Hacienda. Entre tanto, lo que sabemos por virtud del decreto es que el subsidio se pagará por una sola vez, para ayudar al pago de la prima de junio de 2020. A propósito, aclara la norma que así el empleador haga uso del pago diferido de la prima, ello no es óbice para postularse al reconocimiento del subsidio estatal.

TRIBUTAR ASESORES SAS, Empresa Colombiana líder en soluciones y servicios tributarios, autoriza reproducir, circular y/o publicar este documento excepto con fines comerciales. La autorización que se otorga, exige que se haga completa publicación tanto del contenido del documento como del logotipo, nombre y eslogan de la empresa que lo emite.

Lo que se escribe en este documento es de carácter eminentemente analítico e informativo. Por tanto, de manera alguna comporta un asesoramiento en casos particulares y concretos ni tampoco garantiza que las autoridades correspondientes compartan nuestros puntos de vista.