



## **Efecto de la tributación y las exigencias legales en la relación laboral, frente a la generación de empleo en Colombia**

*María José Caro Pérez*

*Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social.*

### **Introducción**

El trabajo humano constituye un valor fundamental el cual está consagrado en los primeros artículos de nuestra Constitución, confiriéndole características como precepto ético, político en la interpretación del actuar del estado y de los derechos y deberes contenidos en la norma superior como factor indispensable de la integración social (Gaceta Constitucional No. 23, 1991)

En nuestro país reconocer el trabajo como un derecho fundamental permite acceder a mecanismos de protección eficaces que velan por su conservación, indiscutiblemente, los análisis de la jurisprudencia de las altas Cortes constituyen parámetros de interpretación en la defensa de este derecho constitucional.

Aunado a ello, están los convenios de la OIT ratificados por Colombia, que son de obligatorio cumplimiento para los habitantes del territorio nacional, y que promulgan la defensa de los derechos humanos fundamentales en el trabajo.

El trabajo se preserva en la normativa constitucional:

“en condiciones dignas y justas”, es decir, sobre el supuesto de que quien aporta su esfuerzo a cambio de la remuneración es un ser humano, que constituye finalidad y propósito de la organización política, del orden jurídico y de las autoridades, y jamás un medio ni un instrumento para alcanzar otros fines, por vincular su fuerza, su ingenio, su pericia y su tiempo a las finalidades de otros, sean ellos particulares o públicos”<sup>1</sup>

Se pretende que a igual trabajo igual salario, que la retribución por la labor realizada permita al trabajador condiciones de vida digna para él y su familia, además su pago se realice de forma puntual y completa con el fin de no afectar su normalidad cotidiana.

<sup>1</sup> Corte Constitucional Sentencia T-026 de 2001 Mg Ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo

Ahora bien, El art. 48 superior comprende el derecho a la seguridad social, como un estado de bienestar de la persona, y como protección durante su vida activa productiva ante cualquier eventualidad.

La Seguridad social como un derecho, servicio público bajo los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad y la intervención del estado en la coordinación, dirección y control del sistema enfoca su apertura al sector privado y público en el desarrollo de la prestación del servicio.

Para lograr materializar la efectividad del servicio de la seguridad social por mandato superior, el legislativo mediante la ley 100 de 1993 garantiza la ampliación de la cobertura en salud y reconocimiento de prestaciones económicas, es así como esta ley ha tenido importantes modificaciones y decretos reglamentarios debido a la evolución socioeconómica y nuevas concepciones del derecho laboral.

Este artículo tiene como propósito analizar los efectos de la tributación y las exigencias legales en la relación laboral, para la generación de empleo en Colombia, mediante la interpretación y análisis de la normatividad de rango constitucional y legal.

Para ello en la primera parte del artículo se buscará identificar los aportes a la seguridad social integral y los aportes parafiscales. En la segunda parte se abordará el análisis de las disposiciones legales que afectan al empleador en la generación de empleo. Y finalmente en la tercera parte, se analizará los efectos de las normas tributarias y disposiciones legales que afectan el ingreso y gasto real del salario.

## Antecedentes

La generación de empleo en Colombia es un tema controversial debido a las dificultades que existen en creación y permanencia de puestos de trabajo en las organizaciones, uno de los factores predominantes son los costos laborales entendiéndose por estos las cargas tanto para el empleador como para el trabajador, los diversos aportes al Sistema de seguridad social integral y parafiscal, además del mantenimiento de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, todo ello debido a las exigencias normativas que cada vez aumentan.

El salario como derecho fundamental constituido como ingreso mínimo, vital y móvil se afecta por los descuentos obligatorios que se deben realizar para la contribución del sistema de seguridad social y parafiscal, por tanto, discrepa de la importancia que tiene al elevarlo a un derecho de rango constitucional.

En materia de análisis del salario, factores salariales y sus deducciones a cargo del empleador y trabajador, Fernando Cuartas Aguirre en su libro Salarios (Fernando, 2014),

explica con ejemplos prácticos la incidencia sobre el salario de las contribuciones obligatorias al Sistema de Seguridad Social y Parafiscal, para su concepto el fin de la normatividad en materia laboral debería ser para crear y ampliar y no para aminorar posibilidades de ofertas de trabajo.

El artículo Balance y características del mercado de trabajo y generación de empleo en Colombia 2002-2010 (Mauricio, 2013), resalta los planteamientos de varios autores frente a la informalidad del empleo, entre ellos hacen alusión a la postura de (Arango, 2013) frente al vínculo existente entre informalidad y salario mínimo como variables ya que un incremento del salario mínimo hace que acreciente la informalidad laboral, actuando este último como refugio a la exclusión del mercado de trabajo.

Seguidamente extractan otra posición sobre los salarios que perciben los trabajadores de sectores formales e informales al versen afectados por el aumento de costos salarial que redundan en forma negativa en el ingreso de los trabajadores (Mondragon-Velez, 2011).

En el análisis de la ley 1607 de 2012 (Farne Stefano y Rodriguez David Arturo), en materia laboral, dan una mirada a la reducción de los aportes a cargo de las empresas que gravan la nómina, ya que con esta reforma el gobierno aspira a la generación de empleo.

En el informe mensual del mercado laboral, Carga Impositiva sobre los salarios, marzo 2018, realizado por Fedesarrollo (Fedesarrollo, 2018), realiza un análisis sobre el recaudo tributario por renta personal y contribuciones a la seguridad social, así como de las cargas impositivas a los salarios en Colombia y comparadas con la de países de América Latina y del Caribe y de la Oede.

En el libro (Gerardo, 2018) realiza un análisis detallado de la normatividad y jurisprudencia sobre cada uno de los Sistemas de la Seguridad Social Integral, desde sus inicios hasta la actualidad, también aborda el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo y las sanciones a las que se expone el empleador por incumplimiento de sus obligaciones ante los diferentes sistemas.

## Metodología

El presente artículo se elabora analizando el aspecto legal y normativo que en Colombia rige las relaciones laborales, realizando un recorrido por los sistemas que conforman el Sistema Integral de Seguridad Social y Parafiscal y su efecto sobre el salario. Por ello, el enfoque es el de una investigación socio jurídica, de tipo explicativo, con manejo del método cualitativo, en tanto que las fuentes de información sobre la normatividad actual, interpretaciones, análisis, artículos y monografías realizados por estudiosos del tema, libros y el correspondiente análisis del contenido de textos.

## Capítulo I

### Aportes a la Seguridad Social Integral y Aportes parafiscales

Así tenemos, que los aportes a la Seguridad Social Integral y los Aportes Parafiscales son tributos cuyo hecho imponible es retribuido en beneficios por lo tanto se clasifican como contribuciones.

A renglón seguido la Corte Constitucional en su jurisprudencia<sup>2</sup> ha expresado lo siguiente:

“Poniendo en un extremo los elementos que anuncian la parafiscalidad, y en el otro los aportes para salud y pensiones, se tiene: 1) los mencionados aportes son de observancia obligatoria para empleadores y empleados, teniendo al efecto el Estado poder coercitivo para garantizar su cumplimiento; 2) dichos aportes afectan, en cuanto sujetos pasivos, a empleados y empleadores, que a su turno conforman un específico grupo socio-económico; 3) el monto de los citados aportes se revierte en beneficio exclusivo del sector integrado por empleadores y empleados. Consecuentemente ha de reconocerse que los aportes a salud y pensiones son de naturaleza parafiscal.”

Los aportes a seguridad social y parafiscal tienen como fundamento el salario<sup>3</sup> originándose éste en las relaciones laborales, en primera medida su finalidad es la protección del bienestar del trabajador por mandato constitucional y por ello la corresponsabilidad es de quien los contrata- Empleador.

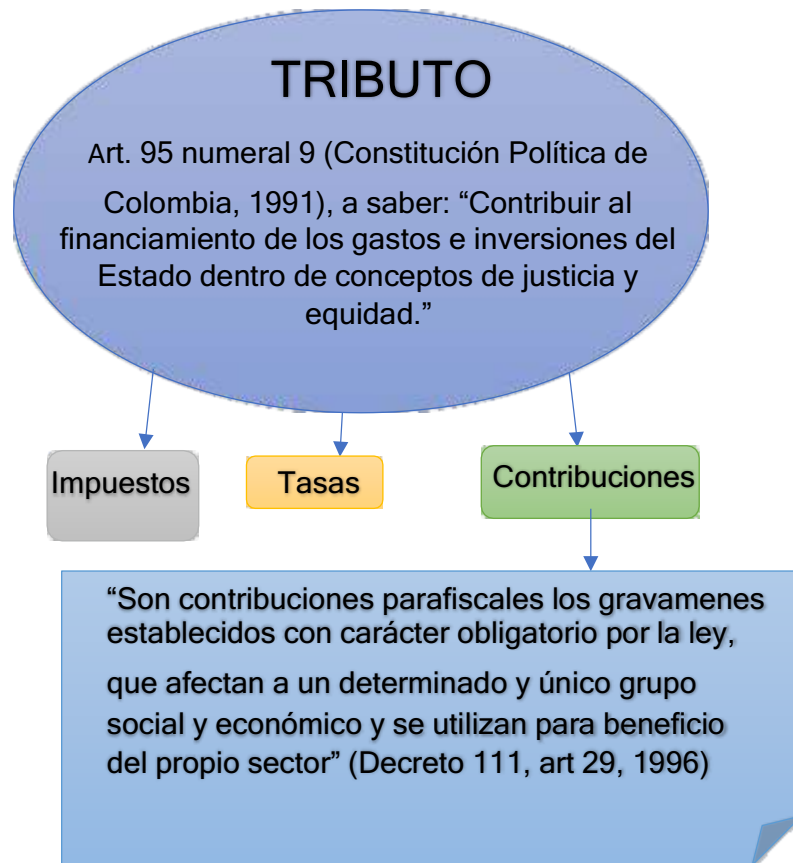
Al pactarse con el trabajador la modalidad de salario integral<sup>4</sup> la base para el cálculo de los aportes a seguridad social y parafiscal es el 70% del valor del salario integral.

Consecuentemente tenemos que a partir de la Constitución de 1991 (Constitución Política de Colombia, 1991) y bajo la ley 100 de 1993 (ley 100, 1993) y consecuentes modificaciones el legislador crea el Sistema de Seguridad Social Integral, conformado por varias instituciones independientes que a su vez actuarán en pro del empleador y trabajador.

<sup>2</sup> Corte Constitucional Sentencia C-711/01 Mag. Ponente Jaime Araujo Rentería

<sup>3</sup> CST art.127 Todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio sea cualquiera la forma o denominación que se adopte.

<sup>4</sup> CST art. 132 ... cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.



*Autor: Creación propia*

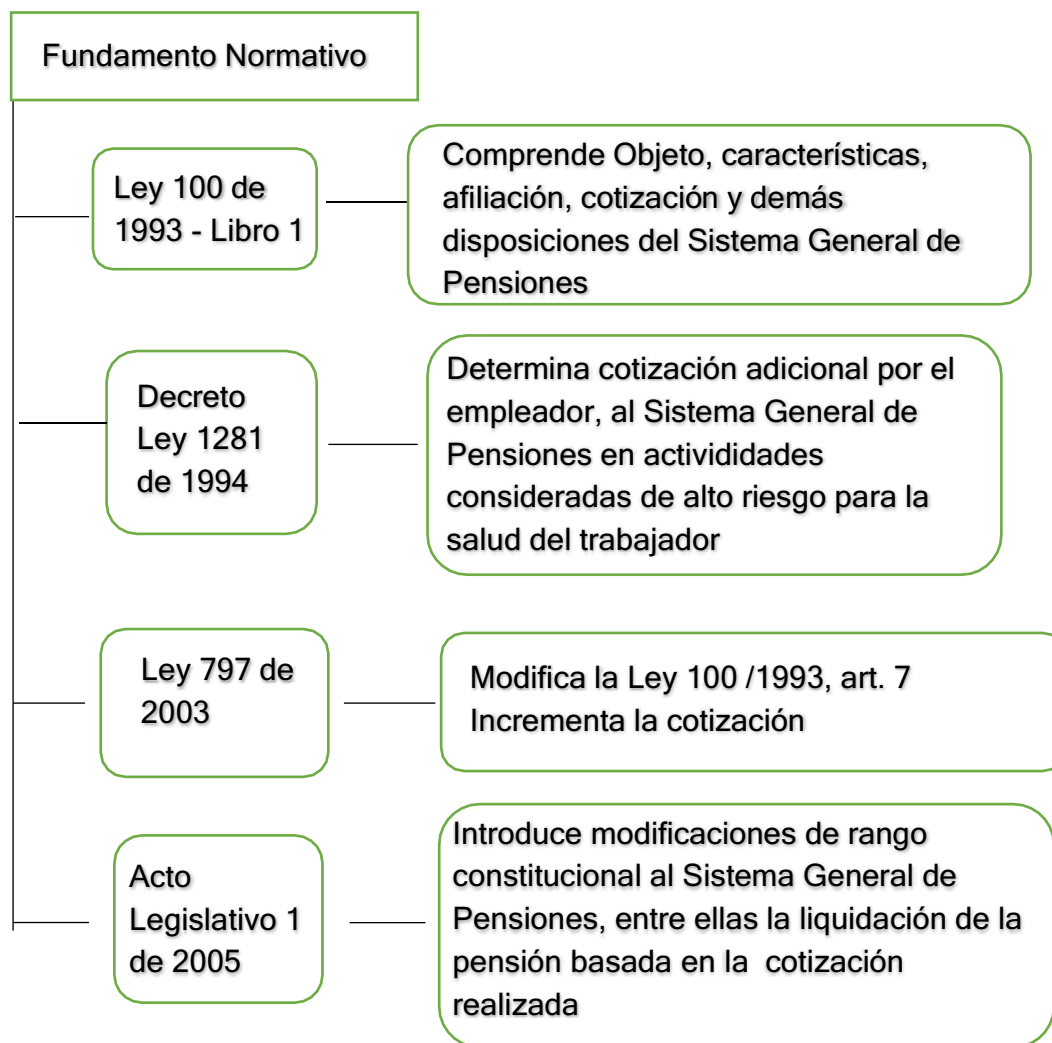
Ahora bien, cada sistema tiene sus procedimientos y tarifas aplicables al salario y el reconocimiento de las prestaciones económicas a las que haya lugar.

Como mecanismo integral de recaudo del sistema tenemos la planilla Pila, medio por el cual se realizan las contribuciones a seguridad social las cuales analizaremos a continuación en el siguiente orden:



a) Sistema General de Pensiones

Su objetivo es garantizar la protección del trabajador al terminar su vida productiva y las posibles contingencias derivadas de la vejez.



*Autor: creación propia*

Teniendo como base la normatividad mencionada, se han realizado varios cambios en el % de aportes al sistema, actualmente el porcentaje de cotización al Sistema General de Pensiones corresponde al 16%, distribuido de la siguiente forma un 75% a cargo del empleador y un 25% correspondiente al trabajador, adicionalmente una contribución a cargo de los trabajadores que tengan un ingreso salarial mensual igual o superior de 4 SMLMV con destino al fondo de solidaridad y si el ingreso es igual o mayor a 16 SMMLV tendrá un aporte adicional con destino a la subcuenta de subsistencia. (Ley 797, 2003)

Estableciendo como límite máximo para la base de cotización un ingreso salarial mensual de 25 SMMLV y mínimo sobre 1 SMMLV

Para las actividades consideradas por la legislación como de alto riesgo para la salud del trabajador, se tiene cotización especial del 10% adicional a la general del 12% a cargo del empleador

En resumen, tenemos lo siguiente:

Tabla de Aportes al Sistema General de Pensión

Aporte Sistema General de Pensión	Empleador	Trabajador
Cotización	12%	4%
Por alto riesgo	+10%	
Fondo solidaridad		1%
Subcuenta subsistencia		0.2% al 1%

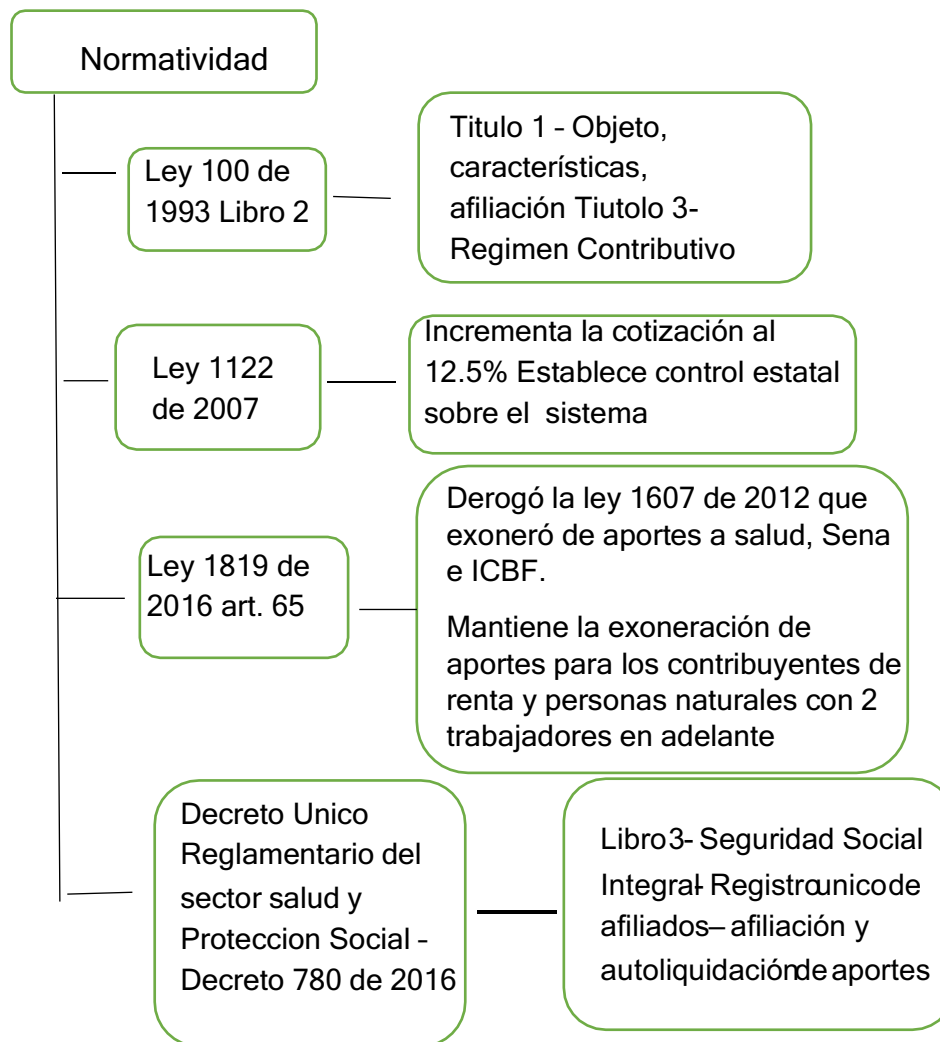
*Fuente: Elaboración propia, a partir de la normatividad vigente*

Características de la cotización al Sistema General de Pensiones:

- ✓ Es obligatoria la cotización para la vinculación por contrato laboral denominado trabajador dependiente.
- ✓ Quienes realizan los aportes pertenecen al régimen contributivo
- ✓ El Ingreso Base de Cotización es el salario mensual devengado por el trabajador, otros pagos laborales que no constituyen salario se encuentran limitados al 40% sobre el total remunerado (Ley 1393,2010,art 30) , para tal efecto sobre los valores superiores se debe realizar la respectiva cotización.
- ✓ El Ingreso Base de Cotización no puede ser inferior a un salario mínimo mensual legal vigente
- ✓ El empleador es responsable por el pago de las cotizaciones ante la entidad administradora escogida por el trabajador
- ✓ Por el principio de solidaridad, imperante en este sistema, el aporte del empleador constituye una forma de sostenimiento financiero de las pensiones.
- ✓ La contraprestación por la cotización realizada la recibe el trabajador o sus beneficiarios en caso de fallecimiento de éste, al reunir los requisitos para acceder a las diferentes clases de pensiones.

a) Sistema de Salud

La afiliación a este sistema garantiza el acceso a los servicios médicos de los trabajadores y sus beneficiarios según las condiciones establecidas en el Plan Obligatorio de Salud (POS).



A partir de enero 1 de 2007 (Ley 1122, 2007) el régimen contributivo aporta sobre el salario base de cotización el 12.5% mensual, el cual está distribuido en el 8.5% a cargo del empleador y 4% lo realiza el trabajador.

Por medio de la ley 1607 de 2012 (Ley 1607, 2012), se vislumbra el estudio del gobierno y su preocupación en la generación de puestos de trabajo, al empezar a reducir las



contribuciones sobre la nómina permitiendo así que la oferta laboral se reactive y más aún que los empresarios afilien y realicen el pago de las cotizaciones respectivas de sus colaboradores.

Esta ley permite a partir del 1 de enero de 2014 la exoneración del pago a cargo del empleador sobre el 8.5% del ingreso base de cotización, claro está con el cumplimiento de ciertos requisitos como son: “que la persona sea declarante del impuesto para la equidad CREE, se beneficia sobre sus trabajadores que devenguen hasta 10 SMMLV y la persona natural tiene otra condición que su nómina sea igual o superior a 2 trabajadores”.<sup>5</sup> En este punto no podemos dejar de paso que los requisitos para acceder a dicha exoneración dejaron por fuera a las entidades sin ánimo de lucro, como lo son, las Cooperativas, un sector que brinda oportunidades laborales igual que las demás entidades.

En las siguientes reformas tributarias, al eliminarse el Impuesto para la equidad CREE, se unifica a los contribuyentes declarantes del impuesto de renta para seguir gozando de dicha exoneración, pero siguen por fuera las entidades sin ánimo de lucro.

Con el fallo reciente del Consejo de Estado<sup>6</sup> en este año, las Cooperativas también están exoneradas del pago de la contribución señalada anteriormente, al reunir los requisitos de contribuyentes declarantes de renta y una condición más impuesta para las entidades sin ánimo de lucro que es, no estar obligadas al proceso de calificación como tal para acceder a los beneficios tributarios propios de estas entidades.

Siendo así hacen parte de la exoneración las personas jurídicas y sus asimiladas, las personas naturales y las cooperativas, claro está, cumpliendo los requisitos hasta ahora exigidos.

Por tanto, la Contribución al Sistema de Salud en estos momentos está en el 4% a cargo del trabajador, y para las demás entidades que no cumplen los requisitos o que sus trabajadores devenguen más de 10 SMMLV seguirán con el aporte del 12.5%

Tabla de Aportes al Sistema de Salud

Aporte Sistema de Salud	Empleador	Trabajador
Cotización	8.5%	4%
Aplicación ley 1819 de 2016	0	4%

*Fuente: elaboración propia, teniendo en cuenta la normatividad vigente*

<sup>5</sup> Ley 1607/2012 art. 25

<sup>6</sup> Consejo de Estado, Sentencia 23692 del 30-07-2020 Mg Ponente Stella Jeannette Carvajal Basto

Características del Sistema de Salud:

- Obligación de afiliar al trabajador dependiente – Régimen Contributivo
- El trabajador elige libremente la EPS en la que desea afiliarse
- Los aportes al sistema corresponden al Empleador y trabajador respectivamente, la obligatoriedad de efectuar los pagos derivados de la cotización del sistema es responsabilidad del empleador.
- El trabajador afiliado tiene derecho al servicio asistencial en salud para él y sus beneficiarios, maternidad, reconocimiento de incapacidades.
- En el Régimen contributivo la atención médica exige el pago de cuota moderadora y copagos

b) Cotización a Riesgos Laborales

El Sistema de Riesgos Laborales tiene como política la prevención de riesgos en las actividades realizadas por el trabajador en ejecución de sus funciones laborales, por lo tanto, participan tanto el Estado a través de las Administradoras de Riesgos Laborales, el empleador y el trabajador, procurando minimizar la siniestralidad en el desempeño de las labores contratadas.

Fundamento Normativo

Ley 100 de 1993	Decreto legislativo 1295 de 1994
Art. 139 Concede facultades extraordinarias al Gobierno para expedir las normas del estatuto general del sistema de riesgos profesionales.	Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Laborales, entre ellas las siguientes:  Art. 4 Obligación de afiliación tanto empleadores como trabajadores a una sola Entidad Administradora de Riesgos El empleador que omita la afiliación de sus trabajadores y el pago de la cotización respectiva deberá responder por las prestaciones que le correspondan a la ARL, además de las sanciones legales. La cobertura del sistema inicia desde el día calendario siguiente al de la afiliación.

	<p>Capitulo III - Afiliación y Cotizaciones al Sistema General de Riesgos Laborales</p> <p>Establece en este capítulo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ la obligatoriedad de afiliación del trabajador dependiente inclusive si es jubilado o pensionado, estudiantes de práctica, no aplica para Contrato de aprendizaje</li> <li>✓ La base de cotización que es igual a la determinada para el sistema general de pensiones</li> <li>✓ Monto de la Cotización, no podrá ser inferior a 0.348% ni superior al 8.7%</li> <li>✓ El empleador es responsable del pago de la totalidad de la cotización de los trabajadores a su servicio y de trasladar el monto de estas a la entidad administradora correspondiente dentro del término legal.</li> </ul> <p>Capítulo V, establece la clasificación para determinar la clase de riesgo según la actividad económica.</p> <p>Art. 26</p> <p>TABLA DE CLASES DE RIESGO</p> <table border="1" data-bbox="828 1297 1388 1612"> <thead> <tr> <th>CLASE</th> <th>RIESGO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>CLASE I</td> <td>RIESGO MÍNIMO</td> </tr> <tr> <td>CLASE II</td> <td>RIESGO BAJO</td> </tr> <tr> <td>CLASE III</td> <td>RIESGO MEDIO</td> </tr> <tr> <td>CLASE IV</td> <td>RIESGO ALTO</td> </tr> <tr> <td>CLASE V</td> <td>RIESGO MÁXIMO</td> </tr> </tbody> </table>	CLASE	RIESGO	CLASE I	RIESGO MÍNIMO	CLASE II	RIESGO BAJO	CLASE III	RIESGO MEDIO	CLASE IV	RIESGO ALTO	CLASE V	RIESGO MÁXIMO
CLASE	RIESGO												
CLASE I	RIESGO MÍNIMO												
CLASE II	RIESGO BAJO												
CLASE III	RIESGO MEDIO												
CLASE IV	RIESGO ALTO												
CLASE V	RIESGO MÁXIMO												
<p>Ley 776 de 2002</p>	<p>Art. 1 Establece que las Administradoras de Riesgo Laboral a la cual se encuentre afiliado el trabajador prestará los servicios asistenciales, reconocerán y pagarán las prestaciones económicas en el momento de ocurrir el accidente o en el caso de enfermedad profesional al momento de requerir la prestación.</p>												

Ley 1562 de 2012	Se introducen cambios en la afiliación al sistema de riesgos laborales en cuanto a los trabajadores independientes que desempeñen actividades catalogadas de alto riesgo, se clasifican como afiliados obligatorios y el pago de la cotización es a cargo del contratante (Ley 1562,2012, art. 2 #5)
Decreto 723 de 2013	Se reglamenta la afiliación obligatoria de los contratistas de servicios y los independientes que desarrollan actividades de alto riesgo, define las categorías de alto riesgo correspondiente a las clases IV Riesgo Alto y V Riesgo máximo de acuerdo con la clasificación de las actividades.

Finalmente, el Gobierno realiza la compilación de los decretos reglamentarios del sector trabajo en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 realizado por el Ministerio de trabajo con el fin de simplificar la normatividad vigente.

Ahora bien, en cuanto a los aportes a cargo del empleador de acuerdo con la clasificación del riesgo a la que se expone el trabajador son: (Decreto 1563,2016)

Tabla de Cotización según la clase de riesgo laboral

Clase	Riesgo	Cotización
I	Mínimo	0.522%
II	Bajo	1.044%
III	Medio	2.436%
IV	Alto	4.350%
V	Máximo	6.960%

En este sistema es importante resaltar que se debe hacer énfasis en la prevención de los riesgos, para ello tanto el Decreto 1295 de 1994 y la ley 1562 de 2012, dispusieron los servicios de promoción y prevención de riesgos que deben establecer las ARL en las empresas afiliadas, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

Las consecuencias de falencias en la política de prevención de los riesgos originan la accidentalidad en el trabajo y la enfermedad laboral, que genera controversias en el procedimiento de calificación de la pérdida de capacidad laboral para lograr alcanzar las prestaciones económicas a cargo del Sistema de Riesgo Laboral.

Aunado a ello, viene la responsabilidad objetiva del empleador por la negligencia en los procedimientos en minimizar los riesgos inherentes en el desarrollo de la actividad empresarial.

Por lo que se debe tener en cuenta que no sólo es cumplir con la afiliación y pago de la respectiva cotización sino en el diseño e implementación de ambientes seguros en el desempeño de los puestos de trabajo.

### Aportes Parafiscales

Los aportes parafiscales entendida como contribución obligatoria sobre el salario es del resorte del empleador los cuales se retribuyen en beneficio del trabajador, para el acceso de algunos servicios el usuario debe cancelar una cuota monetaria.

A continuación, se esbozan los respectivos aportes:

#### d) Cotización al Subsidio Familiar

Se cumple con la afiliación que se realiza a las Cajas de Compensación Familiar, es obligación para todo empleador que ocupe uno o más trabajadores permanentes.

El aporte se realiza a través de las Cajas de Compensación familiar que corresponde al 4%<sup>7</sup> del valor del salario incluyendo los valores por descansos remunerados de ley, convencionales o contractuales.

Bajo la vigencia de la ley 1429 de 2010 (ley 1429, 2010) con la finalidad de propiciar la creación de nuevas empresas que generen empleo, reglamentaron la gradualidad en la tarifa del pago de estos aportes, la vigencia de esta normatividad fue muy corta y exigían el cumplimiento de requisitos para mantener los beneficios.

Con este aporte tienen derecho al subsidio familiar en dinero los trabajadores cuya remuneración mensual fija o variable no sobrepase los 4 SMMLV y que sumados los ingresos con su cónyuge o compañero(a), no sobrepasen los 6 SMMLV, estableciendo además reglas para tener derecho a este subsidio dependiendo de las personas a cargo.

#### e) Cotización al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar

La cotización corresponde a todo empleador que tenga planta de personal a su servicio, sin límite de trabajadores, tamaño de la empresa o capital.

---

<sup>7</sup> Ley 21 de 1982 art. 12 y 17

El aporte es del 3%<sup>8</sup> sobre salario, a cargo del empleador, al igual que el aporte de salud exonerado inicialmente mediante la ley 1607 de 2012, derogada por la ley 1819 art. 65 que mantiene la exoneración de esta contribución a los empleadores que cumplan los requisitos legales.

f) Cotización al Sena

La función principal del Sena es la capacitación de la persona para adquirir el conocimiento y destrezas necesarios logrando una adecuada inserción y desempeño en el campo laboral.

El aporte corresponde al 2%<sup>9</sup> igualmente sobre el salario y aplica la exoneración indicada (ibidem).

## Capítulo II. Disposiciones Legales que afectan al empleador en la generación de empleo

En este aspecto tenemos otras erogaciones e inversiones que debe realizar el empleador las cuales son de obligatoria observancia, como son:

El Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo, el cual se debe implementar para la prevención y cuidado del personal en el desempeño de las actividades con el fin de mitigar la accidentalidad laboral.

Si bien es cierto que ya existían las actividades empresariales para el cuidado de los trabajadores con el fin de evitar la accidentalidad laboral, mediante la expedición de la ley 1072 de 2015 (ley 1072, 2015) este sistema debe ser implementado por todos los empleadores basado en la mejora continua, incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora, con el objetivo de identificar, reconocer, controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en los espacios laborales.

Para ello se requiere la contratación de personal idóneo, inversión en material ilustrativo, elementos de primeros auxilios, elementos de protección personal, entre otros.

Aspectos como la dotación que comprende calzado y vestido de labor, contemplada en la normatividad laboral (Codigo Sustantivo de Trabajo, 1950, art. 230) es una obligación del empleador “entregar al trabajador que lleva vinculado en la empresa más de tres meses y devengue hasta dos salarios mínimos mensuales vigentes,” igual es opcional si el empleador decide otorgarla al trabajador.

---

<sup>8</sup> Ley 89 de 1988 art. 1

<sup>9</sup> Ley 119 de 1994 art. 30

Para los trabajadores que laboran por días, tenemos el concepto del ministerio de trabajo del año 2013<sup>10</sup> que aborda la obligación en suministrar el calzado y vestido de labor advirtiendo que la normatividad no hace alusión a la jornada laboral lo que conlleva a que existan las dos exigencias expuestas anteriormente.

Otro aspecto es la cuota de aprendices Sena, regulada en la ley 789 de 2002 Art 32 (Ley 789, 2002) la cual reza:

“Las empresas privadas, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción, que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15), se encuentran obligadas a vincular aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeñan.”

Si el empleador no contrata aprendices puede optar por otra modalidad que es el pago monetizado de aprendizaje, el cual se calcula de esta forma: (ley 789 2002, art. 34).

Número total de trabajadores (-) trabajadores Independientes o transitorios	Ejemplo: 50 -10
Número de trabajadores Base del cálculo	40
Porcentaje cuota monetizada	5% se aplica sobre el resultado: $40 \times 5\% = 2$
Salario mínimo legal año 2020	877.803
Valor para pagar al Sena por Cuota monetizada	$877.803 \times 2 = \$1.755.606$

El incumplimiento de estas dos modalidades sobre cuota de aprendices acarrea la sanción contemplada en el Decreto 2978 de 2013 art. 1 párrafo (Decreto 2978, 2013, art. 1):

“La cancelación de la multa por incumplimiento de la obligación de contratar aprendices no exime al patrocinador del cumplimiento de la obligación principal incumplida o el pago de la monetización de la cuota de aprendizaje según corresponda, de conformidad con las siguientes opciones:

1. Cuando se ha decidido contratar aprendices:
  - 1.1. El pago, por cada contrato de aprendizaje incumplido, del setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente (smlmv) al momento del incumplimiento, liquidados mensualmente o por fracción de mes.

Cuando de acuerdo con la normatividad vigente haya lugar a aumentar al 100% de un (1) smlmv el valor del apoyo de sostenimiento de los aprendices en etapa práctica, el porcentaje indicado en este literal será igual a un (1) smlmv.

- 1.2. La contratación de los aprendices dejados de contratar por el tiempo del incumplimiento, adicionales a los de la cuota ordinaria obligatoria, siempre y cuando el periodo de incumplimiento sea mínimo de seis (6) meses. Los aprendices objeto de dicha compensación deberán ser patrocinados en la fase lectiva y práctica, si a ello hubiera lugar, de acuerdo con la Ley 789 de 2002.

Las condiciones para optar por la compensación establecida en el inciso anterior serán reguladas por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

2. Cuando se ha decidido monetizar:

- 2.1. Si el obligado al cumplimiento de la cuota optó por la monetización y se presenta incumplimiento en su pago, la obligación principal corresponde al valor dejado de pagar por ese concepto.”

En cuanto a la mora en el pago de los aportes antes vistos por parte del empleador, las entidades que conforman el Sistema Integral de Seguridad social y parafiscal tienen la facultad de realizar las gestiones de cobro respectivas, de por sí, el servicio se restringe cuando el empleador omite realizar los pagos obligatorios generando la negación en la atención a dichos servicios cuando el trabajador los requiera y el empleador se puede ver inmerso en Culpa Patronal ante eventos que se llegasen a presentar durante el lapso de tiempo que no realice los aportes.

De ahí que se allá creado la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales<sup>11</sup> que entre sus finalidades está el control a la evasión en la contribución obligatoria y vigilancia en el pago oportuno de aportes al Sistema Integral de Seguridad Social y Parafiscal, otorgándole facultades sancionatorias.

Ahora bien, el gobierno este año reglamentó el concepto del piso de protección social para quienes devenguen menos del salario mínimo legal mensual vigente, con el fin de incluirlos en la protección del Sistema Integral de Seguridad Social, al ser aportantes voluntarios debido a que por su nivel de ingreso no alcanzan a realizar los aportes al sistema, esto lo contempla el Decreto 1174 de 2020 (Decreto 1174,2020), que rige a partir del 1 de febrero de 2021, aunado a ello genera inquietudes en el procedimiento a realizar por parte del contratante pues debe aportar al sistema el 15% sobre el valor contratado y es quien debe realizar la respectiva afiliación.

---

<sup>11</sup> Ley 1151 de 2007 mediante la cual se crea la UGPP



Este decreto ha generado polémica basado en la idiosincrasia de nuestro país Colombia, se espera que su aplicación sea en beneficio de quienes no alcanzan a generar ingresos iguales o superiores al SMMLV y que no sea utilizado como estrategia por parte del empleador para evadir los aportes a la Seguridad Social, para ello se cuenta con el control de la UGPP que igualmente tendrá la fiscalización del cumplimiento normativo que sobre el Piso de protección social se establezca.

### **CAPITULO III. Análisis de los efectos de las normas tributarias y disposiciones legales que afectan el ingreso y gasto real del salario**

En lo que hemos podido analizar, para el empleador constituye un aspecto importante cuantificar el valor que representa la obligatoriedad de los aportes al Sistema Integral de Seguridad Social y Parafiscal, que, si bien contribuyen a las prestaciones económicas por vejez, accidentalidad o enfermedad del trabajador, para acceder a ellas los requisitos son cada vez más exigentes desde el concepto de realización de un trabajo seguro en las diversas actividades empresariales.

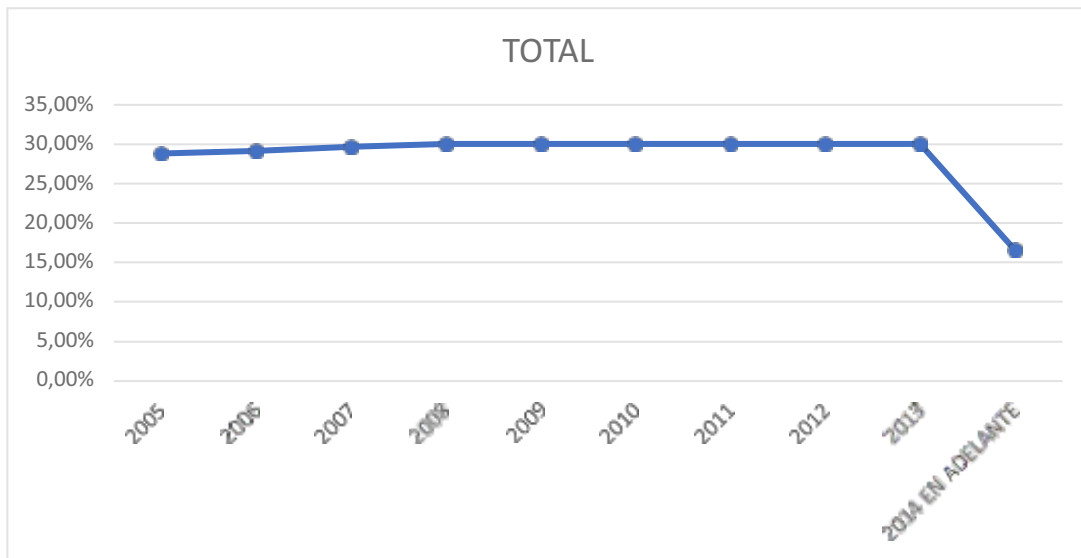
Veamos el siguiente cuadro a través de la línea del tiempo en tarifa establecida para los aportes al Sistema Integral de Seguridad social y Parafiscal.

#### **Evolución aportes Seguridad Social y parafiscales años 2005 a la fecha**

CONCEPTO	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014 EN ADELANTE
SALUD	8%	8%	8,5%	8,5%	8,5%	8,5%	8,5%	8,5%	8,5%	0%*
PENSIÓN	11,250%	11,625%	11,625%	12%	12%	12%	12%	12%	12%	12%
ARL	0,522%	0,522%	0,522%	0,522%	0,522%	0,522%	0,522%	0,522%	0,522%	0,522%
SUBSIDIO FAMILIAR	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%
ICBF	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	0%
SENA	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	0%
<b>TOTAL</b>	<b>28,77%</b>	<b>29,15%</b>	<b>29,65%</b>	<b>30,02%</b>	<b>30,02%</b>	<b>30,02%</b>	<b>30,02%</b>	<b>30,02%</b>	<b>30,02%</b>	<b>16,52%</b>

*Fuente: elaboración propia*

\*En el caso de cumplir los requisitos para la exoneración de aportes en salud, Icbf y Sena



Fuente: elaboración propia

A continuación, se muestran algunos ejemplos teniendo en cuenta el SMMLV

CONCEPTO	APORTE SEGURIDAD SOCIAL				APORTE PARAFISCAL				TOTAL GENERAL
	APORTE SALUD	APORTE PENSIÓN	APORTE ARL	TOTAL	APORTE SUBSIDIO FAMILIAR	APORTE ICBF	APORTE SENA	TOTAL	
	8,5%	12%	0,522%	21,02%	4%	3%	2%	9%	30,02%
877.803	74.613	105.336	4.582	184.532	35.112	26.334	17.556	79.002	263.534

OTROS CONCEPTOS	
DOTACION	60.000
EXAMEN DE INGRESO Y EGRESO	260.000
CAPACITACIONES	50.000
<b>TOTAL OTROS CONCEPTOS</b>	<b>370.000</b>

En este punto podemos observar un total de pagos diferentes al salario y prestaciones sociales por valor de \$633.534 que corresponde a un 72.17% del valor del salario.

Veamos, como el efecto frente a la exoneración de aportes a la cual acceden los empleadores que cumplan los requisitos establecidos legalmente proporciona un mejor panorama en la creación y mantenimiento de puestos de trabajo.

CONCEPTO	APORTE SEGURIDAD SOCIAL				APORTE PARAFISCAL				TOTAL GENERAL
	APORTE SALUD	APORTE PENSIÓN	APORTE ARL	TOTAL	APORTE SUBSIDIO FAMILIAR	APORTE ICBF	APORTE SENA	TOTAL	
	0,0%	12%	0,522%	12,52%	4%	0%	0%	9%	21,52%
877.803	-	105.336	4.582	109.918	35.112	-	-	35.112	145.031

OTROS CONCEPTOS	
DOTACION	60.000
EXAMEN DE INGRESO Y EGRESO	260.000
CAPACITACIONES	50.000
TOTAL OTROS CONCEPTOS	370.000

En este caso el valor total de los pagos es por valor de \$515.035, que correspondiente a un porcentaje del salario de 58.67%

Como podemos observar, el porcentaje disminuye en 13.5%, lo que permite inferir que los costos asociados con la nómina alivian financieramente al empleador permitiendo que sostenga los trabajadores requeridos para el desarrollo de la actividad.

Es importante traer a colación el art. 25 superior el cual establece:

“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”

En efecto, las leyes laborales son esencialmente para protección de los derechos mínimos de los trabajadores, para que la relación laboral no sea únicamente regida por las reglas del mercado.

Para mayor ilustración las estadísticas que maneja el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, Dane, referente a la tasa de ocupación laboral y desempleo, permiten inferir que existiendo personas económicamente activas para vinculación a la fuerza laboral dispuestas a aportar al desarrollo social y económico del país no se generan las fuentes de trabajo para acoger dicha oferta, este abismo se acrecienta cada vez más, obligando a los jóvenes a incursionar en otras formas de negocios individuales mediante plataformas digitales, perdiéndose la capacidad para generar empresa como una unidad de negocio donde convergen diferentes formas de trabajo y vinculación masiva de personal.

## Tasas de empleo y desempleo - Porcentaje de fuerza de trabajo

### 1.1.1.Total nacional\_periodicidad mensual

Año(aaaa)-Mes(mm)	Tasa de empleo (%)	Tasa de desempleo (%)
2020-09	50,63	15,77
2020-08	49,34	16,76
2020-07	45,10	20,22
2020-06	46,05	19,81
2020-05	43,38	21,38
2020-04	41,57	19,81
2020-03	51,70	12,63
2020-02	55,48	12,16
2020-01	54,37	12,99
2019-12	57,50	9,53
2019-11	57,85	9,25
2019-10	57,75	9,84
2019-09	56,34	10,22
2019-08	56,11	10,80
2019-07	56,23	10,72
2019-06	57,50	9,44
2019-05	56,41	10,54
2019-04	55,78	10,33
2019-03	56,39	10,82
2019-02	56,35	11,77
2019-01	55,33	12,80
2018-12	58,73	9,72
2018-11	57,53	8,76
2018-10	59,22	9,06
2018-09	58,28	9,48
2018-08	58,27	9,16
2018-07	57,44	9,72
2018-06	58,31	9,08
2018-05	57,87	9,73
2018-04	58,50	9,46
2018-03	56,99	9,44

2018-02	56,48	10,80
2018-01	55,80	11,76
2017-12	58,70	8,63
2017-11	59,35	8,37
2017-10	59,95	8,56
2017-09	58,24	9,22
2017-08	58,61	9,10
2017-07	57,52	9,68
2017-06	59,48	8,72
2017-05	58,14	9,42
2017-04	59,26	8,91
2017-03	57,40	9,70
2017-02	57,25	10,50
2017-01	56,34	11,73
2016-12	58,98	8,74
2016-11	60,35	7,51
2016-10	60,77	8,29
2016-09	58,71	8,51
2016-08	58,79	8,99
2016-07	57,30	9,85
2016-06	58,82	8,88
2016-05	58,22	8,85
2016-04	58,76	9,02
2016-03	56,88	10,14
2016-02	57,93	10,00
2016-01	56,86	11,91

Fuente: Encuesta suministrada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (<http://www.dane.gov.co>).

#### Notas aclaratorias:

- La tasa de empleo (tasa de ocupación) se refiere a la relación porcentual entre la población ocupada y la población en edad de trabajar.
- La tasa de desempleo es la relación porcentual entre el número de personas desocupadas y la población económicamente activa.
- Para los cálculos se consideran las siguientes trece ciudades: Bogotá, Cali, Medellín, Barranquilla, Bucaramanga, Manizales, Pasto, Pereira, Cúcuta, Villavicencio, Ibagué, Montería y Cartagena.
- Proyecciones calculadas en 2012: cifras calculadas con proyecciones de población basadas en el censo de 2005 actualizadas en enero de 2012.

## Conclusiones

Al abordar el tema de las relaciones laborales y los efectos que tienen en la aplicación de la basta normatividad que en Colombia hay al respecto, nos encontramos en una encrucijada al tomar la decisión de contratar nuevos cargos para el desarrollo de las actividades empresariales.

Por tanto, se requiere de especial atención de los entes gubernamentales propender por la defensa de la fuerza laboral que es una envergadura importante para el crecimiento económico y equilibrio social sin transgredir los derechos fundamentales contenidos en la constitución política y los convenios que hacen parte del bloque de constitucionalidad para la salvaguarda de los derechos del trabajador.

Los niveles de desempleo e informalidad cada vez son mayores y una de las causas del origen son los costos sobre la nómina y como se pudo detallar el porcentaje de los aportes a la Seguridad Social y Parafiscal constituye un rubro importante sobre el salario, observando la línea de tiempo de la tarifa de los aportes de manera integral al determinar la exoneración en salud y aportes al ICBF y Sena se ve una disminución significativa para los empleadores que se acogen a ésta y que por tal motivo permite la conservación y generación de puestos de trabajo.

Hacia allá apunta el ejecutivo, aunque en este año se había propuesto la eliminación de aportes a salud y parafiscales para evitar que la contratación laboral fuera menos costosa, ésta fue retirada por el gobierno.

Así las cosas, se han presentado importantes avances sobre el tema y se espera que se continúe su estudio en propender por un mejor pago al trabajador, en armonía con el ordenamiento jurídico y de la mano por mantener la productividad económica empresarial.

A partir de la ley 100 de 1993 que crea el Sistema Integral de Seguridad Social se han dado importantes cambios normativos, ampliando la cobertura de cada sistema bajo el principio de universalidad, con el fin de que todos los habitantes del territorio tengan garantizada la cobertura y accedan a las prestaciones económicas de cada sistema.

Es por ello, que en este año se inicia la reglamentación del Piso de protección social, contenido en el plan de desarrollo ley 1955 de 2019, ampliando la cobertura en el bienestar social para las personas cuyos ingresos mensuales son inferiores al salario mínimo la cual entra en vigencia a partir de febrero del año 2021 y que aún falta terminar de establecer los procedimientos a seguir en esta nueva contribución a cargo del empleador a quien le establecieron la tarifa del 15% adicional al pago por el servicio contratado.

Sin embargo, no ha sido suficiente la reglamentación y los mecanismos de cobertura en el desarrollo del derecho a la Seguridad Social, ¿por qué razón? Porque, aunque bajo el principio de sostenibilidad fiscal, los recursos de cada sistema están presupuestados, mediante las leyes conocidas como reformas tributarias, hacen más gravosa la carga tarifaria al sistema por parte del empleador, al recaer en éste el aporte significativo por el valor de su nómina se contrae la demanda laboral, y por lo tanto se ve menguadas las contribuciones al sistema.

Es así como se evidencia que una vez terminada la vida productiva el trabajador que ha cotizado al sistema no logra alcanzar la tan anhelada pensión de vejez por falta de algún requisito, y si llegase a reunirlos solo alcanza el monto del SMMLV, transgrediendo así los derechos a recibir un salario mínimo, vital y móvil.

Actualmente, cursa en el congreso proyectos de ley que en el tema planteado en este artículo es de ponerle el ojo en las reformas pensional y tributaria, para lo cual los invito a generar espacios para su lectura y debates pertinentes pues se avizoran cambios importantes que afectan nuestra vida laboral como es el caso de reunir los requisitos para lograr obtener la pensión, y de darse una transición en la aplicación de la nueva legislación se respeten los derechos adquiridos y no se presenten los vacíos que genero la ley 100 de 1993 en la aplicación del régimen de transición desarrollada mediante jurisprudencia para el cabal respeto a los derechos laborales.

## Referencias Bibliográficas

Arango, P. (2013, p.114)

Asamblea Nacional Constituyente, Gaceta Constitucional No. 23. (19 de marzo de 1991).  
*Congreso de Colombia, (9 de septiembre de 1950) Código Sustantivo de Trabajo, (D.O 27407) Congreso de Colombia, (23 de diciembre de 1993), ley 100, (D.O 41148)*

Congreso de Colombia, (9 de enero de 2007), Ley 1122. (D.O 46506)

*Congreso de Colombia, (12 de julio de 2010), art.30, Ley 1393. (D.O 47768)*

Congreso de Colombia, (29 de diciembre de 2010). ley 1429, (D.O 47937)

*Congreso de Colombia. (11 de julio de 2012), (ley 1562, (D.O 48488)*

Congreso de Colombia, (26 de diciembre de 2012). Ley 1607. (D.O 48655)

Congreso de Colombia, (27 de diciembre de 2002). Ley 789, (D.O 45046)

Congreso de Colombia, (27 de diciembre de 2002). art. 34, Ley 789, (D.O 45046)

Congreso de Colombia, (29 de enero de 2003), ley 797. (D.O 45079) Constitución Política de Colombia, (13 de junio de 1991)

Farne Stefano y Rodriguez David Arturo, 2. (s.f.). *Análisis de la ley 1607 de 2012*.

Farne Stefano, R. D. (s.f.). Empleo e Impuestos a la nómina en Colombia.

Fernando, C. A. (2014). *Salarios, aspectos a considerar en su administración y manejo*. Bogotá: Ediciones de la U.

Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo. (2018). *Carga Impositiva sobre los salarios*.

#### Bibliografía

Gerardo, A. M. (2018). *El derecho colombiano de la seguridad social* (Cuarta ed.). Bogota: Legis. Mauricio, S. T. (2013). *Balance y características del mercado de trabajo y generación de empleo en Colombia 2002 2010*.

Ministerio del Trabajo, ((27 de agosto de 2020), *Decreto 1174*

Ministerio del Trabajo, (30 de septiembre de 2016), Decreto 1563, (D.O 50012)

*Ministerio del Trabajo, (20 de diciembre de 2013) art. 1, Decreto 2978, (D.O 49010) Ministerio de Salud y Protección social, (15 de abril de 2013), Decreto 723, (D.O 48762) Ministerio de Trabajo, (26 de mayo de 2015). Decreto 1072, (D.O 49523)*

Mondragon-Velez, e. (2011).

Presidencia de la República de Colombia, ((15 de enero de 1996), Decreto 111, (D.O. 42692) Roberto, S. T. (s.f). *Balance y características del mercado de trabajo y generación de empleo en Colombia 2002- 2010*.

Gerardo, A. M. (2018). *El derecho colombiano de la seguridad social* (Cuarta ed.). Bogota: Legis.

Torres Tarazona Luis Alberto, Niño Patiño Natali, (2018), *Consideraciones de la especialidad laboral y de la seguridad social III*, Universidad Libre, Biblioteca, recuperado de <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/2/discover>

Sánchez Roberto, (17 de julio de 2013), *Enfoques, conceptos y metodologías de medición de la informalidad laboral en Colombia*, Universidad de Antioquia, recuperado de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/lecturasdeconomia/article/view/17911>

Corte Constitucional, Sala quinta de revisión (18 de enero de 2001), Sentencia T-026, ( MP José Gregorio Hernández Galindo)

Corte Constitucional, Sala plena, (5 de julio de 2001), Sentencia C-711, (MP Jaime Araujo Rentería)



Consejo de Estado, Sección Cuarta, (30 de julio de 2020), Sentencia 23692, (MP Stella Jeannette Carvajal Basto)

Congreso de Colombia, (29 de diciembre de 1988), art. 1, ley 89, (D.O 38635)

Congreso de Colombia, (9 de febrero de 1994), art. 30, ley 119, (D.O 41216)

Congreso de Colombia, (22 de enero de 1982), art. 12 y 17, ley 21, (D.O 35939) Congreso de Colombia, (24 de julio de 2007), ley 1151, (D.O 46700) Ministerio de Trabajo, (14 de febrero de 2013), Concepto 21784