

El Auxilio de Transporte y la Confusión en las Liquidaciones Laborales por parte de los Empleadores

Transportation Assistance and Confusion in Settlement Agreements by Employers

David Alexander Marquina Rodriguez¹

Corporación Universitaria Remington
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Especialización en Derecho Laboral
2025

¹ Abogado, estudiante segundo semestre de especialización de derecho laboral, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Corporación Universitaria Remington Universidad Uniremington, david.marquina.4142@miremington.edu.co. ORCID <https://orcid.org/0009-0004-7282-9851>

Resumen

El presente artículo de reflexión aborda la ambigüedad y la confusión generada en torno a la inclusión del auxilio de transporte en la base de cálculo para la liquidación de prestaciones sociales al finalizar la relación laboral. Este desconocimiento sistemático, a menudo impulsado por la complejidad normativa y la inercia administrativa, genera incertidumbre e impulsa a los trabajadores a buscar asesoría legal, siendo una causa común de disputas. El objetivo general es analizar la normativa laboral colombiana vigente para unificar criterios sobre la inclusión de dicho auxilio en los pagos finales de la liquidación de contratos, buscando reducir las discrepancias entre empleadores y empleados. El método de investigación se fundamenta en el análisis exhaustivo de la normativa laboral aplicable. La conclusión más representativa destaca que la dualidad en el tratamiento del auxilio de transporte no es un vacío legal, sino un tratamiento diferenciado que exige una interpretación legal precisa y actualizada. La persistencia de esta ambigüedad, motivada por factores como la búsqueda de reducción de costos y la antigüedad de las normas, puede llevar a errores en los pagos, generando conflictos y posibles sanciones para los empleadores, y la consecuente vulneración de los derechos de los trabajadores.

Palabras Clave: Contrato de trabajo, Salario, Prestaciones sociales.

Abstract

The present reflective article addresses the ambiguity and confusion surrounding the inclusion of the transportation subsidy in the calculation base for the settlement of social benefits upon termination of the employment relationship. This systematic lack of knowledge, often driven by normative complexity and administrative inertia, generates uncertainty and compels workers to seek legal advice, being a common cause of disputes. The general objective is to analyze the current Colombian labor regulations to unify criteria on the inclusion of this subsidy in the final payments of contract settlements, seeking to reduce discrepancies between employers and employees. The research method is based on an exhaustive analysis of the applicable labor regulations, and the most significant conclusion highlights that the duality in the treatment of the transportation subsidy is not a legal loophole but a differentiated treatment that requires precise and updated legal interpretation. The persistence of this ambiguity, motivated by factors such as the pursuit of cost reduction and

the antiquity of the norms, can lead to errors in payments, generating conflicts and possible sanctions for employers, and the consequent violation of workers' rights.

Keywords: Employment contract, salary (or wage), social benefits.

Introducción

El artículo abordó la problemática de la liquidación de contratos laborales en Colombia, enfocándose en la inclusión del auxilio de transporte en el cálculo de los elementos que compusieron la liquidación. A pesar de que la legislación protegió al trabajador al finalizar su contrato y durante la ejecución, como lo estableció el Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, la falta de conocimiento de la normativa por el tiempo generó una discrepancia frecuente entre empleadores y empleados sobre los montos finales adeudados. La pregunta central que guio el artículo fue: ¿Debió el auxilio de transporte ser incluido en la base de cálculo de todos los elementos de la liquidación, como las prestaciones sociales, las vacaciones y la seguridad social, o solo en algunos de ellos? Esta incertidumbre, sumada al desconocimiento por parte de los empleadores, llevó a los trabajadores a buscar asesoría externa, reflejando una falta de criterios unificados en el proceso.

Se observó una divergencia de criterios en la interpretación y aplicación de la normativa, lo que dio lugar a una diversidad de casos individuales que a menudo terminaron en disputas. Mientras que algunos empleadores excluyeron el auxilio de transporte del cálculo de ciertas prestaciones, argumentando su naturaleza no salarial como se estableció en la Ley 15 de 1959 y el Decreto reglamentario 1258 de 1959, la normativa legal vigente, pese a que era del año 1963, de acuerdo con la Ley 1 de 1963, sugirió su inclusión en elementos como las prestaciones sociales. Esta disparidad había creado un panorama de incertidumbre que afectó la seguridad jurídica tanto de los empleadores como de los trabajadores. La postura que se defendió en este trabajo fue que era fundamental establecer un criterio claro y unificado, basado en un análisis exhaustivo de la ley y las decisiones judiciales, para garantizar un proceso de liquidación justo y transparente.

Para responder a esta cuestión, la reflexión se apoyó en una metodología de investigación documental y análisis jurisprudencial, revisando la legislación laboral vigente en Colombia. La estructura de este trabajo se dividió en dos capítulos principales: el estudio

de la liquidación laboral en Colombia requirió una base teórica sólida; por tanto, se definió la naturaleza del auxilio de transporte, un concepto que, aunque fue un pago obligatorio, no se consideró parte del salario para todos los efectos legales como bien lo determinó la Ley 15 de 1959 y el Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social en su artículo 128. Analizar el marco jurídico que lo reguló y, junto con las normas que rigieron la liquidación de prestaciones sociales, vacaciones y seguridad social, tal como se definió en el Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social en los artículos 127, 306, 249, anudado a lo que determinó la Ley 100 de 1993, fue fundamental para entender por qué su inclusión generó debate. Este análisis inicial buscó establecer un punto de partida común, definiendo los conceptos clave y su tratamiento legal, para luego profundizar en los puntos de conflicto.

Una vez establecidos los fundamentos teóricos y normativos, fue crucial examinar las diferentes interpretaciones de la ley que existieron en la práctica. Por un lado, se encontraron las posturas de los empleadores, quienes a menudo argumentaron que el auxilio de transporte no debió ser incluido en la base de cálculo de la liquidación, basándose en la idea de que su naturaleza era compensatoria y no salarial. Por otro lado, estuvieron los trabajadores, quienes buscaron que este valor se incluyera para maximizar el monto de sus prestaciones finales. Este análisis comparativo permitió identificar las inconsistencias y los criterios que la justicia había aplicado en casos similares, revelando la falta de unificación y la necesidad de una directriz más clara. El propósito final del artículo fue ir más allá del análisis y proponer una solución práctica a la problemática. Al examinar las falencias y las interpretaciones contradictorias, se pudo formular un criterio unificado para la inclusión del auxilio de transporte en la liquidación de contratos. Esta propuesta buscó proporcionar certidumbre y minimizar la ambigüedad en el proceso. La idea fue que, al establecer una pauta clara y legalmente sustentada, tanto empleadores como empleados pudieran realizar los cálculos de liquidación de manera precisa, reduciendo así los conflictos, las demandas y la necesidad de acudir a intermediarios o a la justicia. Esto no solo benefició a las partes involucradas, sino que también contribuyó a la eficiencia y equidad del sistema laboral colombiano.

I. Conceptualización del auxilio de transporte

El auxilio de transporte es una prestación social que se otorga a los trabajadores que devengan hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV) y que deben

desplazarse desde su lugar de residencia hasta su lugar de trabajo. Como lo expresa el Ministerio de Justicia y del Derecho (2020):

El auxilio de transporte es una prestación a favor de los empleados que ganan hasta 2 salarios mínimos mensuales, cuya finalidad es la de ayudarlos con los gastos del transporte desde la casa al sitio de trabajo. Siendo esto así, existen formas de solicitar el reconocimiento de este derecho e incluso el pago de daños y perjuicios (Parr.2).

Por tanto, el auxilio de transporte se configura como un derecho laboral fundamental en Colombia, destinado a aliviar la carga económica de los trabajadores de menores ingresos en sus desplazamientos diarios al lugar de trabajo. Su reconocimiento y pago oportuno son obligaciones ineludibles para los empleadores.

Este auxilio de transporte fue creado mediante la ley 15 de 1959, estableciéndose en el artículo 2 como “Creación del Auxilio Patronal de Transporte” (Congreso de la República, Ley 15, art. 2) que reza lo siguiente:

Estableciere a cargo de los patronos en los Municipios donde las, condiciones del transporte así lo requieran a juicio del Gobierno, el pago del transporte desde el sector de su residencia hasta el sitio de su trabajo, para todos y cada uno de los trabajadores cuya remuneración no exceda de un mil quinientos pesos (\$1.500.00) mensuales. El Gobierno podrá decretar en relación con este auxilio las exoneraciones totales o parciales que considere convenientes, así como también podrá graduar su pago por escala de salarios o número de trabajadores, o monto del patrimonio del respetivo taller, negocio o empresa.

Parágrafo. El valor que se paga por auxilio de transporte no se computará como factor de salario se pagará exclusivamente por dos días trabajados.

Parágrafo transitorio. De manera temporal y transitoria, mientras esté vigente la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y de Protección Social con ocasión de la pandemia derivada del Coronavirus CQVID-19, el empleador deberá reconocer el valor establecido para el auxilio de transporte como auxilio de conectividad digital a los trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes y que desarrollen su labor en su domicilio. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables. Lo anterior no será

aplicable a los trabajadores que se desempeñan en la modalidad de teletrabajo, a quienes les seguirán siendo aplicables las disposiciones de la Ley 1221 de 2008.

Teniendo definido en qué consiste el auxilio de transporte, se detallan los elementos laborales que deben ser tenidos en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, siendo estos seguridad social, vacaciones, bonificaciones extralegales e indemnizaciones, incluyendo el auxilio de transporte.

Es importante aclarar que, antes de determinar en qué elementos se incluye el auxilio de transporte y en cuáles no, debemos entender su naturaleza: el auxilio de transporte no constituye salario. La razón es que su objetivo no es remunerar el servicio que presta el trabajador, sino compensar el gasto en el que este incurre para poder ir a su lugar de trabajo. En esencia, es un beneficio económico con un propósito específico, no una retribución directa por la labor realizada. Y esto así lo define la misma ley 15 de 1959 en el artículo 2 en su párrafo al indicar que “El valor que se paga por auxilio de transporte no se computará como factor de salario se pagará exclusivamente por dos días trabajados” (Ley 15, 1959, art. 2). Por tanto, la regulación legal de 1959 estableció que el auxilio de transporte no complementa ni forma parte del salario. Por esta razón, no se tiene en cuenta para calcular el pago de diversos derechos laborales.

II. Tratamiento legal en los diferentes elementos de la relación laboral

Para dar cuenta en qué condiciones se debe tener presente el auxilio de transporte es necesario definir que es un contrato de trabajo, siendo este un acuerdo legal que vincula a un empleador y a un empleado. En este acuerdo, el empleado se compromete a realizar un trabajo específico para el empleador, a cambio de un salario u otra forma de compensación, como así lo ha explicado muy bien los legisladores en el Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social en el artículo 22 y de igual manera Como también lo define Pérez Amorós (2019):

Por contrato de trabajo se entiende el acuerdo entre el empleador o empresario y el trabajador, por medio del cual el trabajador se compromete voluntariamente a prestar determinados servicios por cuenta del empresario (ajenidad) y bajo su dirección (dependencia, subordinación, ámbito de organización y dirección del empresario) a cambio de una retribución salarial (salario) (p. 7).

A partir de esta definición, se resume lo siguiente: un contrato de trabajo es un acuerdo legal donde una persona (el trabajador) se compromete a realizar un trabajo bajo las órdenes de otra (el empleador), a cambio de un salario. Este acuerdo establece los derechos y deberes de ambas partes en la relación laboral. Es crucial examinar el concepto de liquidación, ya que su alcance a menudo se malinterpreta. Si bien se entiende comúnmente como el cálculo que se realiza al finalizar un contrato laboral, el término también se aplica a los pagos que ocurren durante la ejecución de este. Por ejemplo, el reconocimiento y pago de prestaciones sociales periódicas constituye una forma de liquidación en el ámbito laboral.

A fin de establecer un punto de partida claro, se definirá la liquidación laboral a la luz de su concepto formal, tal como lo establece la Real Academia Española (s.f.): “Saldar, pagar enteramente una cuenta” (Parr.3). Fundamentalmente, liquidar implica saldar las obligaciones económicas del empleador hacia el trabajador del sector privado por su labor realizada. La liquidación representa el pago de todas las obligaciones que el empleador del sector privado adeuda a un trabajador por el tiempo de servicio prestado. La mayoría de los componentes de esta liquidación son beneficios adicionales al salario, diseñados para proteger y garantizar el bienestar del empleado. Por lo que analizamos uno de los primeros elementos en donde se podría intentar incluir el auxilio de transporte y es frente al Salario, entonces expliquemos en que consiste el salario, se presenta la definición del salario según la Escuela Nacional Sindical, (2019):

Salario es la plata que el empleador paga por los servicios que ha prestado el trabajador(a). En este se incluye el valor básico que hayan pactado los dos, y que no puede estar por debajo del salario mínimo legal, más los recargos por trabajo nocturno o extra, dominical o festivo, compensatorios, etc., y otros pagos en dinero o en especie que el empleador pueda entregar (p.12).

Se puede considerar entonces que el salario laboral se refiere a la remuneración que un empleador paga a un empleado a cambio de su trabajo. Pero que por razón a su naturaleza el auxilio de transporte no forma parte del salario, y no constituye salario porque su propósito no es remunerar el servicio prestado por el trabajador, sino compensar un gasto en el que incurre para poder cumplir con sus labores. Es un beneficio económico con un propósito específico, no una retribución directa por el trabajo realizado. La ley de 1959 establece que el valor pagado por auxilio de transporte no se computará como factor de salario, así como se

explicó en el capítulo anterior. El auxilio de transporte no forma parte del salario. Esta distinción legal tiene una consecuencia directa en los cálculos de la liquidación laboral, ya que el salario es el punto de referencia para determinar el valor de muchas de las obligaciones laborales que el empleador debe pagar. Por lo tanto, el auxilio de transporte no se incluye en la base de cálculo de aquellos elementos cuyo monto depende directamente del salario devengado por el trabajador.

Al revisar el siguiente elemento como lo son las prestaciones sociales precisamos lo siguiente, en términos muy sencillos podemos decir que son como un "colchón" o un "extra" que tu empleador debe darte, además de tu salario, para protegerte y ayudarte en diferentes situaciones. Son beneficios que la ley exige para que los trabajadores tengan cierta seguridad económica y bienestar. También lo determina de manera muy clara bien fue expresado por la Escuela Nacional Sindical, (2019):

Empecemos por decir que prestaciones sociales son los derechos que debe pagar el empleador a sus trabajadores (as). Que a esos derechos no se renuncia y tampoco se pueden negociar por debajo de lo que la ley establece. Cuando se firma un contrato de trabajo, el trabajador tiene derecho a que le paguen las prestaciones sociales que incluyen: Auxilio de cesantía, intereses a las cesantías, primas, dotaciones (calzado y vestido), subsidio familiar, licencias de maternidad y paternidad. Además de otras que, sin ser prestaciones, también está obligado a pagar y reconocer el empleador, como son: Vacaciones, indemnización por despido sin justa causa, indemnizaciones por despido sin autorización, indemnización moratoria, sanción por no consignar las cesantías en el fondo (p.11).

Sintetizando, las prestaciones sociales vienen a ser derechos irrenunciables que el empleador debe pagar, además del salario. Incluyen cesantías, primas, dotación, seguridad social y otros beneficios. Buscan proteger al trabajador, brindando seguridad económica y bienestar durante y después de la relación laboral.

Pero teniendo conocimiento sobre lo que consiste una prestación social esta se subdivide y la misma la compone las cesantías, que son una prestación social a la que tienen derecho todos los trabajadores con contrato laboral. Se podría decir que son un ahorro obligatorio que el empleador realiza a favor del empleado, y que este puede utilizar en ciertas

situaciones específicas. De igual forma se define de la siguiente manera según la Escuela Nacional Sindical, (2019):

Este auxilio no forma parte del salario mensual. Es una prestación social que se concede al trabajador para auxiliarle en el momento en que se encuentre cesante, es decir, sin trabajo; y se guarda en un fondo de cesantías que el trabajador elija. Sobre el valor que tenga consignado en el fondo, gana intereses (p.14).

Por lo que se puede vislumbrar del texto mencionado en materia laboral colombiana, las cesantías se configuran como una prestación social obligatoria, establecida para salvaguardar la estabilidad económica del trabajador. Este auxilio, gestionado a través de fondos específicos, representa un ahorro acumulado que devenga intereses y se destina a situaciones de desempleo o a la inversión en vivienda y educación.

De forma que aparte de las cesantías hay unos intereses que se generan por este elemento y se conoce como intereses a las cesantías conocidos como un pago adicional que el empleador debe hacer al trabajador, como compensación por el tiempo que el dinero de las cesantías ha estado en el fondo y de igual manera la Escuela Nacional Sindical (2019):

Es un valor que el empleador paga al trabajador de acuerdo con las cesantías que le correspondan. Ese valor es del 1 % mensual, que es lo mismo que decir 12 % anual. El periodo para liquidar va 1 del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, si se trabajó todo el año o proporcional según el tiempo en que se prestó el servicio (p.15).

En el contexto del sistema laboral colombiano, los intereses a las cesantías representan un derecho fundamental para el trabajador. Por lo que se finiquita que además del ahorro obligatorio de cesantías, los trabajadores reciben un pago anual llamado intereses de cesantías, que es un 12% adicional para compensar la pérdida de valor del dinero ahorrado, asegurando así su crecimiento y protección económica a largo plazo, entonces podría el lector preguntarse de donde sale esta idea de que con los intereses a las cesantías se busca proteger el poder adquisitivo del trabajador realmente no es que exista algún documento legal que lo diga explícitamente, pero se entiende que este fue el sentido del legislador al comprender la normativa ordinaria laboral colombiana y los principios económicos del país, que para ese ahorro que se realiza con el auxilio de las cesantías anualmente tenga un valor por el tema de la inflación que se pueda llegar a vivir en Colombia es que le han dado el 1% mensual y anualmente el 12% y que esto refleje un verdadero ahorro.

Por otro lado, la prima de servicios es un pago obligatorio equivalente a un mes de salario por año, dividido en dos pagos semestrales, uno a mitad de año y otro en diciembre, que busca mejorar los ingresos del trabajador y reconocer su contribución laboral. Este beneficio busca reconocer el aporte del trabajador y brindarle un apoyo económico extra. Por otro lado, como lo define la Escuela Nacional Sindical (2019):

La prima de servicios corresponde a 15 días, o medio salario, que el empleador debe pagar al trabajador dos veces al año: una a más tardar el último día del mes de junio y la otra dentro de los primeros veinte días del mes de diciembre (p.16).

En este orden de ideas la prima de servicios se consolida como un derecho laboral esencial en Colombia, representando un reconocimiento económico semestral al desempeño del trabajador. Su naturaleza obligatoria y su pago en fechas específicas (junio y diciembre) buscan proporcionar un alivio financiero y reconocer la contribución del empleado al empleador.

En Colombia, la Ley 1 de 1963 es clave para entender la liquidación de las prestaciones sociales, ya que su artículo 7 establece una norma fundamental: "Considerase incorporado al salario para todos los efectos de liquidación de prestaciones sociales, el auxilio de transporte decretado por la Ley 15 de 1959 y decretos reglamentarios" (Congreso de Colombia, 1963, art. 7). Es por lo siguiente que, a partir de la tipificación de esta norma y su promulgación desde 1963, se debe tener en cuenta que el pago y la liquidación de las prestaciones sociales no se basan únicamente en el salario. Por el contrario, la base para este cálculo debe considerar el salario devengado por el trabajador, más el auxilio de transporte, por lo que cada vez que a un trabajador se le vaya a pagar las prestaciones sociales durante la ejecución del contrato laboral y al terminar el mismo la fórmula debería ser la siguiente, Salario Base = Salario Básico Mensual + Auxilio de Transporte. Para las Cesantías: (Salario Base para Liquidación × Días Trabajados) / 360 y para la Prima de Servicios: (Salario Base para Liquidación × Días Trabajados en el Semestre) / 360.

En estos casos, cuando el auxilio de transporte no es incluido en el pago de la liquidación de prestaciones sociales, se faculta al trabajador para tomar medidas de reclamación. La ley colombiana considera esta situación como un incumplimiento de las obligaciones del empleador, y se establecen varios caminos para buscar una solución.

El primer paso recomendado consiste en la solicitud al empleador, donde se debe solicitar por escrito al empleador el pago de la suma adeudada, que corresponde al valor de las prestaciones sociales calculado con la inclusión del auxilio de transporte.

Si la solicitud escrita no resulta efectiva, se puede recurrir a la Queja o conciliación ante el Ministerio del Trabajo. Allí se puede presentar una queja por el incumplimiento o intentar una conciliación para llegar a un acuerdo sobre el pago de los derechos laborales pendientes. Se debe tener en cuenta que el Ministerio del Trabajo puede mediar y asesorar, pero no tiene la facultad de ordenar el pago.

Si los pasos anteriores no resuelven la situación, se puede presentar una Demanda judicial ante un juez laboral. Esta constituye la vía legal para exigir el pago forzado de las prestaciones sociales.

El no pago de salarios o prestaciones sociales se considera un incumplimiento de las obligaciones del empleador, lo que otorga el derecho de la Terminación del contrato con justa causa. En este caso, el empleador deberá pagar la correspondiente indemnización.

Finalmente, es fundamental tener en cuenta la Prescripción de los derechos laborales. La regla general establece que las acciones para reclamar estos derechos prescriben a los tres (3) años desde que se hacen exigibles, es decir, desde la fecha en que debieron ser pagados. Este plazo puede ser interrumpido con una reclamación escrita formal al empleador, lo que genera un plazo adicional de tres años para tomar acciones. Se entiende que la existencia de sanciones por el no pago de la debida liquidación son temas que se salen del alcance del artículo investigativo.

Teniendo en cuenta la naturaleza de las prestaciones sociales, en este apartado se analizará si el auxilio de transporte debe incluirse en el cálculo del pago de las vacaciones. Este período de descanso remunerado, regulado por el Código Sustantivo del Trabajo, constituye un derecho irrenunciable que busca garantizar el bienestar físico y mental del trabajador. A diferencia de la prima de servicios, que representa un ingreso adicional, las vacaciones se enfocan en proporcionar un espacio para el descanso y la recuperación, lo que contribuye a la salud laboral y al equilibrio entre la vida personal y profesional. Este concepto es explicado de la siguiente forma:

En Colombia, las vacaciones consisten en 15 días hábiles de descanso remunerado a los que tiene derecho el trabajador por cada año de servicio. Los días hábiles excluyen

domingos, festivos y sábados, siempre que la jornada laboral ordinaria no se realice en este último. El pago durante este período corresponde al salario normal, sin incluir horas extras, recargos ni subsidio de transporte. Este derecho se otorga anualmente, con excepción de los profesionales y ayudantes en establecimientos privados de lucha contra la tuberculosis y quienes aplican rayos X, para quienes el período es cada seis meses. (Escuela Nacional Sindical, 2019, pp. 21-22).

Este documento sintetiza los aspectos esenciales de las vacaciones laborales en Colombia, resaltando su naturaleza de derecho irrenunciable y su objetivo de proveer descanso y recuperación al trabajador. Las vacaciones, equivalentes a 15 días hábiles remunerados por cada año de servicio, no incluyen fines de semana ni días festivos, y se liquidan con el salario ordinario. Cabe destacar la excepción aplicable a los trabajadores en ciertos sectores de la salud, lo cual enfatiza la necesidad de que la normativa se adapte a las condiciones laborales particulares. En síntesis, las vacaciones se consolidan como un pilar del bienestar laboral, ya que contribuyen a la salud y a la productividad del trabajador.

Frente a la inquietud si el auxilio de transporte se incluye frente a las vacaciones o no, es que no y esto argumentado de la siguiente manera, el auxilio de transporte no se incluye en el cálculo de las vacaciones porque no se considera un factor salarial, sino una ayuda económica para cubrir los costos de desplazamiento del trabajador. A diferencia de las prestaciones sociales como las cesantías y la prima, donde la ley obliga a incluir el auxilio de transporte en su liquidación, en el caso de las vacaciones este beneficio no se aplica, ya que el trabajador no incurre en gastos de transporte durante su periodo de descanso.

Por lo que solo quedaría explicar como ultimo elemento de las liquidaciones laborales durante la ejecución del contrato laboral y posterior a su terminación, si este auxilio de transporte debe ser tomado en cuenta para el pago de los aportes a la seguridad social, ya que este es el ultimo pilar importante que se toma en cuenta cuando se ejecuta un contrato laboral, y como lo define según Congreso de la República de Colombia (1993) la Ley 100 de 1993, Artículo 1, "El sistema de seguridad social integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten". Así como también la define la Organización Internacional del Trabajo (s.f.):

La protección social, o seguridad social, proporciona beneficios a las personas en función de los riesgos que enfrentan a lo largo del ciclo de vida (por ejemplo, desempleo, discapacidad, maternidad, etc.) y a quienes sufren pobreza general y exclusión social. Los regímenes de protección social pueden financiarse mediante contribuciones salariales (seguro social) o mediante impuestos generales (asistencia social).

Considerando estas definiciones, a continuación, se explica cómo se calculan los pagos o aportes al sistema de seguridad social integral en Colombia:

El cálculo de los aportes a la seguridad social en Colombia se centra en un concepto clave, el Ingreso Base de Cotización (IBC). Este es el monto sobre el cual se aplican los porcentajes de cotización. El IBC es la base salarial del trabajador sobre la que se calculan los aportes. Incluye todos los pagos que legalmente se consideran salario, como el salario básico, las comisiones, las horas extras y los recargos. Los aportes se dividen entre el empleador y el empleado. La ley establece qué porcentaje debe asumir cada parte para los diferentes subsistemas (salud y pensión). Por ejemplo, en salud y pensión, el empleador asume la mayor parte de la cotización, mientras que al empleado se le descuenta un porcentaje menor de su salario. El empleador es el responsable de pagar la totalidad de la cotización a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), ya que este aporte cubre los accidentes y enfermedades profesionales. En resumen, el cálculo se hace sobre la base del salario del empleado (el IBC), y la carga de la cotización se distribuye entre la empresa y el trabajador, con la empresa asumiendo la totalidad del aporte a ARL.

Finalmente, se determina si el auxilio de transporte se toma en cuenta para la liquidación de los aportes al sistema de seguridad social integral en Colombia. La respuesta es que no se incluye. Legalmente, el auxilio de transporte no se considera un factor salarial. Su propósito es compensar los gastos de movilización del empleado, no remunerar su trabajo. Por esta razón, no forma parte del Ingreso Base de Cotización (IBC), que es el monto sobre el que se calculan los aportes a seguridad social (salud, pensión y riesgos laborales). En resumen, aunque la ley lo integra para el cálculo de prestaciones sociales como cesantías y primas, lo diferencia del salario, por lo que no se utiliza para determinar la base de los aportes a la seguridad social.

Conclusiones

En el ámbito del derecho laboral y la economía, el caso del auxilio de transporte revela una complejidad normativa que exige un análisis meticuloso. Si bien su naturaleza no salarial, establecida en la Ley 15 de 1959, lo excluye de la base de cálculo para los aportes a la seguridad social (salud, pensión y ARL) y para la liquidación de vacaciones, esta distinción coexiste con una ambigüedad generada por la Ley 1 de 1963, que ordena su inclusión para el cálculo de prestaciones sociales como las cesantías y la prima de servicios.

Esta dualidad no es un vacío legal, sino un tratamiento diferenciado que resalta que la liquidación laboral no es una tarea meramente administrativa, sino que requiere una interpretación legal precisa y actualizada. La persistencia de esta ambigüedad, en gran parte debido a la antigüedad de la normativa y a factores sociales como la inercia cultural, la búsqueda de reducción de costos y la complejidad administrativa, puede llevar a errores en los pagos. El desconocimiento de estas sutilezas por parte de los empleadores puede generar conflictos y sanciones, mientras que los trabajadores ven vulnerados sus derechos.

En consecuencia, el principal hallazgo es que la claridad conceptual sobre la naturaleza no salarial del auxilio debe ir de la mano con el reconocimiento de que la ley lo integra a la liquidación de ciertos derechos. Esto consolida la educación en derecho laboral y la asesoría profesional como herramientas esenciales para garantizar la equidad, el cumplimiento de las obligaciones y la prevención de litigios, permitiendo que la justicia se imponga sobre la conveniencia en el ámbito de las relaciones laborales.

El criterio unificado para la inclusión del auxilio de transporte en la liquidación de contratos consiste en establecer de forma explícita y documentada la base de cálculo para cada concepto laboral, reconociendo la dualidad que le otorga la ley.

En la práctica, esto se traduce en lo siguiente:

Para la Seguridad Social y las Vacaciones: El criterio establece que el auxilio de transporte debe excluirse de la base de cálculo (el IBC), ya que su naturaleza no salarial no lo contempla para estos fines.

Para las Prestaciones Sociales: El criterio unificado establece que el auxilio de transporte debe incluirse en la base de cálculo de las cesantías y la prima de servicios, tal como lo dispone la Ley 1 de 1963.

El objetivo es que este criterio, apoyado en la capacitación y la tecnología (sistemas de nómina), se convierta en una práctica estándar que elimine la ambigüedad, prevenga los conflictos y asegure que tanto empleadores como trabajadores cumplan con la ley de manera precisa.

Referencias

- Congreso de la República de Colombia. (30 de abril de 1959). Por la cual se da mandato al Estado para intervenir en la industria del transporte, se decreta el auxilio patronal de transporte, se crea el Fondo de Transporte Urbano y se dictan otras disposiciones. [Ley 15 de 1959]. Diario Oficial No. 29942. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=172863>
- Congreso de la República de Colombia. (1963). Por la cual se dictan normas sobre reajustes de salarios, se conceden unas autorizaciones al Gobierno y se dictan otras disposiciones. [Ley 1 de 1963]. Diario Oficial. Año XCIX. N. 31004. <https://www.suinjuriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1556008>
- Congreso de la República de Colombia. (1993). Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. [Ley 100 de 1993]. Diario Oficial No. 41.148. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html
- Escuela Nacional Sindical (2019). *Manual de Derechos Laborales*. <https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2020/02/Manual-de-derechos-laborales-CARTILLA-N%C2%BA-1-Prestaciones-sociales.pdf>
- Ministerio de Justicia y del Derecho (2020). *¿Qué es el auxilio de transporte y qué hacer si no se reconoce o paga?* <https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/LegalApp/Paginas/Que-es-el-auxilio-de-transporte-y-que-hacer-si-no-se-reconoce-o-paga.aspx>
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Seguridad Social*. <https://www.ilo.org/global/topics/social-security/lang--es/index.htm>
- Pérez Amorós, F. (2019). *Definición y sujetos del contrato de trabajo*. https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/147126/10/DerechoDelTrabajoyDeLaSeguridadSocial_Modulo3_DefinicionySujetosDelContratoDeTrabajo.pdf

Real Academia Española. (s.f.). *Diccionario de la Lengua Española*.
<https://dle.rae.es/liquidar>. <https://dle.rae.es/liquidar>.