

# **Demostrar los Beneficios o Perjuicios de los Pagos No Salariales que Afectan la Carga Prestacional en Colombia**

Andrés Camargo Ospino

Sandra Osorio Gutiérrez

Mónica Cano Santana

## **Resumen**

En Colombia, los empresarios a menudo encuentran que las contrataciones fijas de personal pueden ser un obstáculo para formalizar y consolidar una empresa. Debido a los costos relacionados, Sin embargo, existen alternativas legalmente establecidas que pueden beneficiar tanto a empleadores como a trabajadores. Este artículo tiene como objetivo dar a conocer alternativas legales como lo son; la no inclusión en el salario al trabajador de beneficios, como lo son: en algunos de los casos el transporte, prestaciones sociales, elementos de trabajo, prestaciones que ayuden al desempeño de funciones etc. Todo ello, con el fin de aliviar las cargas prestacionales para el empresario, sin violentar los derechos fundamentales del trabajador.

## **Palabras clave**

Ingreso Base de Cotización, Aporte de Riesgos Laborales, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Servicio Nacional de Aprendizaje, Cajas de Compensación Familiar, Remuneración, Salario.

## **Introducción**

El salario en Colombia es un factor que genera discusión y es una fuente de

incertidumbre en diversos sectores económicos del país. Se define como la remuneración que un trabajador recibe en dinero o en especie por un servicio o labor realizada bajo las directrices de un empleador. En general, cualquier pago que recibe el trabajador se considera parte del salario, aunque hay excepciones que no forman parte de este.

Estos pagos no salariales pueden especificarse en el contrato individual de trabajo, en acuerdos colectivos o en reglamentos internos, suelen ser sumas otorgadas por el desempeño del trabajador o a discreción del empleador, y no tienen como objetivo enriquecer el patrimonio del empleado.

Entre tanto existen, pagos no salariales, diseñados para ayudar a las pequeñas y medianas empresas a reducir su carga financiera, permitiendo así un mayor flujo de efectivo para cumplir sus objetivos. Sin embargo, es esencial que estas prácticas no dañen el ingreso que los trabajadores reciben por su trabajo, ya que la ley es clara sobre el salario mínimo que debe pagarse.

De allí que diferentes teóricos en la materia afirmen que "el salario es el beneficio del trabajo, del cual surge para el trabajador un derecho irrenunciable y para el empleador una obligación. (Obando, 2007, pág. 37)

Hay algunas excepciones en cifras que no forman parte del salario ciertas sumas ocasionales o pagos hechos por el empleador por mera liberalidad. Ejemplos de esto son gastos de viaje, medios de transporte, auxilios, propinas, y otros pagos que no son directamente por la prestación del servicio.

La Constitución Política de Colombia (1991), en su artículo 128, permite que empleador y trabajador acuerden pagos que no constituyan salario, siempre que no se infrinja el mínimo vital o que no sea remuneración por el trabajo realizado. (Costitucion

política de Colombia, 2010)

Limitaciones Legales, según la Ley 100 de 1993, los pagos laborales no salariales no pueden exceder el 40% de la remuneración total, con el propósito de garantizar aportes adecuados a la seguridad social, sin perjudicar el Ingreso Base de Cotización (IBC) del trabajador y entregando un alivio prestacional para el empresario, a continuación veremos un breve ejemplo de cómo afecta el tener en cuenta todos los pagos salariales y el no incluirlos como no salariales dentro de los pactos y negociaciones entre el empleado y empleador, velando así por la seguridad social, estabilidad laboral y confianza entre ambas partes.

**Tabla: Comparativo del gasto salarial**

CALCULO CON INGRESOS NO SALARIALES			CALCULO CON INGRESOS SALARIALES			DIFERENCIAS
DETALLE	%	VALORES	DETALLE	%	VALORES	
Salario Mensual		1.000.000	Salario Mensual		1.000.000	
Pago NO Constitutivo Salario		800.000	Pago Salarial		800.000	
<b>Total Remuneracion</b>		<b>1.800.000</b>	<b>Total Remuneracion</b>		<b>1.800.000</b>	
40% Aplicado de la Remuneracion		720.000	40% Aplicado de la Remuneracion		-	
No salarial - Calculo 40% Remuneracion			No salarial - Calculo 40% Remuneracion			
Valor Superior al 40% - Ley 1393 de 2010		80.000	Valor Superior al 40% - Ley 1393 de 2010		-	
IBC Real del Mes		1.080.000	IBC Real del Mes		1.800.000	
<b>Seguridad Social</b>			<b>Seguridad Social</b>			
Salud Empleador	8,5	91.800	Salud Empleador	8,5	153.000	61.200
Pension Empleador	12	129.600	Pension Empleador	12	216.000	86.400
Arl Riesgo I	0,522	5.638	Arl Riesgo I	0,522	9.396	3.758
<b>Total Seguridad Social</b>		<b>227.038</b>	<b>Total Seguridad Social</b>		<b>378.396</b>	<b>151.358</b>
<b>Prestaciones Sociales</b>			<b>Prestaciones Sociales</b>			
Cesantias	8,33	83.300	Cesantias	8,33	149.940	66.640
Interes a las Cesantias	12	833	Interes a las Cesantias	12	1.499	666
Prima de Servicios	8,33	83.300	Prima de Servicios	8,33	149.940	66.640
Vacaciones	4,17	41.700	Vacaciones	4,17	75.060	33.360
<b>Total Prestaciones Sociales</b>		<b>209.133</b>	<b>Total Prestaciones Sociales</b>		<b>376.439</b>	<b>167.306</b>
<b>Aportes Parafiscales</b>			<b>Aportes Parafiscales</b>			
ICBF	3	30.000	ICBF	3	54.000	24.000
SENA	2	20.000	SENA	2	36.000	16.000
<b>Total Parafiscales</b>		<b>50.000</b>	<b>Total Parafiscales</b>		<b>90.000</b>	<b>40.000</b>
<b>TOTAL COSTO/GASTO EMPLEADOR</b>		<b>2.286.171</b>	<b>TOTAL COSTO/GASTO EMPLEADOR</b>		<b>2.644.835</b>	<b>358.665</b>

Elaborado: Andres Camargo - Catalina Castaño

Fuente: 2024.

Se puede visualizar la diferencia representada en rojo al realizar pagos extras, es decir, que afectan la carga prestacional y el factor de seguridad social; sin embargo, haremos referencia en este primer inciso a la seguridad social que es el conjunto de aportes y contribuciones que tanto empleadores como trabajadores deben realizar al sistema en Colombia.

Comprende aportes que se realizan de la siguiente manera:

- Salud: el trabajador contribuye con el 4% de su salario y el empleador con el 8.5%, para un total del 12.5% de aporte a salud.
- Pensión: El trabajador aporta el 4% de su salario y el empleador el 12%, para un total de 16%. Es importante notar que existen algunas excepciones en cuanto a la edad para hacer estos aportes.
- Administradora de Riesgos Laborales (ARL): solo el aporte es pagado por el empleador y varía según el tipo de riesgo de la actividad económica de la empresa. Puede oscilar entre 0.522% y 6.960%.
- Caja de Compensación Familiar (CCF): corresponde al 4% del salario y es pagado únicamente por el empleador.
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF): el empleador aporta el 3% del salario.
- Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA): el empleador aporta el 2% del salario.

Según el derecho laboral y su editorial 2010.

Es crucial que empleadores y empleados estén al tanto de estos valores y realicen sus aportes correctamente para asegurar el acceso a los servicios de salud, pensión y otros beneficios que ofrece el sistema de seguridad social en Colombia, debido que los porcentajes mencionados se calculan generalmente sobre el salario base de cotización del trabajador. (Jose, 2010, pág. 20)

También se presenta como otro factor que, al ser tenido en cuenta al momento de ofrecer una remuneración o salario, son las prestaciones sociales las cuales afectan no solo el salario sino sus pagos extras que sean salariales y que dentro del devengo incrementan el costo o gasto de una compañía. Estas se definen de la siguiente manera:

- **Cesantías:** es una prestación social; que el empleador debe cancelar a sus trabajadores adicional al salario ordinario. El monto de esta prestación equivale a un mes de salario por cada año trabajado del empleado. son un ahorro en caso de que llegues a quedarte sin trabajo o para alcanzar tus objetivos de vivienda y educación. El porcentaje de la provisión mensual de esta prestación corresponde al 8.33% mensual.
- **Intereses a la Cesantías:** son un valor que la empresa reconoce a sus trabajadores sobre la prestación social de las cesantías y que corresponde al 1% de las mismas.
- **Primas de servicios:** es la retribución que hace el empleador por los beneficios económicos y sociales que obtiene del trabajador. Esta prestación consiste en un mes de salario por cada año de trabajo o proporcional si ha trabajado menos, la cual se paga en dos cuotas durante el año. El porcentaje de la provisión mensual de esta prestación corresponde al 8.33% mensual.

- Vacaciones: son el descanso a que todo trabajador tiene derecho, luego de haber laborado durante el tiempo que la ley considera. El porcentaje de la provisión mensual de esta prestación corresponde al 4.17% mensual que se calcula sobre el básico sin tener en cuenta el auxilio de transporte siempre y cuando devengue menos de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.
- Estas prestaciones afectan cuando el devengo que recibe el empleado es todo salarial y no se tiene en cuenta que dentro de los beneficios salariales por parte del empleador reduce un costo o gasto en las empresas lo cual incentiva a seguir entregándolos a los empleados.

La Ley 1393 de 2010, estableció el tope máximo de los pagos no salariales para el Ingreso Base de Cotización (IBC) al Sistema de Seguridad Social (SSS), el cual señala:

Sin perjuicio de lo previsto para otros fines, para los efectos relacionados con los artículos 18 y 204 de la Ley 100 de 1993, los pagos laborales no constitutivos de salario de los trabajadores particulares no podrán ser superiores al 40% del total de la remuneración (art. 30 p.5).

Se puede notar que este límite del 40% aplica únicamente a los subsistemas de salud, pensión y ARL.

De acuerdo con lo señalado, es pertinente señalar que no toda remuneración que el trabajador reciba en dinero o en especie como contraprestación del servicio se considera salarial, se deben cumplir los siguientes requisitos para que un pago tenga la connotación de no constitutivo de salario: i) exista un acuerdo previo entre empleador y empleado donde expresamente se excluyan estos pagos de la base salarial de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 344 de 1996; (ii) sean pagos otorgados por mera liberalidad y a discreción del empleador, cuyas condiciones y

otorgamiento sean fijadas de manera unilateral por éste y (iii) que no remuneran el servicio prestado por el empleado, ni dependan de su desempeño.

Así las cosas, para efectos de aportes a seguridad social, lo que se pacte como no constitutivo de salario, será base sobre el exceso del 40% del total de la remuneración del respectivo mes. Según la Guía Salarial Colombia de Hays (2022), empresa especializada en reclutamiento a nivel mundial, el 53% de los empleados cambiaría de trabajo por mejores beneficios laborales, un alto porcentaje que hace la diferencia en el competitivo mercado laboral.

## **Conclusiones**

Las leyes en Colombia nos permiten implementar métodos de pagos alternos, con garantías a los trabajadores donde no se vulneren los derechos y se obtengan las garantías mínimas para el beneficio de ambas partes sin perjudicar las utilidades de una empresa y sin desmeritar el oficio de los trabajadores. Generando así un mayor incremento de empleados en los sectores productivos en Colombia.

Estas opciones desde el punto de vista empresarial son alternativas de ganancias en las compañías donde también se pueden obtener beneficios en especie que no afecten la protección del empleado pero que garanticen las condiciones dignas y estabilidad para las empresas.

## Referencias

- Costitucion politica de colombia. (2010). *conceptos sobre las prestaciones sociales en colombia*. Bogota. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia%20-%202015.pdf>
- M Jose. (2010). *Derecho laboral*. Bogota. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/329794646\\_Los\\_principios\\_del\\_proceso\\_laboral](https://www.researchgate.net/publication/329794646_Los_principios_del_proceso_laboral)
- Garrido,Obando, . (2007). *Derecho laboral*. Bogota: Dotrina. Obtenido de [https://books.google.com.co/books?id=4eBYEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.co/books?id=4eBYEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)