

Circular No. 001 - 2021

En esta Circular encontrarán los datos de actualidad que responden a las novedades para el año 2021 en materia de Salario, Auxilio de Transporte, Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), entre otros; así como la regulación actual respecto de elementos derivados de todo contrato de trabajo.

Tabla de Contenido

1.	Salario Mínimo Legal	2
2.	Auxilio de Transporte	2
3.	Consideraciones Comunes a los numerales 1 y 2.....	3
4.	Horas Extra, Recargos Nocturnos y Dominicales.....	3
5.	Salario Integral.....	5
6.	Jornada Familiar y Subsidio Familiar	5
7.	Aportes al Sistema de Seguridad Social Integral.....	6
8.	Consignación de Cesantías y Pago de Intereses de Cesantías.....	9
9.	Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	10
10.	Información de contacto	10

1. Salario Mínimo Legal

- 1.1. El Gobierno Nacional, a través del *Decreto 1785 del 29 de diciembre de 2020*, fijó el Salario Mínimo Legal para el año 2021, en la suma de novecientos ocho mil quinientos veintiséis pesos moneda legal colombiana **(\$908.526)**.
- 1.2. En línea con lo anterior, el Salario Diario Legal para el año 2021, asciende a la suma de treinta mil doscientos ochenta y cuatro pesos moneda legal colombiana **(\$30.284)**.
- 1.3. Por lo tanto, es necesario realizar ajustes respecto de aquellos trabajadores que laboren bajo la jornada máxima legal definida en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, y cuya remuneración actual sea inferior a 1SMMLV.

2. Auxilio de Transporte

- 2.1. El Gobierno Nacional, a través del *Decreto 1786 del 29 de diciembre de 2020*, fijó el Auxilio de Transporte para el año 2021, en la suma de ciento seis mil cuatrocientos cincuenta y cuatro pesos moneda legal colombiana **(\$106.454)**.
- 2.2. En consecuencia, el Auxilio de Transporte Diario para el año 2021, asciende a la suma de tres mil quinientos cuarenta y ocho pesos moneda legal colombiana **(\$3.548)**.
- 2.3. Es necesario realizar las siguientes precisiones frente al Auxilio de Transporte.
 - 2.3.1. Tendrán derecho al pago del Auxilio de Transporte aquellos trabajadores que devenguen¹ hasta 2 SMMLV, esto es, la suma de un millón ochocientos diecisiete mil cincuenta y dos pesos moneda legal colombiana **(\$1.817.052)**. Salvo los siguientes casos: cuando el trabajador viva en el lugar donde presta sus servicios, cuando la empresa suministra el transporte de manera gratuita.
 - 2.3.2. De conformidad con el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, el Auxilio de Transporte es un pago que no constituye salario, no obstante, debe ser tenido en cuenta para liquidar las siguientes prestaciones sociales: Cesantías, Intereses a las Cesantías, Primas de Servicio.

¹ El alcance del concepto “salario devengado”, comprende todos los pagos que reciba el trabajador en dinero o en especie, como contraprestación directa de su servicio, de conformidad con el contenido del artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo.

2.3.3. En todo caso, el valor correspondiente al Auxilio de Transporte no deberá ser tenido en cuenta para: Liquidación de vacaciones, aportes al sistema de seguridad social, y pagos parafiscales.

3. Consideraciones Comunes a los numerales 1 y 2

3.1. Atendiendo al contenido del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, se *sugiere* efectuar la siguiente variación: para los trabajadores que devenguen un (1) SMMLV fijar una remuneración correspondiente a novecientos nueve mil pesos moneda legal colombiana (**\$909.000**), y en este orden de ideas, cancelar al trabajador la suma total de un millón quince mil cuatrocientos cincuenta y cuatro pesos moneda legal colombiana (**\$1.015.454**) incluido el auxilio de transporte.

3.2. Esta sugerencia radica en que la indemnización por falta de pago al terminar la relación laboral tiene dos variantes:

3.2.1. Para efectos de los trabajadores que devenguen más de un (1) SMMLV, la sanción en comento corresponderá a 1 día de salario por cada día de retardo, durante los 24 meses siguientes a la terminación del contrato de trabajo, y luego intereses moratorios a la tasa certificada por la Superintendencia Financiera.

3.2.2. Para efectos de los trabajadores que devenguen un (1) SMMLV, la sanción en comento corresponderá a 1 día de salario por cada día de retardo, por todo el tiempo que transcurra desde la finalización del contrato hasta que se verifique el pago de los salarios o prestaciones sociales adeudadas.

4. Horas Extra, Recargos Nocturnos y Dominicales

4.1. Tendrán derecho al pago de recargos nocturnos y dominicales aquellos trabajadores que laboren bajo la jornada máxima legal prevista en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

4.1.1. Debe señalarse que aquellas personas que devenguen un salario superior a 10 SMMLV, es decir, la suma de nueve millones ochenta y cinco mil doscientos sesenta pesos moneda legal colombiana (**\$9.085.260**) no tendrán derecho al

pago de horas extra, recargos nocturnos, ni dominicales. (Código Sustantivo del Trabajo, artículo 132, numeral 2).

4.1.2. Por otro lado, es necesario precisar que aquellos trabajadores de dirección, confianza y manejo se encuentran excluidos del pago de horas extra, no obstante, si tienen derecho al reconocimiento de recargos nocturnos, dominicales y festivos (Código Sustantivo del Trabajo, artículo 162).

4.2. Considerando las precisiones realizadas en los numerales 3.1.1 y 3.1.2, y atendiendo al contenido del artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual define las tasas y liquidaciones de recargos, los valores correspondientes al año 2021 ascienden a:

Concepto	Alcance	Recargo	Valor*
Recargo nocturno	Corresponde a las actividades laborales realizadas entre las 9:00 pm y las 6:00 am.	35%	\$1.325 adicional por cada hora laborada
Recargo extra diurno	Corresponde a las actividades laborales que excedan las 8 horas de la jornada máxima, y se realicen entre las 6:00 am y las 9:00 pm.	25%	\$946 adicional por cada hora laborada
Recargo extra nocturno	Corresponde a las actividades laborales que excedan las 8 horas de la jornada máxima, y se realicen entre las 9:00 pm y las 6:00 am.	75%	\$2.839 adicional por cada hora laborada.
Recargo extra diurno (dominical / festivo)	Corresponde a las actividades laborales realizadas domingos o festivos que excedan las 8 horas de la jornada máxima, y se realicen entre las 6:00 am y las 9:00 pm.	25% + 75%	\$3.786 adicional por cada hora laborada.
Recargo extra nocturno (dominical / festivo)	Corresponde a las actividades laborales realizadas domingos o festivos que excedan las 8 horas de la jornada máxima, y se realicen entre las 9:00 pm y las 6:00 am.	75% + 75%	\$5.678 adicional por cada hora laborada.

* El valor base para estos cálculos es de tres mil setecientos ochenta y cinco pesos moneda legal colombiana (\$3.785), correspondiente al valor de la hora laboral ordinaria

5. Salario Integral

5.1. El artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo señala que es salario integral aquel superior a diez (10) SMMLV, más un factor prestacional que no podrá ser inferior al 30% de dicha cuantía. Por lo tanto, el Salario Mínimo Integral para el año 2021 no puede ser inferior a once millones ochocientos diez mil ochocientos treinta y ocho pesos moneda legal colombiana (**\$11.810.838**), dividido así:

5.1.1. Salario Base (70%): Nueve millones ochenta y cinco mil doscientos sesenta pesos moneda legal colombiana (**\$9.085.260**)

5.1.2. Factor Prestacional (30%): Dos millones setecientos veinticinco mil quinientos setenta y ocho peso moneda legal colombiana (**\$2.725.578**).

5.2. Dando alcance a lo señalado en el numeral 1.3, es necesario realizar ajustes sobre el valor devengado por aquellos trabajadores que, mediante acuerdo, se acogieron a esta modalidad de salario.

6. Jornada Familiar y Subsidio Familiar

6.1. Jornada Familiar

6.1.1. A partir de la promulgación de la Ley 1857 de 2017, cada semestre del año, los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar un día, distinto al día de descanso remunerado, en el que sus trabajadores puedan compartir un espacio con sus familias. En todo caso, empleador y trabajador podrán acordar la compensación de la jornada en un horario laboral complementario.

6.1.2. Este espacio podrá ser definido directamente por el empleador, o junto con la Caja de Compensación Familiar a la que se encuentren inscritos los trabajadores.

6.1.3. El empleador podrá designar una sola jornada, o podrá efectuar distintas jornadas dividiendo a sus trabajadores en grupos.

6.2. Subsidio Familiar

6.2.1. Se trata de una prestación social, a cargo de la Caja de Compensación Familiar

a la cual se encuentre afiliado el trabajador, pagadera en dinero o en especie, que en ningún caso será entendida como salario.

- 6.2.2. De conformidad con la Ley 789 de 2002, serán beneficiarios de esta prestación aquellos trabajadores que cumplan en conjunto los siguientes requisitos: (i) Salario inferior a cuatro (4) SMMLV, es decir, tres millones seiscientos treinta y cuatro mil ciento cuatro pesos moneda legal colombiana (**\$3.634.104**); (ii) Mínimo 96 horas laboradas mensualmente; (iii) Que los ingresos percibidos por el trabajador y su cónyuge o compañero/a permanente no superen 6 SMMLV, es decir, cinco millones cuatrocientos cincuenta y un mil ciento cincuenta y seis pesos moneda legal colombiana (**\$5.451.156**); (iv) Que cuenten con personas a cargo, de acuerdo con lo señalado en la Ley.
- 6.2.3. El empleador deberá actualizar o reportar a la correspondiente Caja de Compensación aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos descritos en el numeral 5.2.2.
- 6.2.4. La entidad encargada de fijar la cuota monetaria a la que hace referencia este numeral es la Superintendencia de Subsidio Familiar.

7. Aportes al Sistema de Seguridad Social Integral

7.1. Aportes en materia de salud, pensión y riesgos laborales

- 7.1.1. Para trabajadores que devenguen menos de 10 SMMLV:

Tabla 1. Porcentaje de Aportes a Seguridad Social

Concepto	Empleador	Trabajador	Total
Pensión	12%	4%	16%
Salud	8.5%*	4%	12.5%
Riesgos Laborales	Entre 0.522% y 4.350%**	0%	
*Es necesario revisar el alcance de la exoneración señalada en el artículo 65 de la Ley 1819 de 2016.			
**Este valor se definirá dependiendo del Riesgo que represente el trabajador			

- 7.1.2. Para trabajadores que devenguen más de diez (10) SMMLV:

Los porcentajes definidos en la Tabla No. 1 serán los mismos tratándose de trabajadores cuya remuneración se pacte bajo la modalidad de salario integral, no obstante, de acuerdo con el contenido del artículo 18 de la Ley

100 de 1993 el ingreso base de cotización corresponderá al 70% de dicho salario. Tratándose del Salario Mínimo Integral, esta suma asciende a ocho millones doscientos sesenta y siete mil quinientos ochenta y seis pesos moneda legal colombiana (**\$8.267.586**) para el año 2021.

Debe resaltarse que, para efectos de aportes en salud, el artículo 65 de la Ley 1819 de 2016 excluye expresamente a aquellos empleadores de realizarlos en favor de trabajadores que devenguen un salario superior a 10 SMMLV.

7.1.3. Aportes en Salud dentro del Régimen Contributivo del trabajador pensionado.

El parágrafo 5 del artículo 204 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 142 de la Ley 2100 de 2019, señala que la cotización mensual a salud a cargo de los pensionados se determinará para los años 2020 y 2021 como se indica a continuación:

Mesada pensional en salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMMLV)	Cotización mensual en salud
1 SMMLV	8%
>1 SMMLV y hasta 2 SMMLV	10%
>2 SMMLV y hasta 5 SMMLV	12%
>5 SMMLV y hasta 8 SMMLV	12%
>8 SMMLV	12%

7.1.4. Límite de pagos no salariales tratándose de aportes a Seguridad Social.

7.1.4.1. El artículo 30 de la Ley 1393 de 2010, señala que los pagos laborales no constitutivos de salario, para efectos de cotizaciones a salud y pensión, no podrán ser superiores al cuarenta por ciento (40%) del total de los ingresos que se deriven de la relación laboral en determinado periodo.

7.1.4.2. Frente a esta afirmación es necesario realizar dos precisiones:

- (i) La Doctrina y la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales - UGPP han señalado que esta prohibición se extiende también a los aportes a riesgos laborales;
- (ii) Cualquier monto no salarial, o suma de dinero entregada al

trabajador a título de mera liberalidad, que exceda el cuarenta por ciento (40%) señalado en el artículo 30 de la Ley 1393 de 2010, será tenida en cuenta para efectos de los aportes a seguridad social en pensión, salud y riesgos laborales.

7.2. Aportes parafiscales

- 7.2.1. Se trata de una contribución obligatoria en favor del SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar a la que están obligados los empleadores respecto de cada uno de sus empleados.
- 7.2.2. Los porcentajes que el empleador debe pagar por cada uno de los conceptos señalados en el numeral 6.2.1 son los siguientes:

Concepto	Porcentaje
Cajas de Compensación Familiar	4%
SENA	3%
ICBF	3%

- 7.2.3. Los empleadores de trabajadores que devenguen un salario inferior a 10 SMMLV estarán exentos de las contribuciones correspondientes al SENA y al ICBF, en virtud del contenido del artículo 65 de la Ley 1819 de 2016.

7.3. Fondo de Solidaridad Pensional

- 7.3.1. El artículo 25 de la Ley 100 de 1993 creó el Fondo de Solidaridad Pensional, el cual tiene por objeto subsidiar los aportes al Régimen General de Pensiones de los trabajadores asalariados o independientes que carezcan de recursos para efectuar la totalidad de sus aportes.
- 7.3.2. Todo trabajador cuyo salario sea igual o superior a 4 SMMLV deberá realizar un aporte adicional y de carácter obligatorio al Fondo de Solidaridad Pensional. Los porcentajes se encuentran descritos en la siguiente tabla:

Rango Salario (en SMMLV)	>= 4 a <16	>= 16 a 17	De 17 a 18	De 18 a 19	De 19 a 20	Superiores a 20
Porcentaje Adicional	1%	1,2%	1,4%	1,6%	1,8%	2%

8. Consignación de Cesantías y Pago de Intereses de Cesantías

8.1. Consignación de cesantías

8.1.1. El numeral 1 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 prevé, en cabeza del empleador, la obligación de consignar el valor de las cesantías causadas en el año o fracción inmediatamente anterior, a más tardar el 14 de febrero del año siguiente. Es importante señalar que esta disposición excluye a los trabajadores cuyo inicio de labores fue anterior al 1 de enero de 1991.

8.1.2. Debe recordarse que para calcular el valor de las cesantías la Ley consagra la siguiente fórmula:

$$\text{Cesantías} = \frac{\text{Ingreso Base de Liquidación} \times \text{Días Laborados}}{360}$$

8.1.3. En caso de que el trabajador no haya elegido su fondo de cesantías, el trabajador podrá consignar la suma correspondiente en el fondo de su elección.

8.1.4. Con todo, el valor de las cesantías causadas en el año 2020 deberá ser consignadas a más tardar el lunes, 15 de febrero de 2021. (Siendo que el 14 de febrero es un día no hábil y la Ley extiende dicho plazo al día hábil siguiente).

8.2. Pago intereses de cesantías

8.2.1. El numeral 2 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 señala que el empleador deberá cancelar directamente al trabajador los intereses correspondientes al 12% del valor de las cesantías causadas en el año o fracción inmediatamente anterior. El plazo máximo para cancelar esta suma es el 31 de enero del año siguiente a la causación de los intereses.

8.2.2. Debe recordarse que para calcular el valor de las cesantías la Ley consagra la siguiente fórmula:

$$\text{Intereses de Cesantías} = \frac{\text{Valor Cesantías} \times \text{Días Laborados} \times 0.12}{360}$$

8.2.3. Con todo, el valor de los intereses de las cesantías deberá ser pagado al trabajador a más tardar el domingo 31 de enero de 2021.

9. Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

- 9.1. Debe recordarse que el Decreto 1443 de 2014 definió las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) con las cuales deben contar, entre otros, los empleadores públicos, y privados.
- 9.2. Los Estándares Mínimos del SG-SST para las empresas fueron definidos por la Resolución 0312 de 2019, y se encuentran divididos por número de trabajadores y clasificación de riesgos.
- 9.3. Mediante Circular 0071 del 30 de noviembre de 2020, el Ministerio de Trabajo señaló que, de conformidad con el contenido de la Resolución 0312 de 2019, la Dirección de Riesgo Laborales del Ministerio de Trabajo dispuso un formulario denominado “Autoevaluación y Plan de Mejoramiento” con el fin de que empleadores públicos o privados, trabajadores independientes, empresas de servicios temporales, entre otros, registren la información en materia del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, para los años 2019 y 2020.
- 9.4. El plazo para diligenciar este formulario vence el 31 de enero de 2021.

10. Información de contacto

En caso de que requiera mayor información, por favor no dude en contactarnos:

Nicolás Galeano

nicolas.galeano@osmanabogados.co

info@osmanabogados.co

• • •