

ADMINISTRACION DE SALARIOS

TITULO V. / SALARIOS.

Prof. Jairo Orozco T.

CAPITULO I. - DISPOSICIONES GENERALES.

ARTICULO 127. ELEMENTOS INTEGRANTES. Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino 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, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

ARTICULO 128. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIOS. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el {empleador}, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.

Propinas y comisiones no constituyen salario ya que de acuerdo con las normas del código del trabajo lo que el trabajador recibe de terceros como retribución a su labor no puede ser tomado como salario. En cambio las comisiones o porcentajes sobre las ventas si son salario por que son una forma en la que el patrono reconoce el esfuerzo de su empleado y lo remunera proporcionalmente a sus resultados.

Las prestaciones sociales que establece la ley, como las cesantías, las pensiones o las primas de junio o diciembre no se toman como salario. En el caso de las primas extralegales, las que el patrono paga de manera adicional son consideradas salario cuando se pagan habitualmente y además son una retribución directa por los servicios.

La Corte Constitucional de Colombia ha legislado sobre los factores que componen salario para los efectos legales, anteriormente se mencionó la jurisprudencia sobre el asunto. Concluimos entonces que hacen parte del salario el sueldo mensual, todas las bonificaciones que se paguen habitualmente, las horas extras, los recargos nocturnos, los días de descanso remunerados, incluyendo domingo y festivos y las comisiones por ventas.

En el caso de los viáticos, estos constituyen salario solo cuando están destinados al alojamiento y manutención del empleado, es decir pago de hoteles y restaurantes. La razón es que la alimentación y el alojamiento son necesidades del trabajador que se deben cubrir con su salario, por tanto, si la empresa le cubre esa necesidad, debe considerarse como salario ese pago que la empresa ha realizado, puesto que uno de los objetivos del salario que se le paga al trabajador, es precisamente que este se procure su propia alimentación y alojamiento. Distinto sucede con el transporte, puesto que la necesidad de transporte obedece a la satisfacción de una necesidad de la empresa, y es la empresa la que se supone debe asumirlo.

COSTO INTEGRAL DEL SALARIO

LAS PRESTACIONES SOCIALES son los dineros adicionales al Salario que el empleador debe reconocer al trabajador vinculado mediante Contrato de trabajo por sus servicios prestados. Es el reconociendo a su aporte en la generación de ingresos y utilidad en la empresa o unidad económica.

PRIMA DE SERVICIOS. Toda empresa debe pagar a cada empleado un salario mensual, del cual, quince días se deben pagar, por tardar el último día del mes de junio y los restantes quince días en los primeros 20 días del mes de diciembre. Según el artículo 307 del código sustantivo del trabajo, la prima de servicios no es salario ni se debe computar como salario en ningún caso, tratamiento que se le da a las demás prestaciones sociales. En el caso que el empleado opere con un Contrato de trabajo a término fijo, la prima de servicios se calculara en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea. La base para el cálculo de la prima de servicios es el Salario básico más Auxilio de transporte, promedio de horas extras comisiones y cualquier otro pago considerado salario.

En cuanto al auxilio de transporte, este no es factor salarial, pero por mandato expreso del artículo 7º de la ley 1ª de 1.963, este se considera incorporado al salario para todos los efectos de liquidación de prestaciones sociales.

CESANTÍAS. El trabajador tiene derecho a que se le pague un Salario mensual por cada año de trabajo o proporcionalmente a la fracción de año trabajado. Para liquidar el auxilio de cesantía se toma como base el último salario mensual devengado por el trabajador, siempre que no haya tenido variación en los tres (3) últimos meses. En el caso contrario y en el de los salarios variables, se tomará como base el promedio de lo devengado en el último año de servicios o en todo el tiempo servido si fuere menor de un año. En este caso también se tiene en cuenta el auxilio de transporte como base para el cálculo de las cesantías. La liquidación de las cesantías se hará el último día de cada año o al finalizar el contrato. El auxilio de cesantías debe ser consignado por el empleador antes del 15 de febrero del siguiente año en una cuenta individual de cada trabajador en el fondo que el empleado elija. De no consignarse oportunamente las cesantías, el empleador deberá pagar un día de salario por cada día de retraso en la consignación o pago de las cesantías. Como ya se dijo, el auxilio de cesantías se liquida al finalizar el año, caso en el cual se consigna en un fondo, o a la terminación del contrato. Sin embargo, es posible hacer liquidaciones parciales de las cesantías siempre y cuando estas sean utilizadas para la construcción o mejoramiento de vivienda. El empleador debe pagar por concepto de intereses sobre las cesantías un 12% anual, o proporcionalmente al tiempo trabajado.

VACACIONES. Los empleados tienen derecho a quince (15) días anuales de descanso remunerado, para su liquidación se toman los factores salariales excepto el auxilio de transporte.

LOS PARAFISCALES. Toda empresa o unidad productiva que tenga trabajadores vinculados mediante Contrato de trabajo debe hacer un aporte equivalente al 9% de su Nómina por concepto de los llamados aportes parafiscales, los cuales se distribuirán de la siguiente forma: 4% para el subsidio familiar (Cajas de Compensación Familiar), 3% para el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y 2% para el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

EJERCICIO

Usted como Director de Operaciones de una empresa, tiene a su cargo a un empleado que devenga un sueldo mensual de \$ 945.500, y desea saber cuál es el costo integral del salario de ese empleado en particular para un periodo mensual, sabiendo que el promedio de tiempo extraordinario trabajado asciende a \$84.600, que no devenga primas, bonificaciones ni viáticos permanentes, o cualquier otro pago en dinero ni en especie.

Es necesario calcular y detallar todos los factores salariales, prestacionales y de aportes o contribuciones parafiscales que hagan parte del salario integral.