

¿QUÉ ES EL SALARIO?

Es la remuneración más directa que recibe el trabajador por la prestación personal de su servicio. Está constituido por el pago ordinario, fijo o variable y todo lo que recibe el trabajador como contraprestación directa del servicio que presta.
Artículos 127 a 157 del Código Sustantivo del Trabajo.

Programe su cita en el teléfono: 882 1093, ext. 101

¿QUÉ ES EL SALARIO?

¿Cómo sabemos si un pago es salario?

Son tres los criterios que nos permiten determinar si los dineros o especies recibidas por el trabajador constituyen salario: 1) Que sea retributivo en forma directa del servicio prestado. 2) Que ingrese al patrimonio del trabajador y lo enriquezca. 3) Que tenga el carácter de no gratuidad o liberalidad.

Son salario las primas, sobresueldos, porcentajes sobre ventas, comisiones, bonificaciones habituales, el valor del trabajo suplementario o de horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio.

Modalidades del salario:

a) Según la forma: en dinero o en especie. b) Según la periodicidad con que se recibe: ordinario o extraordinario. c) Según la constancia con que se recibe: fijo, variable o mixto. d) Por unidad de tiempo: diario, decenal, semanal, quincenal, mensual. El periodo máximo de pago no puede exceder de un mes. La remuneración mensual comprende los días de trabajo y también los de descansos semanales obligatorios. e) Por obra o resultado. f) Básico e integral.

¿Qué pagos no constituyen salario?

No son salario, y por lo tanto no se incluye en la liquidación de las prestaciones sociales, las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, tales como: primas, bonificaciones o gratificaciones, la participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria, lo que recibe el trabajador 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 y las prestaciones sociales que de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo son:

- Los pagos o beneficios por accidente de trabajo o enfermedad profesional
- Auxilio monetario por enfermedad no profesional
- Calzado y vestido de labor
- Pagos y beneficios por maternidad
- Gastos de entierro del trabajador
- Auxilio de cesantía y sus intereses
- Pensión de jubilación o vejez
- Auxilio por enfermedad no profesional e invalidez
- Prima de servicio

Los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente, u otorgados en forma extra legal 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 extra legales, de vacaciones, de servicios o de navidad.

El auxilio de transporte, las vacaciones, ya sea su disfrute o su compensación en dinero, los viáticos accidentales y los permanentes en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador los medios de transporte o gastos de representación, las propinas.

¿Qué es el salario en especie?

Es toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, como la alimentación, habitación o vestuario suministrada al trabajador o a su familia, salvo que las partes hayan pactado por escrito que dichos beneficios no constituyen salario.

¿En dónde y cuando se paga el salario?

Salvo convenio por escrito, el pago del salario debe efectuarse en el lugar donde el trabajador presta sus servicios en horas de trabajo o inmediatamente después que éste cese.

¿A quién se hace el pago?

El salario se paga directamente al trabajador o a la persona que él autorice por escrito.

El trabajador puede autorizar que su salario sea depositado en una cuenta bancaria; el pago hecho en esta forma es válido.

¿Cuando se paga el salario sin que el trabajador preste el servicio?

Cuando el servicio no se presta por disposición o culpa del empleador el trabajador tiene derecho a percibir el salario correspondiente.

¿En qué circunstancias puede haber retención, deducción o compensación de salarios?

El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador; para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el patrono, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados, o pérdidas o averías de elementos de trabajo; avances o anticipos del salario; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.

Así mismo, no es posible efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista la orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional, o la parte del salario declarada inembargable por la ley, o en cuanto el total de la deuda supere al monto del salario del trabajador en tres meses.

Tampoco se pueden hacer deducciones, retenciones o compensaciones de las prestaciones sociales legales o extra legales, sin autorización del trabajador o sin mandamiento judicial en caso de embargo por alimentos o cooperativas o fondos de empleados.

Los créditos a favor de cooperativas o fondos de empleados deben constar en libranzas, títulos valores, o cualquier otro documento suscrito por el deudor, quien para el efecto deberá autorizar el correspondiente descuento; estos tendrán prelación sobre cualquier otro por concepto de obligaciones sociales, salvo los judiciales y en ningún caso puede exceder del 50% del salario.

El empleador no está obligado a efectuar descuentos sobre el salario por conciliaciones o acuerdos voluntarios celebrados ante las Comisarías de Familia o Defensorías de Familia, debido a que solo se pueden practicar descuentos provenientes de embargo decretado por el juez competente, de conformidad con lo establecido en el artículo 153 del D.E. 2737 de 1989.

Descuentos permitidos:

1. Por disposición legal:
 - Retención en la fuente
 - Aportes obligatorios a la seguridad social
 - Imposición de multas en caso de sanciones disciplinarias
 - Cuotas sindicales
2. Embargos por alimentos
3. Embargos por obligaciones fiscales
4. Embargos a favor de cooperativas o fondos de empleados
5. Embargos por obligaciones civiles o comerciales
6. Descuentos autorizados por el empleado por obligaciones adquiridas a favor de cooperativas y fondos de empleados.
7. Descuentos autorizados por el empleado a favor de la empresa (cuotas de amortización de préstamos, fondo de pensiones voluntarias, etc).

Los descuentos efectuados sin autorización del trabajador, o de la ley, o del Inspector del Trabajo o del Juez al ordenar un embargo, en los términos estudiados, deriva en ilegalidad del mismo y, en estos eventos, el trabajador tendrá derecho a la devolución de las sumas descontadas sin su autorización y la posibilidad de reclamar la indemnización moratoria.

La autorización del descuento debe ser expresa, escrita e individual para cada caso.

Embargo de salarios

Dentro del trámite de los procesos judiciales por alimentos, por obligaciones contraídas por los trabajadores a favor de

cooperativas, fondos de empleados, u obligaciones civiles, los salarios de estos pueden ser embargados por los jueces que conocen de dichos procesos.

El salario mínimo legal o convencional no es embargable. El excedente sólo es embargable en una quinta parte, tratándose de ejecuciones civiles o comerciales. Si el embargo se produce por demanda de una cooperativa para el recaudo de obligaciones a su favor o dentro de un proceso de alimentos éste no puede exceder del 50%.

Si recibida la orden de embargo el empleador no le diere cumplimiento responderá por las sumas dejadas de descontar.

Salario para liquidar cesantías

Se toma el último salario mensual devengado por el trabajador, sino ha variado en los tres últimos meses. En caso contrario, o de salarios variables se tomará como base el promedio de lo devengado en el último año de servicio o en todo el tiempo servido, si fuere inferior a un año.

Es decir, se debe tener en cuenta tanto el salario ordinario como todos aquellos elementos que lo constituyen, tales como: horas extras, recargos nocturnos, trabajo en dominicales o feriados, etc. También se incluirá el auxilio de transporte, si el trabajador tuviere este derecho. (Ley 1 de 1963).

Salario para liquidar prima de servicios

Se toma el promedio de lo devengado por el trabajador en el respectivo semestre, más el auxilio de transporte.

En este evento no interesa si hubo variación del salario del trabajador en los tres últimos meses.

Si, por ejemplo, el trabajador en diciembre laboró horas extras, como estas sumas pueden ser canceladas en el siguiente periodo de pago, se deberán incluir para la liquidación de la prima de servicios del segundo semestre, o del primero del año siguiente, dependiendo de la oportunidad en que este se haya realizado.

¿Qué documentos debe aportar en caso de necesitar consulta en el área laboral alrededor de un contrato de trabajo?

1. Copia de su cédula de ciudadanía.
2. Copia de una factura de servicios públicos.
3. Copia del contrato laboral.
4. Cualquier otro documento enviado por su empleador en el curso de la relación laboral; ejemplo, desprendibles de pago, memorandos y demás.