



JAHV McGregor

BOLETIN COMERCIANTES

Nº 5 - Mayo de 2010

**Un excelente servicio
nuestra mayor garantía**

Volumen III. No. 5

- Impuestos
- Revisorías Fiscales
- Auditorías
- Asesorías
- Consultorías
- Outsourcing Contable

QUE ES SALARIO?

Se puede decir como respuesta corta, que es el pago que recibe una persona por una labor prestada. Pero la definición, que nos trae el artículo 127 del Código Laboral es mucho más compleja, veamos: "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.

O sea, podemos resumirlo, en que salario es:

- El pago habitual (semanal, quincenal o mensual)
- Todo pago directo por el servicio.
- Primas, sobresueldos y bonificaciones (**habituales o periódicas en los 3 casos**)
- Todo los valores pagados por trabajo suplementario (*Extras diurnas, nocturnas y dominicales*)
- Comisiones por ventas o servicios.

Los pagos habituales

Una característica fundamental para que un pago se considere salario, es su habitualidad y su directa relación con el servicio prestado.

La mala práctica con los pagos habituales para pretender desvirtuar su calidad de salario

Algunos empleadores, pretendiendo reducir la carga prestacional o de seguridad social, acuerdan con el trabajador un salario. Pero al momento de empezar a pagarlo o fijarlo en el contrato, utilizan una **suma inferior en calidad de salario** y la otra parte, **le dan la denominación** de primas o bonificaciones y pretenden

darle la denominación de "Mera liberalidad" junto a la frase "este pago no constituye salario". Pero este pago que el empleador a pretendido denominarlo *prima o bonificación, por mera liberalidad y no constitutivo de salario*", se paga **todos los meses**, de tal manera que estamos frente a un pago habitual y no ocasional.

De tal manera que en el ejemplo anterior, el día de mañana el trabajador podría demandar a su empleador y el Juez Laboral podría declarar que todos esos pagos habituales que se disfrazaron como primas o bonificaciones de mera liberalidad realmente eran salario y el Juez ordenará re liquidar las prestaciones sociales y pagos a seguridad social, sobre el verdadero salario pagado al trabajador.

Entonces, ¿Qué es una prima o bonificación ocasional no constitutiva de salario?

Es un verdadero "*regalo*" que da el empleador a su trabajador, en cualquier momento, pues no está comprometido a darlo si no quiere o no puede y en cualquier momento del año, sin que exista una periodicidad en particular.

Por ejemplo, el empleador decide el 24 de diciembre, regalarle a cada trabajador de su empresa, \$ 50.000 y a otros de \$ 100.000, pero el otro 24 de diciembre del próximo año no lo hace, pero decide hacerlo con cada trabajador el día que cumpla años, por ejemplo. Esto sí es un verdadero pago **ocasional** y por mera liberalidad, que por supuesto, cada que el empleador lo dé, establecerá claramente en un documento que dicho pago, **no** constituye para ningún efecto, factor salarial, prestacional, ni será base para seguridad social.

Pagos que NO constituyen salario

Son aquellos valores que por regla general son pagados **no** para su beneficio, **ni** para enriquecer su patrimonio, sino para **poder** desempeñar sus funciones, como son los gastos



JAHV McGregor

BOLETIN COMERCIANTES

Nº 5 - Marzo de 2010

**Un excelente servicio
nuestra mayor garantía**

Volumen III No.5

- Impuestos
- Revisorías Fiscales
- Auditorías
- Asesorías
- Consultorías
- Outsourcing Contable

de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y similares.

Así mismo, tampoco serán salario, **siempre y en todos los casos, que se haya acordado previamente** entre empleador y trabajador, auxilios habituales u ocasionales, bien sea en **dinero** o **especie** como alimento, habitación o vestuario o primas extralegales, o vacaciones extralegales, (*más de los 15 días obligatorios*), regalos, participación ocasional de utilidades.

Ojo, no pactar lo anterior previamente que **no** constituye salario, será tenido como tal para efectos prestacionales y de seguridad social.

Salario en especie

Es cuando el empleador paga parte del salario, no en dinero sino en otros bienes materiales como dar la alimentación, la habitación y vestido (*fuera del obligatorio*). **Es necesario** que esté pactado por escrito y el monto de dinero que equivaldrá dicha especie.

Forma de pago del salario

Puede ser tanto en **dinero** como en **especie**, pero en caso de ser en especie, debe cumplirse con dos reglas:

- Para los que perciben un salario mínimo, no puede recibir en dinero en efectivo, menos del 70%.
- Para los que perciben más de un salario mínimo, deben recibir mínimo en dinero en efectivo el 50% del salario acordado.

Salario Integral

El único salario que puede denominarse como salario integral, es aquel que **supere** como mínimo el valor de 13 salarios mínimos mensuales legales vigentes. De dicho salario integral que se acuerde, el 70% será para todos los efectos considerado salario (*para liquidar seguridad social,*

Parafiscales y vacaciones) y el 30% restante, es el que cubre el valor por cesantías, primas, recargos por trabajo nocturno, extraordinario, dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones, que si se deben pagar normalmente sobre la base del 70% del salario integral.

Periodos de pago

Se podrá acordar su pago en días (*Jornal*), semanal, quincenal o mensual, que es lo máximo que se puede acordar la periodicidad del pago del salario.

Son varias las formas de pago, los periodos de pago y sobre todo, los valores que se pagan a un trabajador creyendo que no son salario, cuando sí lo son. Por ello, es importante recordar estos aspectos importantes sobre salarios. (Tomado de Actualicese.com).

El próximo 3 de junio de 2010, siéntase respaldado por C & A - Consultorías & Auditorías, eligiéndonos para la Revisoría Fiscal de la Cámara de Comercio de Manizales 2010-2012