



SALARIOS



¿Qué es salario?



Se entiende por salario toda la retribución, ya sea en dinero o en especie que reciba una persona en retribución a la fuerza laboral entregada, este concepto está regulado por el Código Sustantivo de Trabajo en los siguientes términos:

[Ver más](#)



¿Qué es salario?



Se entiende por salario toda la retribución, ya sea en dinero o en especie que reciba una persona en retribución a la fuerza laboral entregada, este concepto está regulado por el Código Sustantivo de Trabajo en los siguientes términos:

Ver más



“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.”

La ley posibilita que el pago del salario se realice de varias maneras:



Tipos de salario



1 Dinero:



Se paga en moneda circulante, de manera directa.

2 En especie:



Se retribuye una parte del salario mediante alimentación, habitación, vestuario, entre otros. Debe ser acordada por escrito y en dicho documento se deberá conceder un valor monetario a dicha especie. No es posible pactar toda la remuneración bajo esta modalidad

Ver más



Tipos de salario



1 Dinero:



Se paga en moneda circulante, de manera directa.

2 En especie:



Se retribuye una parte del salario mediante alimentación, habitación, vestuario, entre otros. Debe ser acordada por escrito y en dicho documento se deberá conceder un valor monetario a dicha especie. No es posible pactar toda la remuneración bajo esta modalidad

Ver más



Salario en especie: Parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, como alimentación, habitación o vestuario que el empleado suministra al trabajador o a su familia.

Debe valorarse el porcentaje en el contrato:

No puede ser más del 50% (30% en SMLMV).

Prohibición de trueque: No se puede pagar en fichas, vales o en títulos obligatoriamente redimibles en almacenes de empleador.

Cuando se estipula en moneda extranjera el trabajador puede exigir liquidación a la TRM del momento en que deba efectuarse el pago.

Las propinas ni son salarios ni lo compensan.

3 Salario fijo:



Cuando los factores que sirven para determinar el monto del salario permanecen constantes en el respectivo periodo de pago y el trabajador percibe una suma determinada como salario.

4 Salario variable:



Existen variables que cambian para establecer el valor de la remuneración, tales como, las comisiones por ventas, recuperación de cartera, remuneración que se pacta con incentivos, a destajo o por tarea.

3 Salario mínimo:



Es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia en el orden material, moral y cultural.

4 Salario integral:



El salario integral es una modalidad de salario contemplada en el Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.), en donde se estipula que cuando un trabajador devengue diez (10) o más S.M.M.L.V., podrá pactar con el empleador por escrito, un salario en el que además de recibir el pago ordinario por la prestación de sus servicios, podrá adicionarse a dicho valor un monto correspondiente al 30% de dicha cuantía que compensé también el valor de las prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de las primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en la estipulación hecha por las partes, exceptuando de dichos valores, el correspondiente a las vacaciones.

En el salario integral se encuentran incluidos los pagos por trabajo nocturno, extraordinario, dominical y festivo, primas legales, extralegales, cesantías e intereses, entre otros conceptos laborales

Ver más



3 Salario fijo:



Cuando los factores que sirven para determinar el monto del salario permanecen constantes en el respectivo periodo de pago y el trabajador percibe una suma determinada como salario.

4 Salario variable:



Existen variables que cambian para establecer el valor de la remuneración, tales como, las comisiones por ventas, recuperación de cartera, remuneración que se pacta con incentivos, a destajo o por tarea.

4 Salario integral:

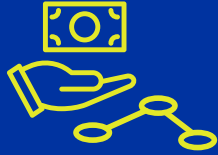


El salario integral es una modalidad de salario contemplada en el Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.), en donde se estipula que cuando un trabajador devengue diez (10) o más S.M.M.L.V., podrá pactar con el empleador por escrito, un salario en el que además de recibir el pago ordinario por la prestación de sus servicios, podrá adicionarse a dicho valor un monto correspondiente al 30% de dicha cuantía que compensé también el valor de las prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno,

*De acuerdo a lo anterior, el salario integral no puede ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más un treinta por ciento (30%) correspondiente al factor prestacional (el porcentaje del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos) de manera que el salario integral no puede ser inferior a trece (13) S.M.M.L.V. (teniendo en cuenta los 10 salarios más el treinta por ciento de factor prestacional, es decir $10 * 30\% = 3 / 10 + 3 = 13$).*



Para el cálculo del ingreso base de cotización -IBC- para el cálculo de los aportes a seguridad social y aportes parafiscales se tomará el setenta por ciento (70%) del valor total devengado, es decir, el 70% de los trece (13) S.M.M.L.V.



Factores que constituyen salario

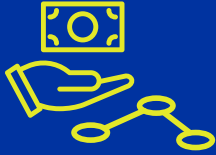
Son los elementos que el empleador utiliza para remunerar el servicio prestado por el trabajador, que pueden diferenciarse de la siguiente manera:

- 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.

Notas importantes:



Factores que constituyen salario



Son los elementos que el empleador utiliza para remunerar el servicio prestado por el trabajador, que pueden diferenciarse de la siguiente manera:

- 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.

Notas importantes:



- El salario es la base para el cálculo de i) prestaciones sociales, ii) vacaciones, descansos y iii) aportes a la seguridad social.
- Pueden existir pagos que, por su naturaleza, no constituyan salario, como lo que se entrega para la prestación del servicio (ej. Gastos de representación).
- Pueden existir pagos que pudiendo ser considerados como salario no tienen relación simétrica con el servicio personal (ej. Participación utilidades, prima de navidad) y pueden ser despojados de tal calidad por las partes.
- Cuando el pago es retribución directa del servicio, ni aún las partes pueden despojar sus efectos salariales.
- Lo que se pacte como no constitutivo de salario no hace parte de la base para el cálculo de prestaciones, pero sí de la seguridad social en los términos del art. 30 Ley 1393 de 2010.



¿Qué no es salario?



Son aquellas sumas de dinero que el empleador reconoce al empleado por mera liberalidad, de manera ocasional y que no buscan remunerar el servicio sino facilitar e impactar favorablemente en el trabajador o su grupo familiar.

Ver más



¿Qué no es salario?



Son aquellas sumas de dinero que el empleador reconoce al empleado por mera liberalidad, de manera ocasional y que no buscan remunerar el servicio sino facilitar e impactar favorablemente en el trabajador o su grupo familiar.

Ver más



El artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo señala los pagos que no constituyen salario en los siguientes términos:



“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”.

Si bien la norma da cierta libertad para que las partes acuerden que ciertos pagos no constituirán salarios, no es una patente de corso para que sobre cualquier pago se haga tal acuerdo de exclusión salarial, pues ello iría en detrimento de los intereses del trabajador.

En consecuencia, para que un pago no constituya salario debe cumplirse con los siguientes criterios:

- El pago no debe retribuir el trabajo del trabajador.
- No debe cambiar la naturaleza de un pago.
- Deben ser específicos.
- Debe tener una destinación específica.





Pactos de exclusión salarial:

- Son acuerdos que se dan entre el trabajador y el empleador para acordar que determinada suma de dinero, que no esté encaminada a remunerar el servicio prestado, no sean tenidos en cuenta como parte del salario.
- Es decir, los pactos de exclusión salarial únicamente pueden recaer sobre conceptos que no se otorgan como contraprestación del servicio prestado, por ejemplo, alimentación, vestuario o primas de vacaciones o de navidad, pero que, de no mediar dicho acuerdo, podrían llegar a ser considerados salario o plantearse su discusión.

[¿Qué tener en cuenta?](#)

[Ver más](#)





Pactos de exclusión salarial:

- Son acuerdos que se dan entre el trabajador y el empleador para acordar que determinada suma de dinero, que no esté encaminada a remunerar el servicio prestado, no sean tenidos en cuenta como parte del salario.
- Es decir, los pactos de exclusión salarial únicamente pueden recaer sobre conceptos que no se otorgan como contraprestación del servicio prestado, por ejemplo, alimentación, vestuario o primas de vacaciones o de navidad, pero que, de no mediar dicho acuerdo, podrían llegar a ser considerados salario o plantearse su discusión.

¿Qué tener en cuenta?



- Los viáticos permanentes son salario en lo que corresponde a manutención y alojamiento
- Los viáticos ocasionales nunca son salario
- El salario debe pagarse por períodos iguales y vencidos. Para los jornales no mayor de una semana, para sueldos no mayor de un mes
- Los recargos deben pagarse con el salario del período laborado o en el siguiente
- Debe pagarse en el lugar de prestación del servicio. No puede pagarse en centros de vicio o lugares de recreo, en expendios de mercancías o alcohol
- El pago se hace al trabajador o quien autorice por escrito. No se puede ceder de antemano
- Cuando por disposición del empleador no se preste el servicio, se debe pagar el salario



Pactos de exclusión salarial:

- Son acuerdos que se dan entre el trabajador y el empleador para acordar que determinada suma de dinero, que no esté encaminada a remunerar el servicio prestado, no sean tenidos en cuenta como parte del salario.
- Es decir, los pactos de exclusión salarial únicamente pueden recaer sobre conceptos que no se otorgan como contraprestación del servicio prestado, por ejemplo, alimentación, vestuario o primas de vacaciones o de navidad, pero que, de no mediar dicho acuerdo, podrían llegar a ser considerados salario o plantearse su discusión.

[¿Qué tener en cuenta?](#)

[Ver más](#)



Deducciones permitidas

- El empleador solo podrá realizar descuentos de los salarios del empleado que se encuentren expresamente autorizados por la ley, que se deriven de la voluntad del empleado o provengan de una orden de una autoridad competente.
- En caso de que el empleador realice descuentos no autorizados o que no cumplan con los parámetros antes indicados, podrá generarse a favor del trabajador una indemnización moratoria por el no pago completo de salarios y prestaciones sociales y que, podría generarse responsabilidad solidaria del empleador con el trabajador cuando aquel no efectúa los descuentos que estén amparados según lo dicho.
- Regla general solamente es embargable la quinta parte de lo que exceda del valor del respectivo salario mínimo legal, con excepción de las órdenes judiciales originadas en procesos de alimentos o en "las demás obligaciones que para la protección de la mujer o de los hijos establece la ley."
- El salario mínimo mensual legal vigente y el convencional por regla general son inembargables, excepto cuando son deudas por cooperativas o de alimentos.
- Las deducciones a favor de las cooperativas tendrán prelación sobre cualquier otro descuento por obligaciones civiles, salvo las judiciales por alimentos.
- Las entidades operadoras de libranza solo podrán solicitar la realización de descuentos sobre los salarios de los empleados y no sobre las prestaciones sociales.

Ver más



Ver más



Deducciones permitidas



- El empleador solo podrá realizar descuentos de los salarios del empleado que se encuentren expresamente autorizados por la ley, que se deriven de la voluntad del empleado o provengan de una orden de una autoridad competente.
- En caso de que el empleador realice descuentos no autorizados o que no cumplan con los parámetros antes indicados, podrá generarse a favor del trabajador una indemnización moratoria por el no pago completo de salarios y prestaciones sociales y que, podría generarse responsabilidad social del empleador con el trabajador cuando no efectúa los descuentos que estén amparados según lo dicho.
- Regla general solamente es embargable la quinta parte de lo que exceda del valor del respectivo salario mínimo legal, con excepción de las órdenes judiciales originadas en pro de alimentos o en "las demás obligaciones que para la protección de la mujer o de los establece la ley."
- El salario mínimo mensual legal vigente y el convencional por regla general son inembargables, excepto cuando son deducidos por cooperativas o de alimentos.
- Las deducciones a favor de las cooperativas tendrán prelación sobre cualquier otro descuento por obligaciones civiles, salvo las judiciales por alimentos.
- Las entidades operadoras de libranza solo podrán solicitar la realización de descuentos sobre los salarios de los empleados y no sobre las prestaciones sociales.



Teniendo en cuenta la expresa disposición legal, La capacidad de deducción que se tendrá en cuenta para las libranzas es sobre el salario neto del empleado, es decir, lo que el trabajador realmente percibe después de la aplicación de los descuentos de seguridad social y tributarios.

- Para los otros conceptos de deducciones, la capacidad que se tendrá en cuenta es sobre el valor bruto del salario.



Dentro del Código Sustantivo de Trabajo existe la prohibición de realizar cualquier retención de salarios y prestaciones en dinero de los trabajadores, sin su expresa autorización para cada uno de los casos. Sin embargo, si existen unas excepciones respecto a las deducciones establecidas por concepto de:

Descuentos legales:



Con relación a los descuentos legales, se tiene que son aquellos sobre los que recaen los pagos legales de prestaciones sociales u otros beneficios para el trabajador. Entre ellos también están conceptos como cuotas sindicales y de cooperativas, el pago de multas, retención en la fuente, entre otros. Para este punto, el límite de descuento es el salario mínimo.



■ **Salud:** 4% sobre los devengado.

■ **Pensión:** 4% sobre lo devengado.

■ **Fondo de solidaridad pensional:**
Cuando los ingresos mensuales sean iguales o superiores a 4 salarios mínimos, se debe aportar un 1%.

■ **Subcuenta subsistencia:**
Cuando los ingresos mensuales sean iguales o superiores a 16 S.M.M.L.V, se debe aportar además del 1%.

■ **Retención en la fuente:** Si hubiere lugar, la empresa deberá calcular y retener al empleado el valor correspondiente a Retención en la fuente por ingresos laborales.

■ **Cuotas sindicales:** Las cuotas que los trabajadores sindicalizados deben aportar al sindicato al que estén afiliados, y siempre que medie autorización del trabajador, se pueden descontar o deducir de la nómina del trabajador.



Adicional, frente a los ingresos de un empleado se pueden aplicar otras deducciones, tales como:

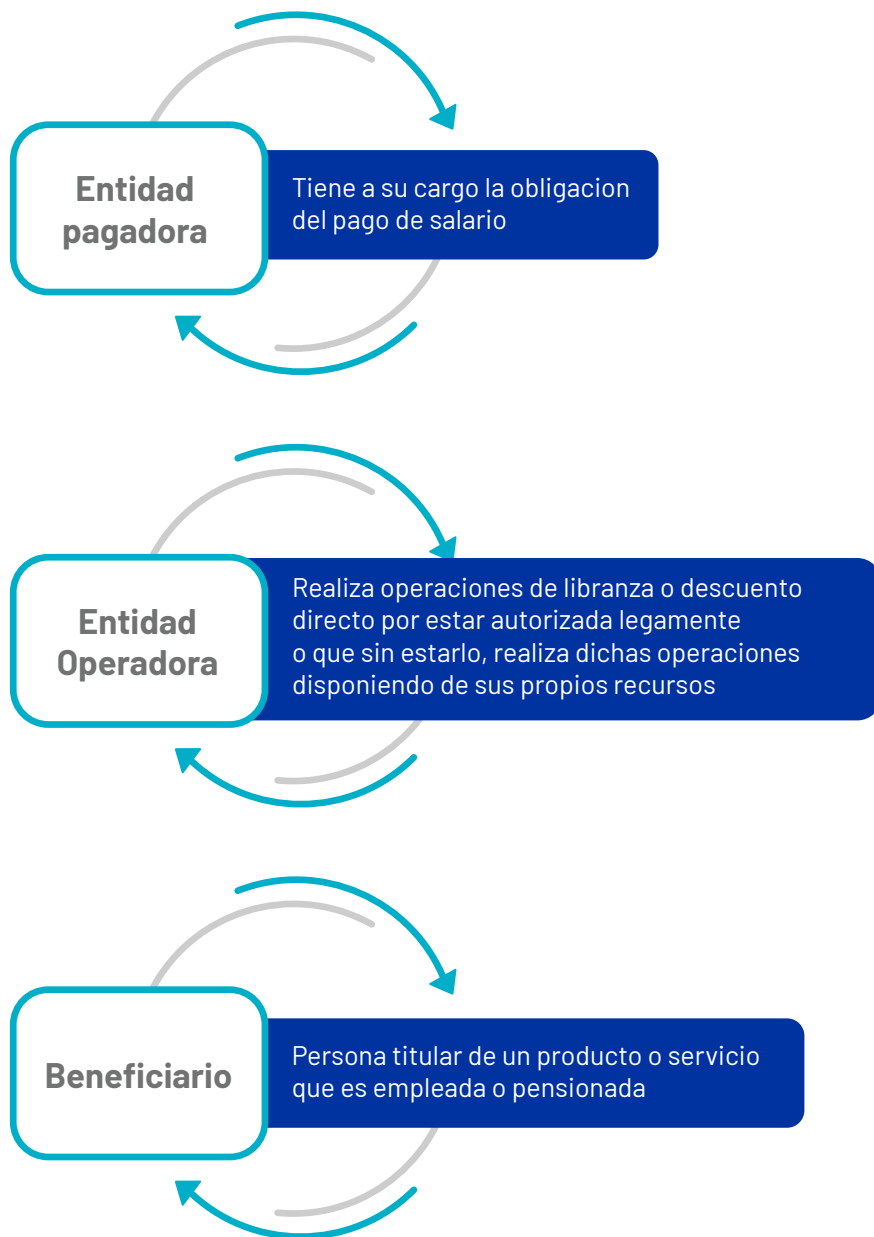
1. Retención en la fuente, menos sobre las cesantías e intereses a las cesantías que están exceptuadas por Estatuto Tributario.
2. Ley 1393, descuentos de aportes al sistema integral de seguridad social: salud, pensiones, fondo de solidaridad, retención en la fuente sobre aquellos ingresos no salariales que superen el 40% de lo devengado en un mes.



Después, por la Ley 1429 se incluyeron cambios sobre los descuentos de los salarios de los empleados, como, la no prohibición de los anticipos sobre los mismos, se eliminaron los límites que se señalaban para los créditos, y adicionó la consecuencia para el caso en el que el empleador no realice los descuentos que por obligación legal debió hacer; sin embargo, se ratificó la posibilidad de efectuar deducciones o retenciones al salario aún cuando medie la autorización del trabajador, si las mismas afectan el salario mínimo legal o convencional o afectan la parte del salario declarado inembargable.



Posteriormente con la expedición de la **ley 1527** de 2012, se establece un marco general para la **libranza o descuento directo**, estableciéndose en ella una serie de condiciones que reglamentan la materia, en el cual intervienen los siguientes actores:





Que exista autorización expresa e irrevocable

por parte del beneficiario del crédito a la entidad pagadora de efectuar la libranza o descuento respectivo de conformidad con lo establecido en la presente ley.

Que en ningún caso la tasa de interés

correspondiente a los productos y servicios objeto de libranza, supere la tasa máxima permitida legalmente.

Que la tasa de interés pactada inicialmente

sólo sea modificada en los eventos de novación, refinanciación o cambios en la situación laboral del deudor beneficiario, con su expresa autorización.

Que para adquirir o alquilar vivienda,

el deudor beneficiario podrá tomar un seguro de desempleo, contra el cual eventualmente podrá repetir la entidad operadora en los casos de incumplimiento.

Que la libranza o descuento directo

se efectúe, siempre y cuando el asalariado o pensionado no reciba menos del cincuenta por ciento (50%) del neto de su salario o pensión, después de los descuentos de ley. Las deducciones o retenciones que realice el empleador o entidad pagadora, que tengan por objeto operaciones de libranza o descuento directo, quedarán exceptuadas de la restricción contemplada en el numeral segundo del artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo.



Adicionalmente, se establecen ciertas condiciones que deban cumplirse para acceder a cualquier tipo de producto, bien o servicio:

Así mismo, esta norma habla de unos límites en los descuentos, los cuales tendrán como lineamiento los siguientes:

Primero:

Descuentos cuya fuente es la ley laboral: Salud, pensión y retención en la fuente.

Segundo:

Descuentos por mandato legal - Embargos por cuotas alimentarias.

Tercero:

Descuentos cuya fuente es el contrato laboral: cuota sindical y sanciones disciplinarias consagradas en el reglamento interno de trabajo.

A pesar de ser conceptos que están incluidos dentro del primer orden (Descuentos cuya fuente es la ley laboral), cuando concurren éstos con conceptos de cuotas alimentarias, prevalece ésta última por tratarse de derechos de alimentos, los cuales priman sobre el derecho a la asociación sindical.

Cuarto:

Descuentos por Entidades Solidarias: Cooperativas, Fondo Mutuo de Empleados, Cajas de Compensación, Asociaciones Mutuas.

Quinto:

Descuentos por embargos diferentes a cuota alimentaria y procesos de cobro coactivo de entidades públicas.

Sexto:

Descuentos expresamente autorizados por el trabajador: Libranzas y créditos otorgados por la compañía.



- En los casos en los que de la misma categoría se reciban varias solicitudes de descuentos,
- por ejemplo, varias libranzas, varios embargos,
- se tendrá en cuenta para su aplicación, el orden en el que se notificó al empleador.

Vale la pena advertir que pueden presentarse casos puntuales en los que por situaciones particulares de los trabajadores, haya que priorizar en este orden los descuentos, como en el caso en el que por ejemplo existan dos órdenes de embargo del salario del trabajador y sean de la misma categoría, en estos casos, va a prevalecer aquel que se le notificó primero al empleador; así mismo puede suceder que el embargo que tenga el trabajador sea por un proceso judicial por alguna obligación civil pendiente y llegue otra orden de embargo por una deuda de alimentos, en este caso, esta última va a prevalecer sobre la primera, teniendo en cuenta siempre el límite que establece la Ley, en cuanto al porcentaje máximo que puede ser descontado del salario del empleado.

Por lo anterior, es probable que en estas ocasiones particulares deban rechazarse descuentos que ya estaban siendo aplicados al empleado, casos en los que se deberá notificar tanto al empleado como a la entidad operadora, para que no se establezcan las sanciones que se describen a continuación.



Capacidad de endeudamiento

- Es la capacidad que se tiene para endeudarse sin caer en la morosidad y atendiendo las necesidades básicas del hogar, atendiendo el ingreso mensual, deducciones y restarle todos los gastos, de manera que el resultado sean los ingresos libres de cualquier obligación.

El empleador es responsable de la regulación de los descuentos que se apliquen sobre el salario de un trabajador, en este sentido, se entiende solidariamente responsable cuando no los aplica adecuadamente, o cuando al aplicarlos, afecta directamente el mínimo vital.



La Corte Constitucional ha delimitado unos lineamientos a tener en cuenta a la hora de aplicar deducciones salariales:

Pasa el cursor por cada letra para conocerlos:





La Corte Constitucional ha delimitado unos lineamientos a tener en cuenta a la hora de aplicar deducciones salariales:

Pasa el cursor por cada letra para conocerlos:



a

Los descuentos directos deben respetar los máximos legales autorizados por la ley.

b

Es necesario validar que no haya afectación a mínimo vital, **se entiende afectado cuando: a) Sea la única fuente de ingresos del grupo familiar, b) Cuando se trate de sujetos de especial protección.**

c

No se puede descontar más allá del salario mínimo legal vigente, salvo que se trate de embargos por deudas con cooperativas, por alimentos y libranzas. **En esos casos, su máximo será del cincuenta por ciento (50% DEL SMLMV).**

d

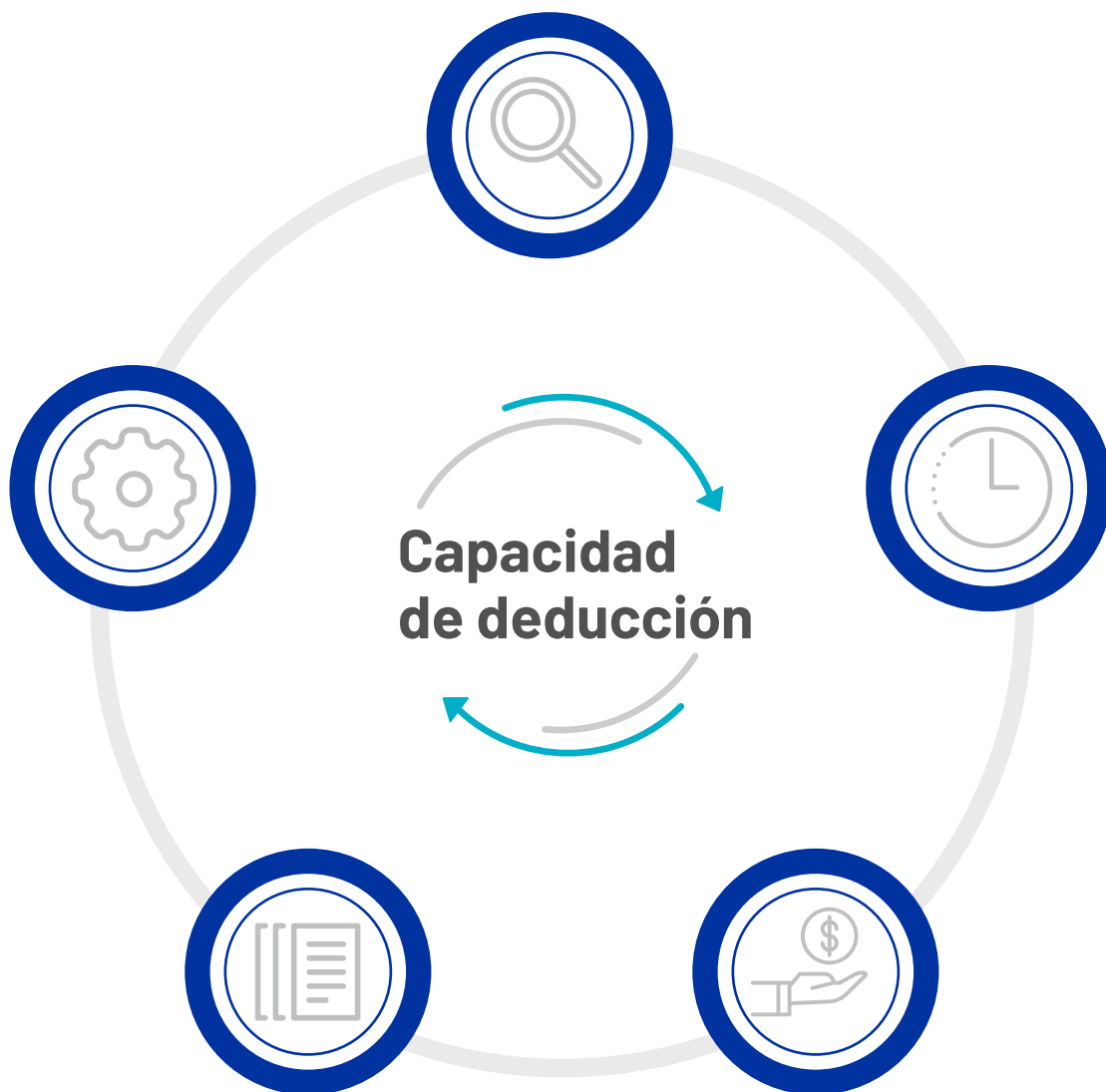
El responsable de regular los descuentos es el empleador o pagador, en este sentido se deberá buscar que las deducciones o descuentos no superen el 50% del salario.



- Respecto a las deducciones de ley se debe tener claro que el monto del salario
- no varía por efectos de las deducciones de ley, para efectos de calcular la capacidad de endeudamiento no se incluyen las deducciones de ley, es decir si el empleado se gana **\$1.000.000** la capacidad de deducción se calcula sobre esta suma.
-



- Para determinar la capacidad de deducción **en las libranzas**, el cálculo si discrimina el salario, es decir, sobre el salario neto después de las deducciones de ley.
- Por ejemplo, si se gana **\$1.000.000** y le descuentan **\$200.000** de seguridad social, retención en la fuente y por ley 1393, la capacidad de endeudamiento se calcula sobre **\$800.000**.
-



Pasa el cursor por cada icono
para ver la información



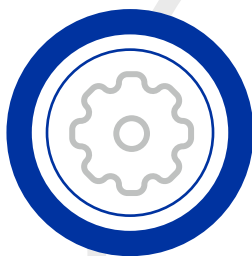
Pasa el cursor por cada icono para ver la información



- No se tienen en cuenta ingresos y egresos que no sean derivados de la relación laboral.
- No se tiene en cuenta en este concepto los pagos ocasionales (horas extras, bonificaciones, bonos, prestaciones legales y extralegales, entre otras) que reciba el empleador.

Alcance del empleador

El empleador tiene la responsabilidad de velar que las deducciones se realicen de manera correcta, de conformidad con la ley y atendiendo la política de la compañía.



Pasa el cursor por cada icono para ver la información

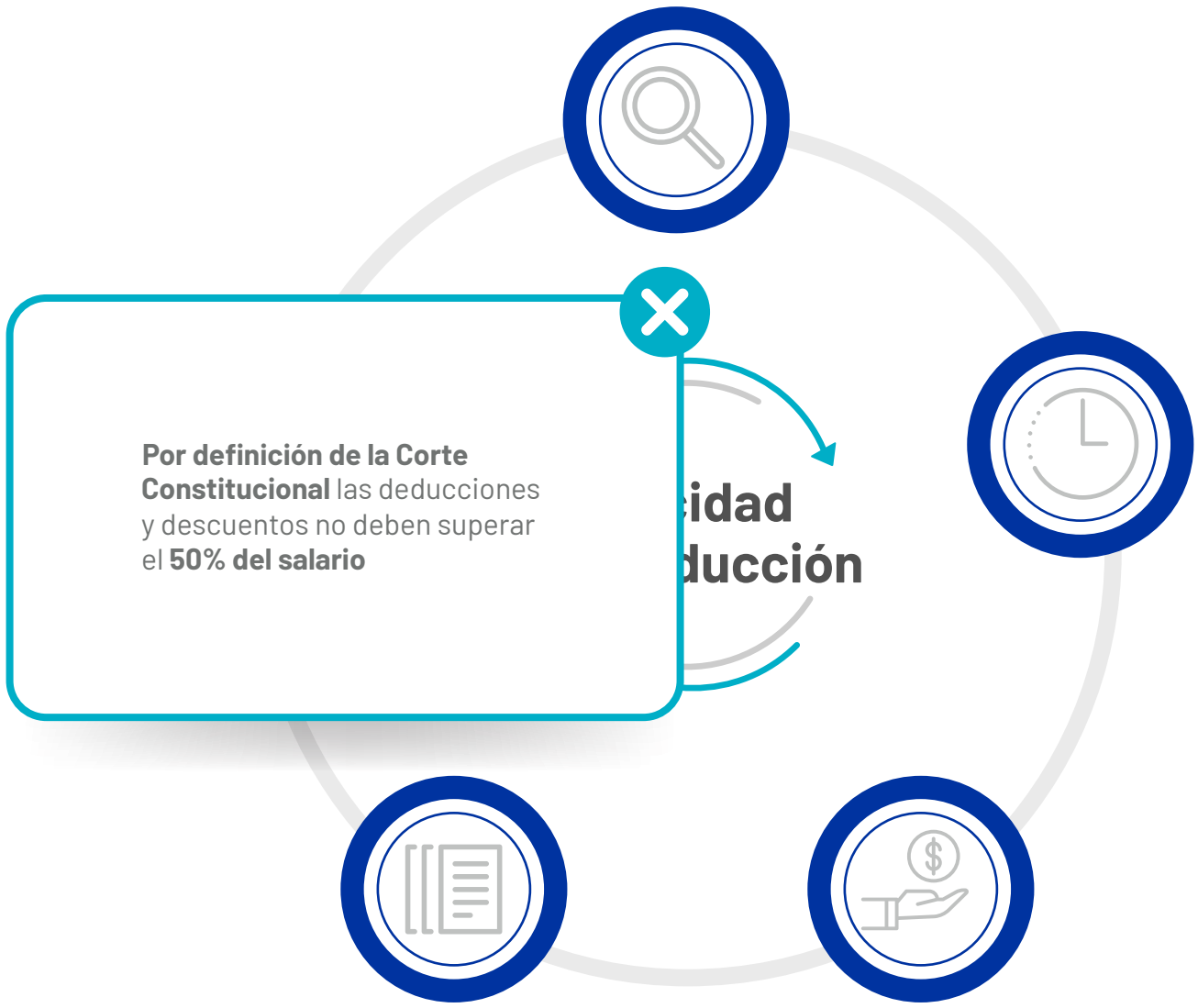



¿Qué es?

Es la disponibilidad que se tiene para adquirir compromisos económicos directos en la nómina teniendo como base el salario mensual y las deducciones, de manera que el resultado sean los dineros para libre disposición del empleado.



Pasa el cursor por cada icono para ver la información



 **Pasa el cursor** por cada icono para ver la información



Pasa el cursor por cada icono para ver la información

Capacidad de deducción

Descuentos aplicables sobre el salario:

- Legales (Retención en la fuente, ley 1393)
- Autorizados expresamente por el empleado (libranzas, ahorros, créditos)
- Por orden judicial



Pasa el cursor por cada icono para ver la información



Pasa el cursor por cada icono
para ver la información

Contexto normativo



Salario
Art. 127 CST



Descuentos legales
Art. 149 CST



Libranza Ley
1527 de 2012



Embargos
Art. 154 CST



Pasa el cursor por cada icono para ver la información

Contexto normativo



Salario
Art. 127 CST

Es la retribución que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios.

Tiene una protección constitucional es de carácter irrenunciable.



Descuentos legales
Art. 149 CST

No se puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin autorización expresa del trabajador o sin mandamiento judicial.

Por regla general el SMLMV es inembargable.



Libranza Ley
1527 de 2012

Solo podrán efectuarse cuando el empleado no reciba menos del 50% del neto de su salario, despues de los descuentos de ley, es decir, se puede descontar hasta la mitad del salario, inclusive si es el mínimo legal.



Embargos
Art. 154 CST

Medidas ordenadas por las autoridades judiciales o administrativas, que afectan el derecho de una persona sobre su salario.

sura 