



213646

1200000

Bogotá D.C.

181 OCT. 2013

URGENTE

Se  
AC  
Di  
M  
Ca  
M

ASUNTO: Radicado 88390  
Domingales-bonificación-salario integral

Respetada señora:

Damos respuesta a su comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual consulta sobre dominicales, bonificación, salario integral, jornada de trabajo, bonificación, entre otros, las que responderemos en el mismo orden de formulación, así:

TEMA 1: Pago proporcional del descanso dominical cuando el contrato termina y no se ha laborado la semana completa y pago de prestaciones sociales sobre este valor.

Los artículos 172 y 173 del Código Sustantivo del Trabajo disponen:

"ART. 172.- Subrogado. L. 50/90, art. 25. Norma General. Salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de esta ley el empleador está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas."

"ART. 173.- Subrogado. L. 50/90, art. 26 Remuneración. 1. El empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana no faltan al trabajo, o que si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador.

2. (...)

5. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado." (Resaltado nuestro)

Así las cosas, es evidente que si el contrato de trabajo se da por terminado sin haber concluido la semana laboral, bien porque el empleador lo da por terminado con justa o sin justa causa, el trabajador tendrá derecho al pago del descanso dominical remunerado en forma proporcional y como quiera que éste descanso se tiene en cuenta en el pago del salario, el mismo se tendrá en cuenta para el pago de las prestaciones sociales.

TEMA 2. Remuneración del trabajo en días de descanso en forma ocasional cuando se opta por tomar el compensatorio.



Los dominicales y festivos, son los días establecidos por la legislación laboral para el descanso obligatorio remunerado, los cuales está obligado el empleador a conceder al trabajador según los artículos 172 y 177 del Código Sustantivo del Trabajo, y a remunerarlos con el salario ordinario de un día, en los términos del numeral 2) del artículo 174 del citado código, el cual señala:

**"ARTÍCULO 174.**

2) *En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado".*

Por su parte, el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 26 de la Ley 789 de 2002 consagra:

*"1. El trabajo en domingo y festivos se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas".*

En consecuencia, el trabajador tiene derecho a percibir: 1.00 por el descanso dominical más la remuneración por el trabajo en ese día que corresponde al valor de un día ordinario de su salario con un recargo de setenta y cinco por ciento (75%), es decir, más 1.75, en proporción a las horas laboradas.

Así mismo, se observa necesario aclarar respecto de los días compensatorios, lo siguiente:

Cuando el trabajo dominical es ocasional, el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 30 de la Ley 50 de 1990, dispone que el trabajador tiene derecho "a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior".

Cuando dicha labor en día de descanso obligatorio es habitual, el artículo 181 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 31 de la Ley 50 de 1990, establece que el trabajador tiene derecho "a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo".

En resumen, se tiene:

Cuando el trabajador labora habitualmente en días festivos y dominicales, tiene derecho a percibir: 1.00 por el descanso dominical (art. 174 num. 2), más la remuneración por el trabajo en ese día que corresponde al valor de un día ordinario de su salario con un recargo de setenta y cinco por ciento, es decir, más 1.75, en proporción a las horas laboradas. Tiene derecho, además, a un día de descanso compensatorio remunerado (art. 181 del C.S.T.).

Si la labor en días de descanso obligatorio es excepcional, el trabajador tiene derecho a percibir: 1.00 por el descanso dominical (art. 174 num. 2), más la remuneración por el trabajo en ese día que corresponde al valor de un día ordinario de salario con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%), es decir, más 1.75, en proporción a las horas laboradas; ó puede optar por un descanso compensatorio remunerado (art. 180 del C.S.T.), que no excluye el derecho a recibir la remuneración por el descanso dominical (art. 174, num.2 del C.S.T.).

TEMAS 3 y 4.. Base para la liquidación de cesantías, cuando el salario es fijo y el trabajador devenga recargo nocturno, horas extras, dominicales. Salario variable.



Sea lo primero señalar que para la liquidación de las prestaciones sociales, deberá tomarse el último salario devengado por el trabajador, entendiendo por salario, lo establecido en el Artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual determina los elementos constitutivos de factor salarial, indicando los siguientes conceptos:

**"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".*

Concretamente sobre el auxilio de cesantías, el Artículo 253 del Código Sustantivo del Trabajo señala que el salario base para liquidar el auxilio de cesantías es el último salario devengado por el trabajador, o el promedio de lo devengado en el último año de servicios si se trata de salarios variables o si ha tenido variación en los últimos tres meses,

**"ARTÍCULO 253. SALARIO BASE PARA LA LIQUIDACIÓN DE LA CESANTÍA.**

*"1. Para liquidar el auxilio de cesantía se toma como base el último salario 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.*

*2. Para el tiempo de servicios anterior al treinta y uno (31) de diciembre de mil novecientos sesenta y dos (1962) se aplicarán las normas vigentes hasta esta fecha."*

De conformidad con la citada norma, es claro que el empleador debe liquidar las cesantías teniendo como base, el último salario devengado por el trabajador, o el promedio de los salarios devengados en el último año si éste tuvo variaciones en los últimos 3 meses ó si se trata de salarios variables.

Para determinar el salario base de liquidación, debe precisarse que el salario ordinario puede ser fijo o variable, entendiendo por salario fijo el pactado por unidad de tiempo, días, semanas, meses; en contraposición con el salario variable consistente en el salario que se determina de acuerdo con el resultado de la actividad desplegada por el trabajador realizada a destajo, por tarea, por unidad de obra o por comisión.

Sobre la materia se ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia en la sentencia con fecha de 5 de octubre de 1987, en la cual señaló que *".. el salario no deja de ser fijo porque en su ejecución se reconozca trabajo suplementario, dominicales, viáticos, ni porque el pago en algún momento incluya bonificaciones esporádicas o condicionadas al cumplimiento de determinados eventos, como el incremento de la producción por ejemplo"*.

De esta forma es claro, que si las partes han acordado la remuneración por el servicio bajo la modalidad de salario fijo, pero además recibe mensualmente otros emolumentos por concepto de horas extras y recargos, el salario fijo no dejará de serlo por el hecho de que el trabajador vea incrementado su salario.



En consecuencia, debe tenerse claridad en que pactar la remuneración bajo la modalidad de salario variable es diferente a que el salario fijo tenga una variación en su monto como producto de sumarle otros conceptos que devengue el trabajador y que constituyen factor salarial, de acuerdo con el Artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, tales como las horas extras y recargos. Por lo tanto, la liquidación del auxilio de cesantía deberá efectuarse con el último salario devengado por el trabajador.

#### TEMA 5. Bonificación constitutiva de salario.

En los términos del Código Sustantivo del Trabajo, todo pago que la empresa realice a un trabajador habitualmente y como contraprestación directa por los servicios prestados, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, se considera salario.

Sin embargo, debe tenerse en cuenta que la Ley 50 de 1990 modificó el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo creando la posibilidad a los empleadores de conceder a sus trabajadores beneficios extralegales, sin el temor de que posteriormente se constituyeran en salario, siempre que las partes hubieran dispuesto expresamente que no serían factor salarial.

En efecto, el Artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Artículo 15 de la Ley 50 de 1990, dispone:

**"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". (resaltado fuera de texto)

Así las cosas y para el caso en consulta, para que un pago extralegal no sea considerado salario en los términos del artículo 15 de la Ley 50 de 1990 que modificó el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, es necesario que las partes **expresamente así lo hayan acordado.**

Lo anteriormente indicado frente a su consulta significa, que si las prestaciones extralegales fueron reconocidas por el empleador obedeciendo a su liberalidad antes de la Ley 50 de 1990, podrían haberse constituido en factor constitutivo del salario cuyo desconocimiento podría generar una desmejora salarial. Sin embargo, un pronunciamiento en tal sentido solo puede ser adoptado por un Juez de la República, ya que ello implica la declaratoria de un derecho y los funcionarios de este Ministerio no pueden declarar derechos ni definir controversias.

#### TEMA 5. Salario integral proporcional a la jornada de trabajo

Dentro del marco de la legislación laboral colombiana el legislador estableció la posibilidad de que las partes acordaran como remuneración por los servicios prestados el pago del salario integral, en el que se incluyeran el salario básico más las prestaciones sociales (auxilio de cesantía, intereses a las cesantías, prima de servicios).



En este sentido, el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo señaló las condiciones del salario integral, siendo las siguientes:

*"2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al 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. (subrayado fuera de texto).*

*En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía..."*

La norma antes transcrita no exige una solemnidad especial o una fórmula precisa cuando se pacte salario integral, sino que se señala que **valdrá la estipulación escrita** de que el trabajador va a devengar un salario superior a diez salarios mínimos legales mensuales, sin que se señale si dicha estipulación debe constar en el contrato mismo o en documento aparte, sino lo que se requiere es que haya acuerdo entre las partes sobre la estipulación de dicho salario y que llegado el caso, pueda el trabajador demostrar plenamente que hubo ese pacto sobre el salario integral.

Ahora bien, este Ministerio ha indicado que el referido artículo 132 no contempla un salario integral proporcional a la jornada de trabajo. Sin embargo, la Sala laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia 32310 del 28 de abril de 2009, sobre este tema indicó lo siguiente:

*" Cuando el legislador en el artículo 147-3 del CST ordena que en caso de laborarse jornadas inferiores a la máxima legal y se devengue el salario mínimo, éste regirá en proporción al número de horas efectivamente laboradas, lo que se establece es un control garantista mediante el desarrollo del principio de la proporcionalidad: al trabajador se le asegura que no se le esquilmará su estipendio con un ingreso inferior no correspondiente a la cantidad de tiempo respecto del salario mínimo legal total a percibir si labora la jornada completa.*

*Por manera, cuando el ad quem aplica dicho principio a un trabajador que pacta salario integral pero con una jornada de medio tiempo, la Sala estima que en ningún dislate jurídico incurre, ya que, con ello, asegura que dicha especial remuneración estará en adecuada correlación con el tiempo efectivo de trabajo, y no se le podrá remunerar con una cantidad inferior a la que proporcionalmente corresponde. Es palmario además, que dicho numeral no consagra dicho principio únicamente para el salario mínimo legal sino también para el salario convencional, lo que denota el carácter no exclusivo de la disposición."*

Así las cosas, de lo expuesto por la Corte Suprema de Justicia, es posible pactar un salario integral proporcional, siempre que se pacte una jornada inferior a la máxima legal.

TEMA 6. Deducciones. Se puede afectar el salario mínimo legal.

Respecto del salario, se encuentra en la normativa laboral que hay descuentos de ley y descuentos autorizados o permitidos por la ley, por lo que para el correcto entendimiento del manejo que se debe dar a los mismos, a continuación se presentan las siguientes consideraciones:

Los primeros son aquellos que la ley impone su obligatoriedad, sin que se requiera consentimiento del trabajador, como por ejemplo los que corresponden al Sistema General de Seguridad Social en salud y pensiones, y los



autorizados o permitidos, son aquellos que requieren en cada caso, autorización expresa y escrita del trabajador, como por ejemplo cuotas sindicales, de cooperativas, fondos de empleados, etc.

En todo caso, algunos de los descuentos que acabamos de mencionar como permitidos, no podrán aplicarse a pesar de existir la autorización del trabajador, pues, tal y como lo preceptúa el numeral 2° del artículo 18 de la Ley 1429 de 2010 que modificó el artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo, no se podrán efectuar descuentos o deducciones sin la debida orden judicial cuando se afecte el salario mínimo, o la parte del salario declarada inembargable por la ley, tesis que viene siendo sostenida por la Corte Constitucional en varios de sus pronunciamientos, especialmente de tutela (T-1015 de 2006 M.P., Álvaro Tafur Galvis, T-716 de 2007 M.P., Nilson Pinilla Pinilla.)

Sin embargo, el numeral quinto del artículo 3° de la Ley 1527 de 2012, contempla una excepción a la afirmación anterior, y es aquella referida a las deducciones que haga el empleador (pagador) al salario del trabajador, como consecuencia de operaciones de libranza o descuento directo, permitiendo que se afecte el salario mínimo o la parte del salario declarada inembargable, y sin la necesidad de una orden judicial.

De lo anterior se tiene, que no se podrán aplicar los descuentos permitidos en los artículos 151 y 152 del C.S.T., cuando quiera que los mismos afecten el salario mínimo legal. Sin perjuicio de lo anterior, se podrán efectuar descuentos de hasta el 50% del salario neto, después de haberse efectuado los descuentos de ley, si se trata de operaciones de libranza o descuento directo (numeral 5° artículo 3° Ley 1527 de 2012).

Ahora bien, distinta es la situación cuando los descuentos obedecen a embargos decretados judicialmente ya que el artículo 154 indica que no es embargable el salario mínimo legal o convencional con la excepción contemplada en el artículo 156 de la referida obra laboral.

En cuanto a los salarios cuyo valor supera el del salario mínimo mensual legal vigente, podrá ser embargado sólo hasta una quinta parte (1/5) de lo que exceda al mínimo, lo que significa que el mínimo más cuatro quintas partes (4/5) de lo que lo excedan se entienden inembargables, operando de igual forma respecto de los embargos por deudas de alimentos o con Cooperativas.

Sobre los descuentos para el pago de pólizas de seguros, préstamos directos realizados por la empresa, arriendos de inmuebles, estos descuentos autorizados deberán obedecer a la regla antes mencionada, es decir, que no podrán afectar el salario mínimo legal mensual vigente, salvo que, en el caso de las libranzas, estas sean constituidas a favor de una Cooperativa legalmente constituida, o a favor de entidades vigiladas por la Superintendencia Financiera siempre que las mismas estén sujetas a créditos de vivienda de interés social o educación (Art. 89 Ley 1151 de 2007)<sup>1</sup>, o como ya se mencionó, cuando las mismas se constituyan en favor de un operador para compra de bienes y/o servicios de cualquier índole, financieros o no (Ley 1527 de 2012).

#### Descuento por libranza o descuento directo.

Como se mencionó tangencialmente en el aparte anterior, resulta de alta importancia que se atienda a lo dispuesto en la Ley 1527 de 2012, por medio de la cual se establece el marco general para la libranza o descuento directo, conforme lo indican los artículos 1°, 3°, 5° y 6° de la mencionada ley, que rezan lo siguiente:

<sup>1</sup> Artículo 89, Ley 1151 de 2007. "Libranzas y créditos de vivienda de interés social. Lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley 920 de 2004, también aplicará en el caso de las sumas que se adeuden a los establecimientos de crédito vigilados por la Superintendencia Financiera, por concepto de vivienda de interés social y educación."



• **"Artículo 1°. Objeto de la libranza o descuento directo.**

Cualquier persona natural asalariada, contratada por prestación de servicios, asociada a una cooperativa o pre cooperativa, fondo de empleados o pensionada, podrá adquirir productos y servicios financieros o bienes y servicios de cualquier naturaleza, acreditados con su salario, sus pagos u honorarios o su pensión, siempre que medie autorización expresa de descuento dada al empleador o entidad pagadora, quien en virtud de la suscripción de la libranza o descuento directo otorgada por el asalariado, contratista o pensionado, estará obligado a girar los recursos directamente a la entidad operadora.

**Parágrafo.** La posibilidad de adquirir productos y servicios financieros o bienes y servicios de cualquier naturaleza a través de libranza no constituye necesariamente, a cargo del operador la obligación de otorgarlos, sino que estarán sujetos a la capacidad de endeudamiento del solicitante y a las políticas comerciales del operador". (Subraya fuera del texto)

Como puede observarse, la finalidad de esta ley es que cualquier persona natural asalariada, contratada por prestación de servicios, asociada a una cooperativa o pre cooperativa, fondo de empleados o pensionada pueda adquirir productos y servicios financieros o bienes y servicios de cualquier naturaleza, **con respaldo en su salario, sus pagos u honorarios o su pensión**, siempre que medie autorización expresa de descuento dada al empleador o entidad pagadora.

• **"Artículo 3°. Condiciones del crédito a través de libranza o descuento directo.**

Para poder acceder a cualquier tipo de producto, bien o servicio a través de la modalidad de libranza o descuento directo se deben cumplir las siguientes condiciones:

1. 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.
2. Que en ningún caso la tasa de interés correspondiente a los productos y servicios objeto de libranza, supere la tasa máxima permitida legalmente.
3. 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.
4. 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.
5. 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..."

Al fijar el artículo 3° las condiciones del crédito a través de libranzas o descuento directo, señala que debe existir autorización expresa e irrevocable por parte del beneficiario del crédito a la entidad pagadora de efectuar la libranza o descuento respectivo, siempre y cuando el asalariado o pensionado no reciba menos del cincuenta por ciento del neto de su salario o pensión y entenderíamos de los honorarios del contratista, una vez efectuados los descuentos de ley.

• **"Artículo 5°. Obligaciones de la entidad operadora**

Sin perjuicio de las responsabilidades que le asisten por mandato legal y reglamentario, la entidad operadora tiene el deber de dejar a disposición de los beneficiarios de sus productos, bienes y servicios a través de la modalidad de libranza, el extracto periódico de su crédito con una descripción detallada del mismo, indicando un número de teléfono y dirección electrónica en caso de dudas o reclamos, así mismo deberá reportar la suscripción de la libranza a los bancos de datos de información financiera, crediticia, comercial y de servicios, para lo cual deberá cumplir a cabalidad con los requisitos establecidos por estos



en sus reglamentos y lo contemplado en la Ley 1266 de 2008 y demás normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten.

Vista la norma anterior, se tiene que la entidad operadora (aquella que otorga crédito por la adquisición de sus productos, bienes o servicios) se encuentra en la obligación de reportar mediante extracto periódico a sus clientes, donde conste el estado del crédito, indicando en tal extracto los datos de contacto mediante los cuales dichos clientes puedan solicitar aclaraciones o reclamar ante las irregularidades o equivocaciones en su estado de cuenta.

• **"Artículo 6°. Obligaciones del empleador o entidad pagadora.**

Todo empleador o entidad pagadora estará obligada a deducir, retener y girar de las sumas de dinero que haya de pagar a sus asalariados, contratistas, afiliados o pensionados, los valores que estos adeuden a la entidad operadora para ser depositados a órdenes de esta, previo consentimiento expreso, escrito e irrevocable del asalariado, contratista, afiliado o pensionado en los términos técnicos establecidos en el acuerdo que deberá constituirse con la entidad operadora, en virtud a la voluntad y decisión que toma el beneficiario al momento de escoger libremente su operadora de libranza y en el cual se establecerán las condiciones técnicas y operativas necesarias para la transferencia de los descuentos. El empleador o entidad pagadora no podrá negarse injustificadamente a la suscripción de dicho acuerdo. (Subrayas fuera de texto)

La entidad pagadora deberá efectuar las libranzas o descuentos autorizados de la nómina, pagos u honorarios, aportes o pensión de los beneficiarios de los créditos y trasladar dichas cuotas a las entidades operadoras correspondientes, dentro de los tres días hábiles siguientes de haber efectuado el pago al asalariado, contratista, afiliado, asociado o pensionado en el mismo orden cronológico en que haya recibido la libranza o autorización de descuento directo. Igualmente, el empleador o entidad pagadora tendrá la obligación de verificar, en todos los casos, que la entidad operadora se encuentra inscrita en el Registro Único Nacional de Entidades Operadoras de Libranza.

**Parágrafo 1°. Si el empleador o entidad pagadora no cumple con la obligación señalada en el presente artículo por motivos que le sean imputables, será solidariamente responsable por el pago de la obligación adquirida por el beneficiario del crédito.**

**Parágrafo 2°. En caso de desconocerse el orden de giro estipulado en este artículo, el empleador o entidad pagadora será responsable por los valores dejados de descontar al asalariado, asociado, afiliado o pensionado por los perjuicios que le sean imputables por su descuido."**

Conforme a la norma antes señalada, todo empleador o entidad pagadora estará obligada a deducir, retener y girar de las sumas de dinero que haya de pagar a sus asalariados, contratistas afiliados o pensionados los valores que estos adeuden a la entidad operadora para ser depositados a órdenes de esta, sin que la referida ley haya fijado prelación respecto de una entidad en particular como si lo establecía el artículo 144 de la Ley 79 de 1988, según la cual, los descuentos a favor de cooperativas tenían prelación sobre cualquier otro descuento que debía efectuarse al trabajador; hoy el orden de las libranzas será la más antigua a la más reciente sin preferencia alguna como ya se indicó.

Debe tenerse en cuenta, que Ley 1527 de 2012 al establecer las condiciones del crédito a través de libranzas, indicó que el asalariado no reciba menos del 50% de su salario o pensión después de los descuentos de ley, disposición que exonera de la restricción contemplada en el numeral segundo del artículo 149 del CST que prohíbe efectuar



retenciones o deducciones sin mandamiento judicial aunque exista orden del trabajador, ya que la nueva ley no lo condiciona al mandato judicial.

TEMA 7. Ley 1393 de 2010. Bonificaciones generadas en una transacción laboral ingresan en la base para realizar el cálculo de aportes a la seguridad social.

*"Sin perjuicio de lo previsto para otros fines, para los efectos relacionados con los artículos 18 y 204 de la Ley 100 de 1993, los pagos laborales no constitutivos de salario de los trabajadores particulares no podrán ser superiores al 40% del total de la remuneración.*

Se infiere de la norma citada y de lo dispuesto por los artículos 127 y 128 del CST que el concepto general de salario incluye toda contraprestación directa por el servicio, pero no forman parte del mismo ni las prestaciones sociales ni los demás emolumentos percibidos por el trabajador, cuando las partes han acordado expresamente que éstos no constituyen salario.

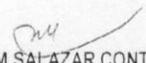
El alcance de la expresión "pagos laborales no constitutivos de salario de los trabajadores particulares" contenida en el artículo 30 de la Ley 1393 de 2010, debe entenderse en el marco de los artículos 127 y 128 del CST y de las Sentencias C-710 de 1996 y C-510 de 1995 de la Corte constitucional que declararon su exequibilidad, noma ésta en virtud del cual el legislador autoriza a las partes celebrantes de un contrato individual de trabajo o de una convención o pacto colectivo, para disponer expresamente que determinado beneficio o auxilio extralegal, a pesar de su carácter retributivo del trabajo, no tenga incidencia en la liquidación y pago de otras prestaciones o indemnizaciones; sin embargo y para efectos del pago de aportes del Sistema General de Seguridad Social por disposición expresa del legislador, éstos pagos no podrán superar el 40% del total de la remuneración.

En este orden de ideas y para efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 30 de la Ley 1393 de 2010, los empleadores al momento de efectuar la liquidación y pago de aportes a la seguridad social, deben verificar que los pagos no constitutivos de salario de acuerdo con la definición que de los mismos establece el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo no superen el tope del 40% del total de la remuneración, de ser así, las sumas que superen dicho monto se tendrán en cuenta como parte del Ingreso base de Cotización (IBC) para el pago de los aportes a los Sistema de Salud, Pensiones y Riesgos Laborales.

Finalmente lo consultado en el tema 8 ya se atendió en la primera parte de este escrito.

La presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

  
**MYRIAM SALAZAR CONTRERAS**  
Coordinadora Grupo de Apoyo Jurídico, Normativo y de Consultas  
Oficina Asesora Jurídica

Proyecto: C. Cruz 17-12-2012  
Revisó y ajustó: Ligia R. 10-2013  
Revisó y aprobó: Myriam S. 10-2013