

PAGOS LABORALES NO CONSTITUTIVOS DE SALARIO DE LOS TRABAJADORES PARTICULARES.

Concepto de la UGPP en relación al Artículo 30 de la Ley 1393 del año 2010 y el literal a) de la Sección Segunda del Acuerdo 1035 de 2015 de la UGPP.

En relación a los pagos No Constitutivos de Salario para los trabajadores particulares la Legislación Colombiana establece en la Ley 1393 de 2010 en el artículo 30 lo siguiente:

“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”.
(Subrayado nuestro).

Es decir, que para poder aplicar el artículo en mención se debe esclarecer que los pagos No constitutivos de Salario son los establecidos en los “artículos 128 y 130 del Código Sustantivo del Trabajo, así como el artículo 2 de la Ley 15/59 y el numeral 3 del artículo 169⁴ y literal b) del numeral 2, inciso 2, del artículo 173 del Decreto Ley 663/93”.¹

Algunos de los pagos No Constitutivos de Salario a los que hacen referencia los artículos mencionados anteriormente son: 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

En concordancia con lo anterior, la Unidad de Pensiones y Parafiscales UGPP, en el acuerdo 1035 del año 2015 en la Sección Segunda (Prestaciones patronales generales y especiales) literal a), hace referencia a las prestaciones definidas en el Título VIII y IX del Código Sustantivo de Trabajo, con la excepción de las referidas a la protección a la maternidad y protección de menores, auxilio por enfermedad no profesional e invalidez y gastos de entierro del trabajador.

Lo anterior, basados en que al momento de entrar a regir la Ley 100 de 1993, las prestaciones económicas y asistenciales derivadas de los riesgos por enfermedad no profesional y maternidad, los asume el Sistema de Seguridad Social en Salud, a través de las EPS de acuerdo con los reglamentos.

Para dar mayor claridad a lo expuesto con anterioridad, nos permitimos traer a colación el siguiente ejemplo de cómo realizar la forma del cálculo adecuado del 40%:

CONCEPTO	VALOR
Salario (Se determina sobre todo lo que constituye salario):	\$ 1.000.000
NO Salario:	\$ 700.000
Remuneración Total:	\$ 1.700.000
Porcentaje Exento (Se aplica el 40% al total de la remuneración):	\$ 680.000
Diferencia:	\$ 20.000
Cotización IBC (El valor sobre el cual cotizar):	\$ 1.020.000
Salario + Diferencia	

¹Respuesta a consulta realizada a la UGPP. Rad. 201611200252601, Del 26 de enero del año 2.016.



DIFERENCIAS ENTRE LOS CONCEPTOS DE REMUNERACIÓN Y SALARIO.

Concepto del Ministerio de Trabajo sobre “Remuneración y Salario” Rad.
244933-2015 del 26 de Enero de 2016 y Sentencia T-157-14.

Es importante iniciar, manifestando que “no existe en la Legislación Laboral un ítem denominado “Total remuneración del trabajador”. Sin embargo, la expresión subrayada podría implicar la cancelación total de lo adeudado al trabajador, es decir, dentro de esto podrían incluirse salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones de cualquier tipo, por ejemplo, por mora, por despido injusto, por falta de depósito, entre otros, sin que exista ningún pago laboral adeudado por parte del Empleador”.¹

Con respecto a la semejanza entre los conceptos “Remuneración” y “Salario”, podemos manifestar que si bien son afines, no son sinónimos entre sí.

Lo anterior, basándonos en que la expresión remuneración significa “asignación” o “retribución” que es recibida por el trabajador como una contraprestación de los servicios prestados en un sentido amplio en el cual se ve incluido el salario.

La remuneración se puede clasificar en Fija o Variable. Es decir, la fija es aquella que en forma periódica, semanal, quincenal o mensual, percibe el trabajador, siendo fija en la medida en que su monto no varíe en sus periodos de pago; y la variable, es aquella que conforme al contrato, implica la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno u otro mes, por ejemplo, las comisiones.

Por el contrario, la expresión Salario significa tan solo lo que se aplica a la retribución que es una remuneración que el Empleador cancela a su trabajador en la forma y periodos convenidos, como una contraprestación al servicio prestado e incluido en el únicamente los aspectos contemplados en el Artículo 127² del Código Sustantivo del Trabajo.

Por otro lado, la Corte Constitucional en Sentencia T-157-14, establece que: “la noción de salario ha de entenderse en los términos del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo –relativo a la protección del salario–, ratificado por la Ley 54 de 1992, que en el artículo 1° señala: “el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.

Entonces, según la Corte Constitucional, se entiende que el concepto de salario comprende “todas las sumas que sean generadas en virtud de la labor desarrollada por el trabajador, sin importar las modalidades o denominaciones que puedan asignarles la ley o las partes contratantes”, es decir, que abarca conceptos como primas, cesantías, vacaciones, horas extras, etc.

¹Concepto del Ministerio del Trabajo. Rad. 244933-2015, del 26 de Enero del año 2016.

²Artículo 127 del C.S.T. “Constituye salario no solo 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 (...)”.



Cruz Arciniegas
& Hernandez
Asesoría Legal Empresarial

INFORMACIÓN GENERAL

1. Resolución 5263 del 20 de Diciembre del año 2017
2. Decreto 2157 del 20 de diciembre del 2017
3. Decreto 2177 del 22 de diciembre del año 2017.

RESOLUCIÓN No. 5263 DEL 20 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2017

Registro de Corredores de Seguros.

El Ministerio del Trabajo por medio esta Resolución modifica los Artículos 6 y 7 de la Resolución número 4247 del año 2016, la cual hace referencia a la inscripción para el ejercicio de intermediación de seguros en el ramo de riesgos laborales.

En consecuencia, el Ministerio de Trabajo Considera y Ordena que todos los Corredores de Seguros, Agencias y Agentes de Seguros requieren inscribirse ante esta entidad para poder ejercer la intermediación de seguros en el ramo de Riesgos Laborales y acreditar su idoneidad profesional, infraestructura humana y operativa. Para realizar la inscripción, se debe diligenciar y presentar el Formulario Único de Intermediarios de Seguros en el Ramo de Riesgos Laborales (FUURL), anexas los soportes requeridos y presentar la firma digitalizada en el caso en que se requiera, una vez diligenciado el formulario el sistema generara un número de registro automático.

Por consiguiente, la empresa debe verificar que el Corredor de Seguros que le preste los servicios, se encuentre debidamente registrado ante el Ministerio de Trabajo.

DECRETO No. 2157 DEL 20 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2017.

Plan de Gestión de Riesgo de Desastres de las Entidades Públicas y Privadas.

El Departamento Administrativo de la Presidencia de la Republica, mediante este Decreto Ordeno adicionar el Capítulo 5 al título 1 de la parte 3 del libro 2 del Decreto 1081 de 2015 Único del Sector de Presidencia de la Republica, cuyo objeto es reglamentar el artículo 42 de la Ley 1523 de 2012, mediante el cual establece el marco regulatorio dirigido a las personas responsables de realizar el Plan de Gestión de Riesgo de Desastres de las Entidades Públicas y Privadas como un mecanismo para la planeación de la gestión del riesgo de desastres.

Por tal razón, se entiende por Plan de Gestión del Riesgo de Desastres de las Entidades Públicas y Privadas (PGRDEPP) el instrumento mediante el cual estas deberán: identificar, priorizar, formular, programar y hacer seguimiento a las acciones necesarias para conocer y reducir las condiciones de riesgo (actual y futuro) de sus instalaciones y de aquellas derivadas de su propia actividad u operación que pueden generar daños y pérdidas a su entorno, así como dar respuesta a los desastres que puedan presentarse, permitiendo además su articulación con los sistemas de gestión de la entidad, los ámbitos territoriales, sectoriales e

institucionales de la gestión del riesgo de desastres y los demás instrumentos de planeación.

Por consiguiente, el capítulo en mención aplica a todas las entidades públicas y privadas, que desarrollen sus actividades en el territorio nacional, encargadas de la prestación de servicios públicos, que ejecuten obras civiles mayores o que desarrollen actividades industriales o de otro tipo que puedan significar riesgo de desastre debido a eventos físicos peligrosos de origen natural, socio-natural, tecnológico, biosanitario o humano no intencional.

DECRETO 2177 DEL 22 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2017

Consejo para la Inclusión de la Discapacidad.

El Ministerio del Trabajo por medio del Decreto en mención, Ordena adicionar el artículo 1.1.2.12 al Decreto 1072 de 2015, por el cual establece que se cree e integre un Consejo para la Inclusión de la Discapacidad el cual debe estar articulado al Sistema Nacional de Discapacidad, el cual tendrá por objeto coordinar y garantizar la coordinación intersectorial de las Políticas de Inclusión Social, laboral y productiva de las personas con algún tipo de discapacidad, las cuales deben estar orientadas al desarrollo de las capacidades a través de la formación para el trabajo, la producción y el empleo de las personas con discapacidad, sus familiares y cuidadores.

Las personas que integren este consejo y quienes intervengan en sus sesiones en calidad de invitados, deben regirse y obrar bajo principios tales como: igualdad, eficacia, dignidad humana, respeto, inclusión y demás consagrados en la Constitución Política y en el artículo 3 de la Ley Estatutaria 1618 de 2013.

Lo anterior, se encuentra ligado a la Circular 009 del 06 de octubre del 2017, la cual establece que las EPS deben consignar la existencia de la respectiva limitación en el carné del afiliado o deberá expedir sin ningún costo un documento equivalente que cuente con el aval del médico tratante.

Por tal razón, es importante que todas las empresas que cuenten con personal con algún tipo de Limitación o Pérdida de Capacidad Laboral lo tengan presente para el buen funcionamiento del núcleo interno de estas.

Cualquier inquietud con gusto le atenderemos.

Proyectó: Daniela Londoño Romero.

Aprobó: Efrén Darío Cruz Arciniegas.