

**CONCEPTO 2556 DE 2013**  
**(Enero 9)**

**MINISTERIO DEL TRABAJO**

**ASUNTO: Cambio de salario integral a ordinario.**

De manera atenta, atendiendo a su consulta recibida en esta entidad bajo el radicado del asunto, nos permitimos aclarar sus inquietudes referentes al cambio de salario integral a un salario ordinario, en los siguientes términos:

Según lo dispuesto por el artículo 27 del Código Sustantivo del Trabajo, todo trabajo dependiente debe ser remunerado; lo que constituye una obligación del empleador y un derecho del trabajador.

Por su parte el artículo 127 del C.S.T. señala:

*“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.”*

El salario integral, es una forma especial de salario contemplado por el artículo 132 del C.S.T. que señala:

*“FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN:*

*1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.*

*2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, 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.*

*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. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.*

*El factor prestacional a que se refiere este inciso fue modificado por el artículo 96 de la Ley 223 de 1995, por el cual se adicionaron el Numeral 10 y los Parágrafos 2 y 3 al Artículo 206 del Estatuto Tributario.”*

Con base en lo anterior, tenemos que el salario integral es aquel salario en el que se considera que ya está incluido dentro del valor total del salario, además del trabajo ordinario, las prestaciones

sociales, recargos nocturno, dominical y festivo, y primas extralegales que puedan pactar entre las partes.

Para que exista la figura del salario integral, este no puede ser inferior a 10 salarios mínimos legales, más un 30% considerado como factor prestacional (prestaciones sociales, recargos, etc.); es decir, que un salario para que sea considerado legalmente como salario integral, debe ser de por lo menos 13 salarios mínimos legales.

Para el año 2012, el salario integral no puede ser inferior a \$7.367.100 [566.700x13] incluido el factor prestacional.

Como el salario integral debe aportar igualmente parafiscales y seguridad social, la base para estos es el 70% del salario, luego, el salario integral se multiplicará por 0,7 para determinar la base sobre la cual se realizarán estos aportes.

Respecto a los aportes parafiscales en el salario integral, dijo el artículo 49 de la [Ley 789 de 2002](#):

*“Base para el cálculo de los aportes parafiscales. Interpretase con autoridad el artículo 18 de la Ley 50 de 1990 y se entiende que la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).”*

*Lo anterior por cuanto la expresión actual de la norma “disminuido en un 30” ha dado lugar a numerosos procesos, pues no se sabe si debe ser multiplicado por 0.70 dividido por 1.3.”*

Por su parte, el artículo 5 de la [Ley 797 de 2003](#) dijo:

*“Base de Cotización.*

*(...)*

*Las cotizaciones de los trabajadores cuya remuneración se pacte bajo la modalidad de salario integral, se calculará sobre el 70% de dicho salario.*

*En todo caso, el monto de la cotización mantendrá siempre una relación directa y proporcional al monto de la pensión.”*

Es de tener en cuenta que el hecho de existir la figura de salario integral, no afecta en lo absoluto la condición del empleado como tal, es decir, que el vínculo laboral se sigue presentando, con todas las obligaciones y deberes establecidos por el Código Sustantivo del Trabajo.

Frente a lo anterior y atendiendo a lo consultado siempre y cuando la figura del salario integral sea correctamente configurada dentro de la relación laboral con la Gerente de la compañía, en criterio de esta oficina, el cambio de forma de remuneración no modifica en nada las obligaciones derivadas de la relación laboral, lo único que existe es una modificación respecto al monto del salario y las obligaciones derivadas de cualquier relación laboral ciñéndose a lo descrito en nuestra legislación laboral.