

Bogotá D.C, 2 de agosto de 2021

Señores
SINCOSOFT SINCO COMUNICACIONES S.A.S
Atn. Pablo Andrés Hernández Villamizar
COORDINADOR DE GESTION HUMANA
Ciudad

**Ref. Verificación del art. 30 de la Ley 1393 de 2010
en salario integral**

Respetados señores:

Atendiendo a su consulta sobre la forma correcta en que debe validarse que los pagos laborales no constitutivos de salario de los trabajadores particulares, no podrán ser superiores al 40% del total de la remuneración en la modalidad de salario integral, a continuación, presentamos nuestras consideraciones:

1. Salario Integral

El artículo 18 de la Ley 50 de 1990 estableció por primera vez la posibilidad de pago a través de la modalidad de salario integral en donde además de pagar el salario ordinario, se pueda pagar de manera anticipada y mensual el valor de las prestaciones sociales y todos los recargos laborales establecidos en la ley, con excepción de las vacaciones y de la eventual indemnización por despido sin justa causa los cuales se mantienen igual:

"(...) 2o) 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.

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

3o) Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30). (...)"
(subraya fuera del texto original)

Por lo anterior, es preciso concluir que el salario mínimo integral estaría compuesto de la siguiente manera:

SALARIO MINIMO INTEGRAL = 10 s.m.m.l.v. + factor prestacional (mínimo del 30%)

2. Pagos no salariales

En la relación laboral se presentan otros pagos que realiza el empleador a sus trabajadores que de acuerdo con las siguientes normas pueden ser considerados como no salariales:

- Código Sustantivo del Trabajo, art 128. *"PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIOS. Modificado por el art. 15 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: 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."*
- Ley 15 de 1959, art. 2, auxilio legal de transporte
- Decreto Ley 633 de 1993 art. 169 numeral 3, aportes voluntarios de pensiones
- Acuerdo 1035 de 2015 de la UGPP. Tener en cuenta que el Consejo de Estado declaró la nulidad de los numerales 2 y 3 de la sección II del acuerdo 1035 de 2015 de la UGPP, mediante sentencia con radicado 3235-2016 del 17 de septiembre de 2020.

En la práctica se observó que la tendencia de este tipo de pagos era superar lo pactado como salario con diferentes objetivos, entre otros, disminuir el monto de la cotización al Sistema de Seguridad Social, sin tener en cuenta la afectación que esta conducta podría llegar a tener en las prestaciones económicas de los trabajadores.

Consecuencia de lo anterior, y en vista del aumento de esta conducta en las relaciones labores, fue emitida por el Congreso de la Republica una norma de carácter tributario, que, entre otros, estableció rentas de destinación específicas para la salud y adoptó medidas para evitar la evasión y elusión de aportes en salud, la Ley 1393 de 2.010. Esta norma en su artículo 30, señaló:

"Artículo 30. 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. "

A partir de la expedición de esta ley, el IBC para el sistema de seguridad social (salud, pensiones y riesgos laborales) de los trabajadores dependientes no solo se ve compuesto por los factores

salariales, sino que puede verse aumentado por el exceso del 40% que arroje la verificación del total de la remuneración.



A continuación, presentamos los parámetros a tener en cuenta en la verificación de esta norma para efectos de la determinación del IBC:

a. Total de la remuneración

Para efectos de determinar la remuneración mensual del trabajador, la empresa debe incluir la totalidad de los conceptos cancelados al trabajador, sean considerados como salariales o no salariales. Es decir, se deberá tener en cuenta lo siguiente:

- Pagos salariales: dentro de esta denominación los conceptos a tener en cuenta son el salario ordinario, el salario extraordinario, comisiones, bonificaciones salariales, etc. Para el caso del salario integral se deberá tomar la totalidad de lo pactado bajo esta modalidad, incluido el factor prestacional.
- Pagos no salariales: auxilios, beneficios y/o bonificaciones que se hayan pactado como tal, independiente si se pagan en nómina o no, y que se cuente con el documento correspondiente.

Una vez determinado lo anterior, se realiza la sumatoria entre los pagos salariales y no salariales para determinar el total de la remuneración.

Es importante señalar que los siguientes conceptos no se incluyen dentro del cálculo señalado, por no ser pagos salariales propiamente o porque cuentan con una norma especial de liquidación de aportes:

- Las vacaciones tanto disfrutadas como compensadas
- Las prestaciones económicas del sistema de seguridad social: incapacidades, licencias de maternidad y paternidad. (Ver conceptos anexos UGPP)

b. Establecer el límite del 40%

Al total de la remuneración se le deberá calcular el 40%, con el fin de determinar el tope de pagos no salariales.

c. Comparar pagos no salariales vs. el límite

Se deberá tomar el subtotal de pagos no salariales para compararlo con el límite establecido y en caso que este último sea menor, el exceso deberá sumarse al ingreso base de cotización de ese periodo.

Es importante señalar que, para el salario integral, la base de aportes estaría compuesto por el 70% del monto pactado como salario integral, tal y como lo establece la norma¹, más el valor total calculado por exceso de pagos no salariales.

d. Reporte del exceso por Ley 1393/10

En la planilla integrada de liquidación de aportes PILA se deberá reportar para ese periodo la novedad de "Variación de Salario Transitoria – VST" y registrar el valor del exceso de pagos no salariales cancelado al trabajador. Lo anterior, toda vez que no existe en la regulación actual de la PILA ningún parámetro o novedad que permita incluir esta cifra señalando que se incluye por efectos de la validación de ley.

Para mayor claridad a continuación presentamos un ejemplo de la aplicación de la ley:

Caso 1: El señor Rodríguez recibió en el mes de diciembre los siguientes conceptos:

<i>Descripción</i>	<i>Valor</i>
Salario integral mensual (30 días)	\$20.000.000
Bonificación por mera liberalidad no salarial	\$5.000.000
Prima extralegal navidad	\$10.000.000
Total de la remuneración	\$35.000.000

Total pagos salariales = \$20.000.000

Total pagos no salariales = \$15.000.000

Cálculo del 40% máximo = \$35.000.000 x 40% = \$14.000.000

Diferencia con pagos no salariales = \$15.000.000 - \$14.000.000 = \$1.000.000 de exceso

IBC para salud, pensiones y riesgos laborales para el mes = \$14.000.000 (70% del salario integral) + \$1.000.000 (total del exceso) = \$15.000.000

IBC Caja de compensación, SENA e ICBF = \$14.000.000

Esperamos haber suministrado la totalidad de la información requerida para aclarar sus inquietudes respecto a estos temas.

Atentamente,

MARIA LUCIA BARRERA TAVERA
Socia

SANDRA NOVOA VIZCAINO
Directora Área Seguridad Social

Anexo: Concepto UGPP aportes salario integral

¹ Decreto 780 de 2016, art. 2.2.1.1.2.1