

CAFÉ LEGAL

SALARIO INTEGRAL

¿QUE ES UN SALARIO INTEGRAL, CUANTO ES SU VALOR, Y EN QUE CASOS SE DEBE USAR ESTE TIPO DE REMUNERACIÓN?

DICIEMBRE DE 2023, VOLUMEN 88



SALARIO INTEGRAL

ESCRITO POR ALEJANDRA SUAREZ

El salario integral es aquel que además del salario ordinario incluye y compensa de antemano, el valor correspondiente a las prestaciones sociales legales y extralegales, los recargos por trabajo extra, nocturno, dominical y festivo, las prestaciones sociales que incluye el salario integral están las cesantías, los intereses sobre las cesantías y cualquier prestación social extra que pueda tener la empresa.



El salario integral incluye todo concepto remuneratorio y prestacional, excepto las vacaciones, de manera que el trabajador que tenga salario integral sigue teniendo derecho a las vacaciones como cualquier otro trabajador.

La sala laboral de la corte suprema de justicia en la sentencia SL 2656-2022 deja claro lo que cubre y lo que no cubre el salario integral, así mismo que el salario integral remunera de manera anticipada el trabajo que se pueda dar en ocasión el trabajo extra o suplementario, y el trabajo en días de descanso remunerado como dominicales y festivos con excepción de las vacaciones.

"(...) En ese contexto, lo decidido por el Tribunal encaja en lo establecido por el artículo 132 Código Sustantivo del Trabajo, que permite, cuando el trabajador perciba un salario ordinario superior a 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes, más el factor prestacional correspondiente, que se estipule por escrito, que además de retribuir ello el trabajo ordinario, dicha remuneración compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el 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.(...)"

QUE ESTA INCLUIDO EN EL SALARIO INTEGRAL



- ·SALARIO
- ·PRIMAS DE SERVICIOS
- ·AUXILIO DE CESANTIAS
- ·HORAS EXTRAS
- ·REGARGOS NOCTURNOS
- ·TRABAJO DOMINICALES Y FESTIVOS
- ·Y DEMÁS CONCEPTOS QUE SE LLEGASEN ACORDAR



QUE NO ESTA INCLUIDO

- LAS VACACIONES
- APORTES A SEGURIDAD SOCIAL
- APORTES PARAFISCALES
- INDEMNIZACION POR DESPIDO INJUSTIFICADO

Es importante tener en cuenta que solo se le puede llamar salario integral a aquel que tiene como monto mínimo de trece salarios mínimos mensuales esto teniendo en cuenta el 30% que corresponde a la seguridad social, la norma nos indica que el salario integral no podrá ser inferior a los 10 salarios mínimos pero a esto hay que sumarle el 30% del pago a seguridad social por tal razón el deber ser de este no puede ser inferior a los 13 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

"(...)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...(...)"

Adicional a lo anterior es pertinente subrayar que en cuanto al factor prestacional dice la norma que será que este no puede ser inferior al 30% este concepto se encuentra en la sala laboral de la corte suprema de justicia en la sentencia SL 4471/2021.



“(...)

- Cuando el salario ordinario pactado sea igual a 10 salarios mínimos legales mensuales, y no se cuente con el factor prestacional de la empresa, se tendrá por tal el 30% de aquella cuantía, equivalente a tres salarios mínimos legales mensuales, es decir, el salario integral estará compuesto por 13 salarios mínimos legales mensuales.

- Si el salario ordinario convenido es igual a 10 salarios mínimos y el factor prestacional de la empresa supera el 30%, este factor será el que deberá sumarse para cuantificar el salario integral.

- Si el salario ordinario convenido es igual a 10 salarios mínimos y el factor prestacional de la empresa es inferior al 30%, se tendrá como factor prestacional el equivalente al 30%, que deberá adicionarse a los 10 SMLM, para efectos de totalizar el salario integral. Es decir, en total 13 SMLM.

- Si el salario ordinario acordado supera los 10 SMLM, y no se demuestra el factor prestacional de la empresa, se tendrá como tal el que acuerden las partes, siempre y cuando no sea inferior al 30% del salario ordinario convenido.(...)”

QUE PASA CON LOS SALARIOS VARIABLES O CON LAS COMISIONES

Para el caso de los salarios integrales se puede decir que se puede pactar un salario semivariable , que se compondría de unas comisiones y un básico, siempre que el monto final alcance el mínimo para los salarios integrales.

En la sentencia expuesta anteriormente encontramos que:

“(...)En todo caso, si se pasará por alto ese aspecto, pues el Tribunal, al final de sus consideraciones retomó el análisis, considerando que las comisiones así acreditadas, quedaron incluidas dentro de los conceptos que pueden hacer parte del salario integral, para la Sala el sentenciador no incurrió en los errores de hecho denunciados, ya que si bien, los últimos cinco (5) meses de la relación contractual hubo un cambio, debe entenderse como la conformación del salario ordinario, que no puede ser inferior a diez (10) salarios mínimos legales de la época más el factor prestacional del 30%, para no bajar en la práctica de trece (13) salarios mínimos legales mensuales, todo ello representado en un básico más unas comisiones, las cuales, como lo sostuvo el juzgador colegiado, pueden conformar la modalidad de salario integral, sin que ello implique ineficacia o desconocimiento a la validez del pacto inicial sobre esa forma de remuneración (CSJ SL, 29 nov. 2008, rad. 34664).(...)”

“(...)Así las cosas, la circunstancia de que se disponga el pago de esa forma, para llegar al tope mínimo integral, no implica ineficacia del acuerdo contractual inicial sobre la modalidad remunerativa de salario integral, por cuanto se repite, pese a que el básico estuvo por debajo de los 10 smmlv de 2007 y 2008, con el valor adicional de las comisiones, se logró equilibrar no sólo ese porcentaje, sino igualmente el factor prestacional, sobrepasando el tope mínimo integral en la etapa final del contrato de trabajo; de ahí que no queda duda, que el empleador y trabajador convinieron que la remuneración acordada, a partir de la celebración del contrato de trabajo, compensa no solo el trabajo ordinario sino también las prestaciones sociales, recargos y demás beneficios.(...)”

EN QUE MOMENTO ES INEFICAZ UN SALARIO INTEGRAL

Para ilustrar de manera mas clara cuando no es procedente o ineficaz el salario integrar procederemos a dar un ejemplo:

Juan pacto con TORRES AL VIENTO S.A.S. que su salario correspondería a 4.500.00 y que este se entendería como un salario integral, Juan acepta y después del tiempo se encuentra con María que es abogada laboralista, la cual le indica que el pago que está recibiendo no es un salario integral.

Por tal razón Juan realiza la reclamación correspondiente de los pagos a seguridad social, primas, cesantías y demás conceptos a los que allá lugar.

Ahora hay que tener en cuenta que cuando el empleador no realiza el incremento correspondiente al año en curso el empleador deberá hacer el correspondiente pago de lo adeudado y la modificación correspondiente, recordemos que este está pactado por salarios mínimos mensuales vigentes por año y se deberá incrementar así mismo.

CONTACTO

DIRECCIÓN

Calle 127 14-54

NÚMERO TELEFÓNICO

(601) 310 0849

310 601 1748

CORREO ELECTRÓNICO

radicacion@fyalegal.com

WHATSAPP

321 381 8127

SIGUENOS

@fyalegal

