

20 AGO 2015



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 201513001382441

Fecha: 18-08-2015

Página 1 de 2

Bogotá D.C., **URGENTE**

Doctor
MIGUEL ANGEL VILLALOBOS HERNÁNDEZ
Superintendente Delegado para Riesgos Operativos
Superintendencia Financiera de Colombia
Calle 7 N°. 4-49
Bogotá

ASUNTO: CONCEPTO APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL
DE COTIZANTES CON SALARIO INTEGRAL
RADICADO N°. 201542301422702

Respetado Doctor:

De acuerdo con su comunicación radicada en este Ministerio con el número 201542301422702 de fecha 13 de agosto de 2015, en la cual solicita se aclare el valor del IBC que se debe reportar en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes – PILA cuando un cotizante tiene la modalidad de remuneración mediante salario integral.

Al respecto, me permito informarle que mediante comunicación radicada con el número 201511201333371 de fecha 06 de agosto de 2015, la Dirección Jurídica de este Ministerio conceptuó lo siguiente respecto al salario integral:

“La corte Suprema de Justicia, frente a la posibilidad de contratar medio tiempo con salario integral consideró que ello es ajustado a la ley, pues cumple con el principio de proporcionalidad...”

(...)De igual forma, la Corte Constitucional en Sentencia T-128 de 2010, se pronunció sobre la posibilidad de pagar salario proporcional, en el caso que se haya pactado salario integral y se trabaje por menores horas...”



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 201513001382441

Fecha: 18-08-2015

Página 2 de 2

Por lo anterior, es responsabilidad del aportante suministrar el valor reportado en los campos 42 – “IBC Pensión”, 43 – “IBC Salud” y 44 – “IBC Riesgos Laborales”, por cuanto es el empleador quien sabe la forma como pactó el salario integral con sus trabajadores, y por tanto, en este caso, el Operador de Información de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes – PILA no debe realizar ninguna validación adicional a los topes mínimos y máximos del Ingreso Base de Cotización cuando el aportante reporte el campo 41 – “Salario Integral” en X”.

Cordialmente,



DOLLY ESPERANZA OVALLE CARRANZA

Jefe de la Oficina de Tecnologías de la Información y la Comunicación OTIC

Anexo: Cuatro (04) Folios. Concepto radicado con el número 201511201333371 de fecha 06 de agosto de 2015

Copia: Dr. Jorge Mario Campillo Orozco. Director de Parafiscales. Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social. Calle 26 No 69 B - 45 piso 2. Bogotá
Operadores de Información



Elaboró: MARIAFERNANDAV
Revisó/Aprobó: EMARINO

Mis documentos: Minsalud/Comunicaciones



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 201511201333371

Fecha: 06-08-2015

Página 1 de 4

Bogotá D.C.,

URGENTE

Señora
DIANA MARCELA RINCÓN RICO
Avenida 82 No. 10 62 piso 6
Bogotá D.C.

ASUNTO: Pago de aportes por salario integral en la Planilla de Liquidación de Aportes PILA

Respetada señora Diana Marcela:

Hemos recibido su comunicación, mediante la cual consulta sobre la forma de pagar en la planilla aportes a la seguridad social, por un trabajador que tiene salario integral, pero labora medio tiempo y se le paga proporcional a los 13 salarios mínimos que establece el Código Sustantivo del Trabajo, pero el operador de la planilla no le acepta este reporte, lo cual le dificulta el pago de las cotizaciones. Al respecto, nos permitimos precisar lo siguiente.

El artículo 18 de la Ley 50 de 1990¹, modificó el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, para establecer que existe libertad para estipular las formas del salario, previendo particularmente una regulación para el salario integral, de la siguiente manera:

***ART.132.- 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.

(...)

"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 impuesto."

³ Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al IN-CAP, ICF y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se descuentan en un treinta por ciento (30%).



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 201511201333371

Fecha: 06-08-2015

Página 2 de 4

La Corte Suprema de Justicia, frente a la posibilidad de contratar medio tiempo con salario integral, consideró que ello es ajustado a la ley, pues cumple con el principio de proporcionalidad; al respecto, la Sentencia 32310 del 28 de abril de 2009, Magistrado Ponente Francisco Javier Ricaurte Gómez, en algunos apartes, expresó:

(...) Lo que en realidad llevo a cabo el sentenciador fue la aplicación del principio de proporcionalidad inmerso en el numeral 3° del artículo 147 del CST, al salario integral proporcional; de manera que el ataque en el primer cargo, debió haberse encauzado bajo la figura de la aplicación indebida y no de la interpretación errónea, lo que si se hizo en el segundo.

(...)

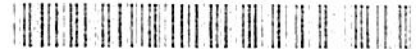
El salario mínimo legal y el salario integral no configuran conceptos diametralmente diferentes; la simple enunciación del objeto de cada uno, como lo hace la censura, no respalda tal criterio. Tal como lo señala la réplica, ambos se encuentran íntimamente imbricados, a tal punto que con el primero se diseña la medida mínima del segundo y, los dos, obedecen al desarrollo o implementación del objeto del Código Sustantivo del Trabajo, plasmado en el artículo 1° del mismo, es decir, la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social; es así como, en el caso del salario integral, si bien el Legislador permite que exista una remuneración de una actividad laboral sin el correspondiente y ordinario pago de prestaciones sociales y de tiempos complementarios, activa, sin embargo, el principio tutivo propio de la legislación del trabajo y, de un lado, determina la existencia de un salario integral mínimo, equivalente a 10 salarios mínimos legales mensuales y, de otro, establece la obligatoriedad del pago adicional de un 30% del mismo destinado a compensar lo relativo a las prestaciones, recargos y beneficios, todo en búsqueda de la equidad y armonía necesarias entre los intereses del empleador y los del trabajador de un rango superior al que devenga el mínimo legal que, no por ello, deviene en susceptible de desprotección pues, en últimas, la dignidad correlativa a la persona humana de ambos es la misma.

Cuando el legislador, en el artículo 147-3 del CST, ordena que en caso de laborarse jornadas inferiores a las máximas legales, y se devengue el salario mínimo, este 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 laborara la jornada completa.

Por manera que, 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.

(...)

De otro lado, es de recordar y precisar que los particulares pueden pactar y acordar todo lo que la ley expresamente no prohíba, lo que plasma el artículo 132 del C.S.T., y que, cuando el artículo 132-3 ibidem dispone que en ningún caso el salario integral pueda ser inferior al monto de diez salarios mínimos legales



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 201511201333371

Fecha: 06-08-2015

Página 3 de 4

mensuales más un 30% de factor prestacional, esta expresión, caje de la lris, no tiene el alcance particular exegético y absoluto que la censura le apareja, ya que la misma, dado el carácter genérico de la norma que la contiene, es claro que alude a una vinculación normal u ordinaria en la que, de pactarse la modalidad salarial en comento, el monto de la retribución debe corresponder al mínimo señalado en dicho precepto. El caso ya particular de la actora, bajo un supuesto de hecho diferente, implica una solución jurídica distinta, como fue la adoptada por el ad quem.

Y es que, como lo acota la réplica, la aceptación de la óptica de la recurrente conllevaría a situaciones de evidentes e inaceptables desequilibrio e inequidad, ya que, como se evidenciaría en su propio caso, quien trabajase media jornada solamente o, inclusive, menor tiempo, bajo la modalidad de salario integral, so pretexto de la prohibición de marras, habría de recibir el mismo estipendio integral total de aquél que hubo de laborar la jornada completa, lo que palmariamente contrariaría la noción trascendente de justicia.

(...)" (subrayado fuera del texto original)

De igual forma, la Corte Constitucional en Sentencia T - 128 de 2010, se pronunció sobre la posibilidad de pagar salario proporcional, en el caso que se haya pactado salario integral y se trabaje por menores horas, sobre el particular, dicha corporación judicial indicó:

"(..)

27. Por demás, el argumento de la demandante se desvanece cuando se confronta con la permisón de pactar jornadas laborales parciales con su respectivo pago parcial o proporcional, autorizado por el numeral tercero del artículo 147 del C.S.T. En efecto, ¿que lógica tendría que una persona que devenga el salario mínimo legal pueda recibir en proporción a las horas trabajadas y lo mismo no ocurra respecto de quien devenga un salario integral, que por demás incluye por lo menos las prestaciones del salario mínimo legal?

Nótese que una postura que supusiera que toda persona que se vincula a partir de un salario integral tiene que recibir siempre el monto establecido en el numeral 2º del artículo 132 del C.S.T. conllevaría a que dicho tipo de vinculación siempre tuviere que hacerse por tiempo completo, lo cual atentaría contra el principio en virtud del cual una de las opciones de la contratación se basa en la escogencia de la jornada laboral. Igualmente, se iría en contravía del numeral 1º del mencionado artículo, cuando establece que "el empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo..."

En efecto, aceptar que todo salario integral se presenta "cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales" [20] el cual debe pagarse en dicho monto, sin entrar a considerar otros aspectos como los contemplados en los artículos 37, 38, 132, 143 y 158 del C.S.T. llevaría al desconocimiento de las reglas de interpretación sistemática de las normas jurídicas." (Negritas fuera del texto)

Por su parte, la Resolución 1747 de 2008⁴, que modifica la Resolución 634 de 2006, en los artículos 8, 10, 31, 32, 33 y 34, determina la manera de reportar lo relacionado con las cotizaciones de los trabajadores que devengan salario integral, permitiendo que solamente se cotice sobre un salario integral de jornada completa y con valor no inferior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, por lo cual a raíz de su consulta y de los fallos jurisprudenciales transcritos, se procederá a tramitar los ajustes pertinentes a la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes – PILA.



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 201511201333371

Fecha: 06-08-2015

Página 4 de 4

El anterior concepto tiene los efectos determinados en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido en su título II, por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015⁶.

Cordialmente,

LUIS GABRIEL FERNANDEZ FRANCO
Director Jurídico

En Bogotá, D.C., a los 06 días del mes de Agosto del 2015, el suscrito Director Jurídico de la Procuraduría General de la Nación, en su calidad de Representante Legal de la Nación, en el presente documento.

Hecho en Bogotá, D.C., a los 06 días del mes de Agosto del 2015.

En Bogotá, D.C., a los 06 días del mes de Agosto del 2015, el suscrito Director Jurídico de la Procuraduría General de la Nación, en su calidad de Representante Legal de la Nación, en el presente documento.

