

Bogotá D.C, 19 de julio de 2024

Señores  
**SINCOSOFT SINCO COMUNICACIONES S.A.S.**  
Atn. Pablo Hernández  
**Director de Gestión del Talento**  
**Ciudad**

Ref.: **Consulta sobre ajuste incapacidades al 100%.**

Apreciados señores:

Atendiendo a su amable solicitud, adjunto encuentran la respuesta a las inquietudes presentadas sobre los temas señalados en referencia, no sin antes presentar el siguiente:

### **SUSTENTO NORMATIVO**

Nuestra legislación ha definido el salario de la siguiente manera:

*"ARTICULO 127. Artículo modificado por el artículo 14 de la Ley 50 de 1990. 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, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre las ventas y comisiones."*

De la definición legal, tanto la jurisprudencia como la doctrina han establecido que el criterio esencial que define entonces la naturaleza salarial de un pago, se deriva de la relación directa y esencial que tiene con el servicio prestado, razón por la cual, por ejemplo, una comisión siempre tendrá que ser tomada como un pago salarial.<sup>1</sup>

De manera que independientemente del nombre que le den las partes (premios, bonificaciones, gratificaciones) si el pago responde a la contraprestación esencial y

---

<sup>1</sup> En este punto es importante resaltar que la noción de salario establecida en nuestro Código Sustantivo del Trabajo es mucho mas restringida que la establecida internacionalmente por parte de la OIT, cuyo concepto en el Convenio 95 considera que el "salario" debe integrarse con todas las cantidades que tienen origen en la relación laboral y constituyen remuneración.

directa del servicio, como ocurre en el caso de las comisiones, el mismo tendrá siempre naturaleza salarial.

En este orden de ideas, para determinar si un pago constituye o no salario, deben tenerse en cuenta fundamentalmente los siguientes criterios:

- a. El carácter retributivo u oneroso, es decir, que el pago obedezca a la retribución directa por la prestación de un servicio.
- b. El carácter de no gratuidad o liberalidad, es decir, lo que no efectúa el empleador de forma espontánea y esporádicamente.
- c. El carácter de ingreso personal, es decir, que incremente el patrimonio del trabajador.

Así las cosas, si el pago es recibido como contraprestación directa del servicio, bien sea en dinero o en especie y cumpla con los tres elementos anteriormente mencionados, no cabe duda que tendrá siempre naturaleza SALARIAL.

Una vez definido todo lo que es salario entramos en el análisis de lo que no es salario por su naturaleza legal, por su causa y por su objeto; dentro de este contexto nos encontramos con lo establecido por el artículo 128 del C.S.T. que establece aquellos pagos que legalmente no son salario:

*"ARTICULO 128. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO. Artículo modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990. 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."*

Encontramos entonces tres categorías de pagos que NO son salario por expreso mandato legal teniendo en cuenta su causa, objeto y naturaleza:

- Las prestaciones sociales.
- Los pagos que se realizan para que el trabajador pueda desempeñar sus funciones, caso en el cual NO es necesario un pacto de exclusión salarial ya que no se puede quitar la naturaleza salarial a lo que no es salario. El ejemplo típico para este caso son los medios de transporte que se reconocen a favor de un mensajero o un representante de ventas para que puedan realizar sus desplazamientos relacionados directamente con el ejercicio de su cargo, caso en el cual NO estamos frente a un auxilio que incremente su patrimonio, sino frente a un gasto de la Compañía para que el trabajador pueda desempeñar sus funciones.
- Los pagos ocasionales y además por mera liberalidad que son reconocidos de manera unilateral y extralegal por parte del empleador, cuyo caso típico son las bonificaciones ocasionales.

Pero además de estas tres categorías, encontramos los pagos que no son salario porque la reforma contenida en la Ley 50 de 1.990, ha permitido que sobre ellos empleador y trabajador realicen un pacto de exclusión salarial, en lo que conocemos como flexibilización de pagos laborales; pero para que dichos acuerdos tengan plena eficacia jurídica deben cumplir los siguientes requisitos fundamentales:

- Indispensable existencia de acuerdo expreso entre las partes
- Deben cumplir un criterio de racionalidad (atender una necesidad complementaria del trabajador, que la misma exista y su monto corresponda a dicha necesidad)
- Debe cumplir criterio de proporcionalidad
- Si superan el 40% del total de la remuneración mensual, constituyen base de aportes a Seguridad Social (Ley 1393/10 art. 30).

De otra parte, es importante mencionar que el pago de las incapacidades está reglamentado en el artículo 227 y 228 del C.S. del Trabajo, los cuales establecen lo siguiente:

*"Artículo 227. Valor del auxilio. En caso de incapacidad comprobada para desempeñar sus labores, ocasionada por enfermedad no profesional, el trabajador tiene derecho a que el {empleador} le pague un auxilio monetario hasta por ciento ochenta (180) días, así: las dos terceras (2/3) partes del salario durante los primeros noventa (90) días y la mitad del salario por el tiempo restante.*

*Artículo 228. En caso del que el trabajador no devengue salario fijo, para pagar el auxilio por enfermedad a que se refiere este Capítulo se tiene como base el promedio de lo devengado en el año de servicio anterior a la fecha en cual empezó la incapacidad, o en todo el tiempo de servicios si no alcanzare a un (1) año.”*

Es importante advertir en este tema que el valor del auxilio monetario por enfermedad no profesional, no podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente.<sup>2</sup>

Con base en lo anterior, a continuación, presentamos la respuesta a las inquietudes planteadas sobre el concepto “INC8-Ajuste incapacidad al 100%”:

- ¿Este ajuste deber ser salarial o no salarial? Bajo que sustento normativo podemos basarnos.

De acuerdo con el sustento normativo descrito, el concepto ajuste de incapacidad se debería parametrizar como un pago de naturaleza no salarial, ya que en estricto sentido es un pago que realiza el empleador de manera unilateral y extralegal.

- ¿Este ajuste debe hacer base para prestaciones sociales y vacaciones, o no? Bajo que sustento normativo podemos basarnos.

Al establecerse el concepto ajuste incapacidad como un pago de naturaleza no salarial, no debería tenerse en cuenta para efectos de aportes a las prestaciones sociales ni vacaciones.

- A nivel de PILA, ¿debe quedar reportado en la línea de salario más la VST o debe quedar en la línea de la IGE? Bajo que sustento normativo podemos basarnos.

Al ser un pago de naturaleza no salarial, el ajuste tendría que incluirse para efectos de verificar el artículo 30 de la Ley 1393 de 2010, y en caso de superarse el límite de pagos no salariales, se reportará el exceso como una VST.

- ¿Qué recomendaciones nos pueden hacer en relación con este manejo que es propio de algunas empresas y es decisión de ellas hacerlo o no?

El reconocimiento de este auxilio extralegal es potestativo de cada empresa y será una decisión que cada una de ellas acoja analizando diferentes variables como, los

---

<sup>2</sup> Corte Constitucional mediante Sentencia C-543-07 de 18 de julio de 2007, Magistrado Ponente Dr. Álvaro Tafur Galvis

indicadores de ausentismos por enfermedad, las políticas de bienestar y los estados financiera, entre otros.

Estaremos atentos a cualquier duda o inquietud al respecto.

Atentamente,

Firmado

**MARIA LUCÍA BARRERA TAVERA**  
Socia Principal

**SANDRA NOVOA VIZCAINO**  
Directora Área Seguridad Social