



**G&D CONSULTING GROUP LAW**



# **¿CÓMO SE DEBE PACTAR EL SALARIO INTEGRAL, PERIODO DE PRUEBA Y CONTRATO A TÉRMINO FIJO?**

## **DERECHO LABORAL**

Presentado por: DR. CAMILO HERNÁN CUELLAR CASTRO

Abogado laboralista de G&D CONSULTING GROUP S.A.S.

[www.gydconsulting.com](http://www.gydconsulting.com)

[consultalaboral@gydconsulting.com](mailto:consultalaboral@gydconsulting.com)

Tel. 8059112 - 8059109



# 1. SALARIO INTEGRAL

## a. ¿Qué es?

Es la facultad legal que se le concede a las partes que suscriben un contrato de trabajo para traducir las prestaciones sociales bajo una suma periódica de carácter salarial bajo el rubro de factor prestacional.

. Se encuentra reglado en el artículo 132 del C.S.T. que establece:

*“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 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”.*



G&D CONSULTING GROUP LAW



# 1. SALARIO INTEGRAL

## b. ¿Cómo se debe pactar?

La misma norma establece de qué manera se debe pactar en el momento en que indica que “valdrá estipulación **escrita**”.

Aunado a lo anterior la Corte Suprema de Justicia –Sala de Casación Laboral- estableció en sentencia SL 2804 Rad. 72466 de 2020, que es un requisito AD SUSTANCIAM ACTUS, pactar por escrito el salario integral so pena de reputarse como si éste nunca hubiese existido.



**G&D CONSULTING GROUP LAW**



# 1. SALARIO INTEGRAL

## c. ¿Qué debe contener la clausula de Salario Integral?

Se recomienda se estipulen todos y cada uno de los emolumentos que se quiere remunerar con el Salario Integral, pues si no se estipula cada uno de manera taxativa, en vía judicial pueden ordenar el pago de aquellos emolumentos que no quedaron por escrito; lo anterior conforme a la siguiente providencia:



# 1. SALARIO INTEGRAL

## c. ¿Qué debe contener la cláusula de Salario Integral?

*“Sin embargo, a juicio de la Sala, la cláusula contractual no expresa, ni sugiere, que todo lo que se cause a partir del trabajo desplegado por la trabajadora en horario adicional o extraordinario, debe asumirse como remunerado de antemano, toda vez que, en primer lugar, esta especie remuneratoria no se enlistó taxativamente dentro de los emolumentos allí detallados, ni tampoco, puede considerarse al trabajo dominical como un simple beneficio o recargo, pues se trata simple y llanamente de una contraprestación directa por el servicio prestado. Además, si la inclusión de dicha cláusula está inspirada en la preceptiva del artículo 18 de la Ley 50 de 1990, como literalmente reza el comienzo de la misma, el hecho de que tal regla de derecho enuncie como uno de los elementos que puede incluirse como remunerado de antemano, el trabajo dominical o festivo, no es indicativo de que así deba colegirse en todos los casos, en la medida en que, en forma por demás clara, la norma habla de que «valdrá la estipulación escrita», lo que no puede significar nada diferente, a que tal pago anticipado será válido, siempre que así se estipule en el contrato, lo que adquiere la connotación de irrefragable, si se observa que al final del precepto legal se advierte la posibilidad de colacionar como componente del salario global, a excepción de las vacaciones, «(...) en general, las que se incluyan en dicha estipulación»*



# 1. SALARIO INTEGRAL

**d. ¿Entonces que debo tener en cuenta a la hora de fijar un salario integral?**

- El listado contemplado en el artículo 132 es enunciativo.
- Deben incluirse de manera expresa que conceptos se incluyen dentro de dicho salario.
- Lo que no se incluya así esté en el listado enunciativo del artículo no será tenido en cuenta como salario integral para todos los contratos de trabajo.
- Es posible acogerse en vigencia del contrato al salario integral.



G&D CONSULTING GROUP LAW



# 1. SALARIO INTEGRAL

e. ¿Cual es el Salario Mínimo Integral?

*Sentencia del 25 de abril de 2005, radicación 21396, que se cita en el cargo, en la que se explicó:*

“1. 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.

2. 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.



G&D CONSULTING GROUP LAW



# 1. SALARIO INTEGRAL

e. ¿Cual es el Salario Mínimo Integral?

*Sentencia del 25 de abril de 2005, radicación 21396, que se cita en el cargo, en la que se explicó:*

3. 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.

4. 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”.





G&D CONSULTING GROUP LAW



### 3. CONTRATO LABORAL A TÉRMINO FIJO

- Requisito indispensable del contrato a termino fijo:

**Debe constar por escrito**, de no pactarse de esa manera al ser este un requisito AD SUSTANCIAM ACTUS, implica que se podrá alegar una modalidad contractual distinta, tal y como lo estableció la sentencia SL 2804 Rad. 72466 de 2020, proferida por la H. Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral.



## 4. REQUISITO AD SUSTNCIAM ACTUS EN DERECHO LABORAL

### ¿Qué es?

Es un elemento sustancial del acto o el acto jurídico en sí mismo, en donde no es admisible otro medio de prueba diferente a la aportación del acto constitutivo.

Brinda conocimiento a terceros y evita la evasión de aportes. El lleno de una formalidad escrita en el estatuto laboral no solo es una medida de protección del trabajador; también, en ciertos casos, permite la fiscalización y control de los aportes a la seguridad social y parafiscales por las entidades del sistema. De allí que declaraciones de salario integral deban tener un soporte escrito, el cual puede ser requerido por las entidades fiscalizadoras.



**G&D CONSULTING GROUP LAW**



## **4. REQUISITO AD SUSTNCIAM ACTUS EN DERECHO LABORAL**

**«las formalidades ad solemnitatem no pueden ser suplidas por ningún otro medio de prueba».**



## 4. REQUISITO AD SUSTNCIAM ACTUS EN DERECHO LABORAL

En materia laboral, el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social reproduce idéntica regla en el sentido que

*«El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio».*



**G&D CONSULTING GROUP LAW**



# ¡GRACIAS!

[www.gydconsulting.com](http://www.gydconsulting.com)

[consultalaboral@gydconsulting.com](mailto:consultalaboral@gydconsulting.com)

Tel. 8059112 - 8059109