

Bogotá, D.C.

08SE202512030000025305

21/05/2025

**Señora**

**Asunto: Respuesta Radicado 05EE202512030000038404 de 2025 – Pago Salario activos virtuales.**

Respetada señora, reciba un cordial saludo.

En el Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo, recibimos la comunicación del asunto, mediante la cual solicita concepto sobre **lo siguiente:**

- 1) *¿Es posible pagar a los trabajadores su salario con activos virtuales?*
  - 2) *¿Es posible catalogar el pago en activos virtuales como salario en especie?*
  - 3) *Si el trabajador acepta el pago con activos virtuales, en virtud de su autonomía de la voluntad privada ¿Sería posible pagar su salario con activos virtuales?*
  - 4) *¿Es posible que el pago con activos virtuales sea considerado como bonificaciones, gratificaciones adicionales, primas y/o cualquier otro semejante?*
  - 5) *Desde su perspectiva y como autoridad del trabajo en Colombia ¿Qué medidas debería implementar un empleador para garantizar el pago de salarios o bonificaciones a sus trabajadores con activos virtuales?*
  - 6) *En caso de ser negativa las respuestas anteriores ¿A qué consecuencias jurídicas se vería enfrentado el empleador por pagar salarios o bonificaciones con activos virtuales?*
  - 7) *Desde el Ministerio del Trabajo, ¿Se han generado algunas iniciativas para debatir o regular aspectos asociados con activos virtuales?*
  - 8) *¿Se reconocería este tipo de pago para efectos de liquidaciones, indemnizaciones y demás derechos laborales?*
  - 9) *¿Existen regulaciones laborales específicas que las empresas deben cumplir si desean adoptar este método de pago?*
  - 10) *¿Se ha emitido algún pronunciamiento oficial sobre el pago de nómina en criptomonedas?.*
- Esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

**Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:**

De Acuerdo con lo dispuesto por el artículo 486 del del Código Sustantivo Trabajo este Ministerio y en especial esta oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, por cuanto dicha competencia corresponde a los Jueces de la República; así mismo **“la emisión de un concepto de la Administración no lo obliga a actuar de conformidad con lo que en él se expresa. Por lo tanto, no puede admitirse que el concepto tenga una fuerza igual a la ley, simplemente contiene la expresión de una opinión sobre la forma como ésta debe ser entendida o interpretada...Los conceptos emitidos por las entidades públicas en respuesta a un derecho de petición ... , son orientaciones, puntos de vista, consejos y cumplen tanto una función didáctica como una función de comunicación fluida y transparente.** (sentencia C-542 de 2.000)

De la misma manera es importante dejar claro al consultante que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que el derecho de petición no implica que la Administración deba acceder a pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17), así como **“la emisión de un concepto de la Administración no lo obliga a actuar de conformidad con lo que en él se expresa. Por lo tanto, no puede admitirse que el concepto tenga una fuerza igual a la ley, simplemente contiene la expresión de una opinión sobre la forma como ésta debe ser entendida o interpretada.”** (Sentencia [C-487](#) de 1996)

### **Frente al caso en concreto:**

Es importante aclarar que respecto de la situación expuesta en su consulta, esta Oficina no es competente ni podría actuar fuera del margen legal señalado, es decir, extralimitando sus competencias legales; **ya sea brindando asesorías jurídicas en casos particulares o concretos,** resolviendo controversias jurídicas mediante la declaración de existencia o inexistencia de derechos a favor o en contra de alguna de las partes de una relación laboral del sector privado; pues la declaración de la existencia o no de derechos u obligaciones es exclusiva de los Jueces de la República.

No obstante, haciendo uso de la función orientadora de este Ministerio, a continuación, se exponen algunos aspectos relevantes que pueden ser criterios orientadores frente al planteamiento que usted manifiesta en su escrito, teniendo en cuenta la posición de esta Cartera Ministerial, frente al tema de su consulta la cual procedemos atender sus interrogantes bajo lo siguientes términos.

Con relación al interrogante número 1, *¿Es posible pagar a los trabajadores su salario con activos virtuales?*

En principio, respecto de las obligaciones del Empleador cuando celebra un contrato laboral es pertinente señalar, que desde el mismo momento en que el trabajador es **vinculado laboralmente**, surge **la obligación a cargo del empleador el reconocimiento del pago de salarios**, prestaciones legales, así como la afiliarlo al Sistema General de Seguridad Social Integral y de efectuar los respectivos aportes. Además de todas las obligaciones contenidas en el artículo 57 del C. S. del T.

Así mismo, el artículo 55 del C. S. del T consagra:

**"ARTICULO 55. EJECUCION DE BUENA FE.** *El contrato de trabajo, como todos los contratos, deben ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella.*

Ahora bien, debemos entender que **salario** es aquella remuneración ya sea fija o variable, en dinero o en especie que el trabajador recibe en contra prestación de sus servicios por parte del empleador.

En este mismo sentido, es importante señalar, que el período del pago del salario se regula por el artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

**"ARTICULO 134. PERIODOS DE PAGO.**

**1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal.** *El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.*

**2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente".** *(Resaltado fuera de texto)*

Igualmente, como podemos observar en la citada norma el **pago del salario debe realizarse en moneda legal**, adicionalmente, cuenta que en nuestra legislación laboral Colombiana actualmente no existe una norma o regulación sobre la posibilidad del pago de salario en criptomoneda – activos virtuales.

Con relación al interrogante número 2, *¿Es posible catalogar el pago en activos virtuales como salario en especie?*

Dentro de las modalidades salariales, hace parte el salario en especie, el cual se encuentra regulado en el Artículo 129 del Código Sustantivo del Trabajo, en los siguientes términos:

### **"ARTICULO 129. SALARIO EN ESPECIE**

**1. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el patrono suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de esta Ley. (subrayado fuera de texto).**

**2. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.**

**3. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%)."**

De la citada norma se indica como se aplicaría el pago en especie de acuerdo con la normatividad vigente, ahora bien, tal y como se le indico renglones arriba aun no existe regulación respecto del pago en criptomonedas o activos virtuales

Con relación al interrogante numero 3, *Si el trabajador acepta el pago con activos virtuales, en virtud de su autonomía de la voluntad privada ¿Sería posible pagar su salario con activos virtuales?*

Es de indicar tal y como se ha dejado claro los activos virtuales no son una modalidad de pago, el pago de salarios se encuentra regulado en el Código Sustantivo de Trabajo, como se le indica renglones arriba indicando que los salarios deben pagarse en **dinero legalmente establecido**, es decir, en pesos colombianos la normatividad actual no contempla explícitamente el uso de activos virtuales.



## Trabajo

Aunado a lo anterior y ante posibles acuerdos bajo la autonomía de la voluntad, es preciso señalar que aunque las partes pueden acordar libremente los términos de un contrato acatando la normatividad vigente y aplicable, por lo cual la autonomía de la voluntad no puede ir en contra de normas de orden público.

El Numeral 4 del Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, indica es obligación del empleador pagar al trabajador la remuneración pactada en el contrato de trabajo en las condiciones, periodos y lugares convenidos.

Con relación al punto número 5, *Desde su perspectiva y como autoridad del trabajo en Colombia ¿Qué medidas debería implementar un empleador para garantizar el pago de salarios o bonificaciones a sus trabajadores con activos virtuales?*

En principio, debemos precisar que todos los pagos que el Empleador realiza a su trabajador, como contraprestación del servicio, **son factor salarial** de acuerdo a lo contemplado por el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo y los que se hacen por mera liberalidad, es decir, por generosidad del Empleador, a cambio de nada, no son factor salarial de acuerdo a lo normado por el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, normas que a la letra dicen:

**"Artículo 127 – Elementos integrantes** - Constituye salario no sólo 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, porcentajes sobre ventas y comisiones"

El artículo 128, establece los pagos que no constituyen salario, norma que a la letra dice:

**"Artículo 128 – Pagos que no constituyen salarios-** 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.



# Trabajo

Conforme con lo anterior, el citado artículo 128 establece cuatro (4) categorías de pagos que no constituyen salario:

1. Sumas entregadas por la mera liberalidad (por la propia voluntad) del empleador.
2. Lo que recibe trabajador en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones.
3. Las prestaciones sociales.
4. Los beneficios o auxilios habituales u ocasionales que hayan sido acordados por convencen colectiva o mediante contrato, o que hayan sido otorgados de manera extra legal por el empleador, siempre que las partes del contrato de trabajo hayan estipulado expresamente que no constituyen salario.

De otra parte, la categoría de pagos mencionada en el numeral 1 (sumas entregadas al trabajador por mera liberalidad del empleador) puede ser objeto de pacto de exclusión salarial, sin que sea obligatorio constituirlo de esta forma, ya que en virtud del artículo 128 son pagos no constitutivos de salario, mientras que, la categoría de pagos del numeral 4 (beneficios habituales u ocasionales), requiere específicamente que hayan sido objeto de pacto, vía convención colectiva, contrato, u otra forma, siempre que las partes hayan indicado expresamente que tales pagos no constituyen salario en dinero o en especie; es decir, para que los beneficios habituales u ocasionales no constituyan salario válidamente, deben ser objeto de un pacto de exclusión salarial, sin embargo si se trata de pagos que expresamente retribuyan el servicio serán salario, así hayan sido excluidos.

Dicho lo anterior y como se ha dejado claro el pago del salario deberá realizarse con la moneda legal colombiana y acatando las normas vigentes, con lo relacionado a las bonificaciones se deberá tener en cuenta lo indicado en el citado artículo 128 en los pagos que no constituyen salario y son entregados por mera liberalidad por parte del trabajador, cumpliendo con lo anteriormente descrito.

Con relación al punto número 5, *Desde su perspectiva y como autoridad del trabajo en Colombia ¿Qué medidas debería implementar un empleador para garantizar el pago de salarios o bonificaciones a sus trabajadores con activos virtuales?*

Reiteramos nuevamente que **el salario** debe ser pagado en **moneda de curso legal (pesos colombianos)**, tal como lo establece el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador **no puede pagar el salario en activos virtuales**.

Sin embargo, la norma no señala que las **bonificaciones** que sean dadas a trabajador por mera liberalidad, le sean entregadas en activos virtuales,

siempre y cuando no se sustituyan por el salario base y tal como se indicó se cumpla con lo establecido en el código sustantivo del trabajo artículo 128.

Con relación al punto numero 6, *En caso de ser negativa las respuestas anteriores ¿A qué consecuencias jurídicas se vería enfrentado el empleador por pagar salarios o bonificaciones con activos virtuales?*

Dentro de las obligaciones especiales del empleador se encuentra: “Artículo 57... 4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos...” por consiguiente el empleador que realice actividades que vayan en contra de las normas laborales podría someterse a sanciones administrativas por parte de este ministerio fuera de las posibles acciones legales ante la justicia laboral que pudiesen iniciar los empleados.

Es necesario señalar la competencia de esta **Cartera Ministerial** en los artículos 3 y 4 del C. S del T se establece lo siguiente:

**"ARTICULO 3o. RELACIONES QUE REGULA. El presente Código regula las relaciones de derecho individual del Trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del Trabajo, oficiales y particulares.**

**"ARTICULO 4o. SERVIDORES PUBLICOS.** *Las relaciones de derecho individual del Trabajo entre la Administración Pública y los trabajadores de ferrocarriles, empresas, obras públicas y demás servidores del Estado, no se rigen por este Código, sino por los estatutos especiales que posteriormente se dicten".*

De conformidad con las citadas normas, se observa oportuno señalar, que el Código Sustantivo del Trabajo (como estatuto del trabajo), regula las relaciones de **derecho individual del trabajo de carácter particular**, tal como lo indica su artículo tercero **relaciones laborales**, entendidas como tal.

Dicho lo anterior es importante aclarar que las competencias otorgadas a esta cartera Ministerial en especial el artículo 485 del Código Sustantivo del Trabajo establece que la vigilancia y control del cumplimiento de este código y demás disposiciones sociales, las ejercerá esta cartera ministerial, el artículo 486 de esta codificación le atribuye a este Ministerio la facultad de autoridad de policía administrativa, en relación con la vigilancia y control de las normas laborales, pudiendo imponer multas monetarias, según la gravedad de las infracciones y mientras estas subsistan, así como las demás sanciones establecidas en esta codificación.

*"ARTICULO 485. AUTORIDADES QUE LOS EJERCITAN. La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de éste Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen."*

(...)

*"ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES. <Artículo subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>*

*1. <Numeral modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.*

*Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social tendrán las mismas facultades previstas en el presente numeral respecto de trabajadores, directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, siempre y cuando medie solicitud de parte del sindicato y/o de las organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales se encuentra afiliada la organización sindical."*

De conformidad con lo dispuesto por el Código Sustantivo el Trabajo, el Ministerio del Trabajo cuenta con la competencia para vigilar el cumplimiento de las normas laborales, pudiendo tomar medidas preventivas con la finalidad de que los empleadores, no violen esta clase de disposiciones legales, así como a las organizaciones sindicales, pudiendo imponer sanciones de tipo pecuniario, multas que pueden ir de uno (1) cinco mil (5000) salarios mínimos legales.

Por su parte, la ley 1610 de 2013 que regula diferentes aspectos sobre las inspecciones del trabajo, se establece que los inspectores de trabajo y seguridad social ejercerán las funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerá de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público.

**"Artículo 1°. Competencia general.** Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el

*territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público.”*

El artículo tercero, establece las principales funciones de los inspectores de trabajo y seguridad social, las cuales son, la función preventiva, la función coactiva o de policía administrativa, la función conciliadora, y la de mejoramiento de la normatividad laboral.

**"Artículo 3°. Funciones principales.** *Las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social tendrán las siguientes funciones principales:*

1. *Función Preventiva: Que propende porque todas las normas de carácter sociolaboral se cumplan a cabalidad, adoptando medidas que garanticen los derechos del trabajo y eviten posibles conflictos entre empleadores y trabajadores.*

2. *Función Coactiva o de Policía Administrativa: Como autoridades de policía del trabajo, la facultad coercitiva se refiere a la posibilidad de requerir o sancionar a los responsables de la inobservancia o violación de una norma del trabajo, aplicando siempre el principio de proporcionalidad.*

3. *Función Conciliadora: Corresponde a estos funcionarios intervenir en la solución de los conflictos laborales de carácter individual y colectivo sometidos a su consideración, para agotamiento de la vía gubernativa y en aplicación del principio de economía y celeridad procesal.*

4. *Función de mejoramiento de la normatividad laboral: Mediante la implementación de iniciativas que permitan superar los vacíos y las deficiencias procedimentales que se presentan en la aplicación de las disposiciones legales vigentes.*

5. *Función de acompañamiento y garante del cumplimiento de las normas laborales del sistema general de riesgos laborales y de pensiones.*

*Parágrafo 1°. Los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social deberán rendir informe anual a la Dirección Especial de Vigilancia, Control y Gestión Territorial sobre las dificultades y logros de su gestión, así como de las recomendaciones pertinentes.*

*Parágrafo 2°. En aquellos casos en que las condiciones del terreno para acceder al sitio en el cual se ejercerá la inspección, vigilancia y control, se requiera el apoyo del empleador, trabajador, organización sindical o del peticionario, los inspectores del trabajo y seguridad social, previa autorización de la Dirección Territorial podrá pedirles a ellos ayuda logística.*

*Los funcionarios del Ministerio del Trabajo podrán solicitar para el ejercicio de sus funciones, la colaboración de las entidades públicas.”*

Es decir que, los inspectores de trabajo como autoridad de policía administrativa en materia laboral, solo cuentan con la competencia para ejercer las funciones descritas por esta ley, respecto a la inobservancia de las normas laborales por parte del empleador, así como intervenir en los conflictos laborales que surjan entre trabajadores y empleadores.

Con relación al punto número 7, *Desde el Ministerio del Trabajo, ¿Se han generado algunas iniciativas para debatir o regular aspectos asociados con activos virtuales?*

Frente a este punto, se dio traslado a la Dirección de Derechos Fundamentales de este ministerio, para que bajo el ámbito de sus competencias emitan una respuesta respecto de este interrogante.

Con relación al punto número 8, *¿Se reconocería este tipo de pago para efectos de liquidaciones, indemnizaciones y demás derechos laborales?*

Se le indica nuevamente que, de acuerdo con lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo, el **pago del salario, liquidaciones y demás derecho laborales debe realizarse en moneda legal**, adicionalmente, cuenta que en nuestra legislación laboral Colombiana actualmente no existe una norma o regulación sobre la posibilidad del pago de salario en criptomoneda – activos virtuales.

Para finalizar y en lo relacionado con los puntos 9 – 10 *¿Existen regulaciones laborales específicas que las empresas deben cumplir si desean adoptar este método de pago? ¿Se ha emitido algún pronunciamiento oficial sobre el pago de nómina en criptomonedas?*

Es de indicar que la normatividad aplicable actualmente es el Código Sustantivo del Trabajo, sin que a la fecha exista normatividad alguna que modifique el pago de salario bajo la modalidad que señala usted en sus interrogantes.

Finalmente, debe tenerse en cuenta que esta Oficina Asesora Jurídica no tiene competencia para sugerir la actuación de las partes, solamente está habilitada para emitir conceptos generales y abstractos en relación con las normas y materias que son competencia de este Ministerio. Por lo tanto, la responsabilidad de tomar decisiones y determinar las acciones en los casos particulares recae en la compañía, quien debe actuar en estricto cumplimiento de la normativa laboral vigente, así mismo, este ente ministerial no tiene facultad para sugerir la actuación del empleador en el caso específico, de manera que atendiendo a la situación particular del caso debe tenerse en cuenta la normatividad en relación y ajustar su actuación de manera que no controvierta la norma.

Para más información, se invita a consultar nuestra página web [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co), en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se absuelve en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

(FIRMADO EN EL ORIGINAL)

**MARISOL PORRAS MENDEZ**

Coordinadora

Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Diana Umaña O	Inspector de Trabajo y SS	
Revisado por:	Javier Muñoz Piñarete	Contratista	
Aprobado por:	Marisol Porras Méndez	Coordinadora	
Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.			