

Bogotá D.C., 01 SEP. 2016

1200000 - 156504

Al responder por favor citar esté número de radicado

URGENTE

ASUNTO: Radicado ID 95685/16
Salario fijo y variable

Respetado (a) Señor (a):

De manera atenta le damos respuesta a su comunicación mediante la cual consulta lo siguiente:

“(...) Tengo un empleado que se gana un salario Básico de (sic) 1.200.000, pero que por diferentes labores generan horas extras, recargos festivos y recargos nocturnos. No recibe comisione.

(Sic) la pregunta es:

Para este empleado se considera que tiene un salario fijo o variable. (sic) Cuando es salario fijo y cuando es variable (sic)”

Antes de dar trámite a su consulta, es necesario aclararle que esta Oficina Asesora Jurídica absuelve de modo general las consultas con relación a las normas y materias que son competencia de este Ministerio, de conformidad con el artículo 8° del Decreto 4108 de 2011, **sin que le sea posible pronunciarse de manera particular y concreta por disposición legal**. En tal sentido, el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto Ley 2351 de 1965, modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000, dispone que **los funcionarios de este Ministerio no quedan facultados para declarar derechos individuales, ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces de la República**.

Frente a su consulta, el salario ordinario puede ser fijo o variable, entendiendo por salario fijo el pactado por unidad de tiempo, días, semanas o meses, y que normalmente no sufre variación en los períodos de pago; en contraposición con el salario variable consistente en el salario que se determina de acuerdo con el resultado de la actividad desplegada por el trabajador realizada a destajo, por tarea, por unidad de obra o por comisión, no estando sujeto a una cantidad establecida.

La Corte Suprema de Justicia, en la sentencia con fecha de 5 de octubre de 1987, consideró que:

“(...) el salario no deja de ser fijo porque en su ejecución se reconozca trabajo suplementario, dominicales, viáticos, ni porque el pago en algún momento incluya bonificaciones esporádicas o

condicionadas al cumplimiento de determinados eventos, como el incremento de la producción por ejemplo”.

Si las partes han acordado la remuneración por el servicio bajo la modalidad de salario fijo, pero además recibe otros emolumentos constitutivos de factor salarial, como el trabajo suplementario o de horas extras, el salario fijo no dejará de serlo por el hecho de que el trabajador vea incrementado su salario.

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 1º 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 o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Finalmente, invitamos a que visite la página web del Ministerio del Trabajo www.mintrabajo.gov.co, en la sección normatividad, en donde pondrá consultar diversos conceptos sobre la normatividad laboral y de seguridad social expedidos por la Oficina Asesora Jurídica.

Atentamente,

[ORIGINAL FIRMADO]

ZULLY EDITH AVILA RODRIGUEZ

Coordinadora Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica

Transcriptor: **D. Adames**

Proyectó: **D. Adames**

Revisó: **Ligia R.**

Aprobó: **Zully A.**

Ruta electrónica: C:\Users\Usuario\Dropbox\Ministerio del Trabajo-Grupo de Consultas\Agosto\Agosto semana 3\95685 salario fijo y salario variable Elkin Hernán Álvarez Jaramillo.docx