

Holguín Neira & Pombo

Abogados

LA REALIDAD SOBRE EL FACTOR PRESTACIONAL

Es creencia generalizada que el salario mínimo integral equivale a diez (10) salarios mínimos legales mensuales más un factor prestacional del treinta por ciento (30%) y que el resultado de esa operación aplica para todos los empleadores sin distinción alguna, pero no es eso lo que dispone la ley.

En efecto, el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 18 de la Ley 50 de 1990, dispuso que el salario integral tendría como base diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, **más el factor prestacional vigente en la Compañía**, el cual no podrá ser en ningún caso inferior al treinta por ciento (30%), por cuanto con ese monto se busca compensar las prestaciones sociales que dejará de recibir el trabajador periódicamente por el pacto de salario integral, esto es, las cesantías, los intereses de cesantías, las primas de servicios y las prestaciones extralegales en caso de que las haya. Sin embargo, gran cantidad de empleadores pese a reconocer a sus trabajadores prestaciones adicionales a las definidas en la ley, han establecido de manera errada su salario mínimo integral en un monto igual al definido por el Gobierno, que es el resultante de la operación arriba indicada.

Pero como se dijo, teniendo en cuenta que el factor prestacional

pretende compensar las prestaciones sociales legales y extralegales, este no es igual para todos los empleadores sino que está definido precisamente por la provisión de todas las prestaciones. Así pues, aquellos empleadores que sólo pagan a sus trabajadores las prestaciones sociales de ley efectivamente tendrán determinado su factor prestacional en los términos del artículo 132 del CST, pero aquellos que otorguen beneficios extralegales y/o convencionales, su factor prestacional podrá resultar superior al legal ya que se verá incrementado por esos beneficios extras.

Es de resaltar que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 15 de mayo de 2007, además de reiterar jurisprudencia, determinó claramente el entendimiento que se debe dar a la norma del salario integral especialmente en lo que se refiere al factor prestacional, en los siguientes términos:

“Ese es el entendimiento de la norma que se corresponde con la naturaleza especial que tiene el salario integral en el que existe un ingrediente de compensación de lo que dejará de recibir el trabajador por concepto de las prestaciones, recargos y beneficios que se incluyan en dicha estipulación. Así lo preciso esta Sala de la Corte en la sentencia del 10 de agosto de 1998, radicación 10799, que tanto el Tribunal como el Juzgado citaron en su apoyo pero cuyos palmarios criterios jurídicos no atendieron:

“En lo que concierne al contenido mismo del pacto la ley define unas

Holguín Neira & Pombo

Abogados

pautas generales y un mínimo. Con referencia a lo primero es claro que el salario integral comprende dos conceptos a saber: la retribución del trabajo ordinario y la compensación anticipada de prestaciones, recargos y beneficios (elemento compensatorio). Así mismo el legislador enuncia varios derechos que podrían conformar el elemento compensatorio, pero de la letra de la norma no se desprende que la relación contenida en ella comporte una imposición mínima y, antes por el contrario, es dable colegir que deja a las partes en libertad para precisar los componentes, sin que sea forzoso contemplar todos los que menciona la disposición.

[...]

Acerca del elemento compensatorio es de observar que la ley lo precisa específicamente en calidad de componente del salario integral mínimo al señalar que éste no podrá ser inferior al monto del 10 salarios mínimos legales, "...más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al 30% de dicha cuantía...". En

otros términos el legislador reglamentó particularmente el salario integral mínimo y dejó en libertad a los contratantes para determinar los salarios superiores con la natural limitación de que respeten la compensación implícita en la modalidad retributiva, vale decir, que el trabajador debe recibir una suma que en verdad compense las prestaciones, los recargos y los beneficios que a la postre no percibirá como tales por hallarse integrados al salario.[...]"

De acuerdo con lo anterior, los empleadores que reconozcan a sus trabajadores beneficios extralegales deben tomar en consideración que de no tener debidamente calculado su factor prestacional y por ende su salario integral, en los términos señalados por la ley y la jurisprudencia, pueden estar expuestos a la reclamación judicial por parte de los trabajadores beneficiarios de salario integral, mediante la cual soliciten la reliquidación de su salario con base en el salario integral real de la respectiva empresa, o bien, exigir que se declare que su salario ha sido de carácter ordinario y por ende se les deberían reconocer las prestaciones sociales dejadas de pagar oportunamente.