



# Concepto Sala de Consulta C.E. 954 de 1997 Consejo de Estado - Sala de Consulta y Servicio Civil

SALARIO - Concepto  
SALARIO - Concepto

De conformidad con la ley, 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, porcentajes sobre ventas o comisiones. Según jurisprudencia coincidente de esta corporación y de la Corte Suprema de Justicia se requiere: que exista una relación laboral; que la suma recibida corresponda a la contraprestación que el empleador debe al trabajar no sólo por la prestación de sus servicios sino por el hecho de ponerse bajo la permanente subordinación del primero; que no corresponda a una gratuidad o mera liberalidad del empleador y que, además no sea habitual, y que constituya un ingreso personal del trabajador y, por tanto, que no corresponda a lo que éste recibe en dinero o en especie para desempeñar a cabalidad las funciones encomendadas por el empleador.

NOTA DE RELATORIA: Menciona la sentencias de 7 de abril de 1994; de 21 de abril de 1995 de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral y la del 13 de octubre de 1989 de la Sección Cuarta. Autorizada su publicación el 17 de marzo de 1997.

SALARIO - Inexistencia / PRESTACIONES SOCIALES - Diferencias / GASTOS DE REPRESENTACION

De conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo (art. 128 con las modificaciones introducidas por el art. 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 se 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.

NOTA DE RELATORIA: Se mencionan las sentencias de 6 de marzo de 1995; 12 de febrero de 1993 y del 12 de diciembre de 1996.

SALARIO - Exclusiones / PRESTACIONES SOCIALES / CALZADO Y VESTIDO DE LABOR / GASTOS DE REPRESENTACION

Los pagos que no constituyen salario se clasifican de la manera siguiente: Las prestaciones sociales a que se refiere el Código Sustantivo del Trabajo en sus títulos VIII y IX, tales como, por ejemplo, el auxilio de cesantía, el auxilio monetario por enfermedad no profesional, la pensión de jubilación, entre otras prestaciones se incluye además, el calzado, y el vestido de labor que el empleador debe suministrar al trabajador, teniendo en cuenta el monto de su remuneración (arts. 220 a 223, derogados por la ley 3a. de 1969). Lo que recibe el trabajador en dinero o en especie, no para su beneficio o enriquecimiento personal sino para desempeñar a cabalidad las funciones, llámense gastos de representación, auxilio de transporte, elementos de trabajo, auxilio de alimentación, etcétera. Los beneficios o auxilios habituales u ocasionales, convencionales o contractuales u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes disponen expresamente que no tendrán carácter salarial, tales como las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad. Las sumas que ocasionalmente o por mera liberalidad se cancelan al trabajador, como gratificaciones o bonificaciones ocasionales. Los pagos o suministros en especie (verbigracia, alimentación, calzado o vestuario) siempre que las partes acuerden expresamente que no constituyen salario de lo previsto para el salario mínimo legal. Los pagos laborales que por disposición expresa de la ley no tienen carácter salarial, tales como el subsidio familiar, la participación en utilidades, las propinas, o las indemnizaciones por terminación del contrato de trabajo.

EDIS / CONVENCION COLECTIVA - Beneficio / AUXILIO DE LAVADO DE OVEROLES / FACTOR SALARIAL - Inexistencia

El denominado "auxilio de lavado de overoles" previsto en el art. 102 de la convención colectiva de trabajo de la Empresa Distrital de Servicios Públicos EDIS, no se pactó para beneficio o lucro personal de los trabajadores señalados en dicha cláusula sino para el pulcro desempeño de la labor encomendada; por consiguiente, no tiene el carácter de factor salarial, ni incide en la liquidación de prestaciones e indemnizaciones a los ex trabajadores de la empresa.

CONSEJO DE ESTADO

SALA DE CONSULTA Y SERVICIO CIVIL

Consejero ponente: JAVIER HENAO HIDRÓN

Santafé de Bogotá, D.C., veintiuno (21) de febrero de mil novecientos noventa y siete (1997).

Radicación número: 954

Actor: MINISTRO DEL INTERIOR

Referencia: Auxilio de lavado de overoles. Su previsión en convención colectiva de trabajo. ¿ Constituye factor salarial ?

El señor Ministro del Interior, a solicitud del alcalde mayor de Santafé de Bogotá, desea conocer el concepto de la Sala sobre si el auxilio de lavado de overoles reconocido por la convención colectiva de trabajo suscrita entre la Empresa Distrital de Servicios Públicos y sus trabajadores, constituye factor salarial.

El consultante transcribe el texto que el señor alcalde mayor acompaña a su solicitud, redactado en los siguientes términos textuales:

El artículo 102 de la convención colectiva de trabajo suscrita entre la liquidada Empresa Distrital de Servicios Públicos - EDIS - y sus trabajadores, estipula un auxilio para lavado de overoles, determinado por una suma fija mensual, en favor de los trabajadores que desempeñaran determinados cargos.

En efecto, la disposición preveía: "Artículo 102. AUXILIO DE LAVADO. A partir de la vigencia de la presente Convención, la Empresa reconocerá al personal de la División de Equipos y Talleres, el Matadero, Personal de Construcciones, Personal de Cementerios, Personal de Recolección, Personal de Barrido, Botadero, Personal de Vigilancia, Aseadoras y Obreros de Plazas de Mercado, un auxilio de cuatro mil seiscientos trece pesos (\$ 4.613.00) mensuales para el primer año, para el segundo año de vigencia de esta Convención la cantidad o suma se incrementará en el equivalente al Índice de Precios al Consumidor a diciembre 31 de 1994 por concepto de lavado de overoles".

Dicho auxilio no se contempló en la norma convencional, expresamente, como factor salarial. Por lo mismo, en virtud de la liquidación de la Empresa, tal auxilio no se tuvo en cuenta para la liquidación de las cesantías e indemnizaciones reconocidas por terminación unilateral de los contratos de trabajo, lo cual ha originado múltiples reclamaciones tendientes a obtener el reconocimiento y pago del citado beneficio convencional, como factor salarial.

SE CONSULTA:

Si el Auxilio de Lavado previsto en el artículo 102 de la Convención Colectiva de Trabajo de la liquidada Empresa Distrital de Servicios Públicos EDIS tiene el carácter de factor salarial y por lo mismo debe incidir en la liquidación de prestaciones e indemnizaciones de los ex trabajadores de la Empresa.

**LA SALA CONSIDERA Y RESPONDE :**

I. Los trabajadores oficiales y el concepto de auxilio. El decreto ley 1045 de 1978 estableció como pauta fundamental que los trabajadores oficiales, vinculados a la Administración mediante contrato de trabajo, además de las prestaciones sociales mínimas determinadas en la ley, tienen las que se fijen en pactos, convenciones colectivas o laudos arbitrales (arts. 3º., 4º. y 5º.).

Las relaciones de derecho colectivo del trabajo, oficiales y particulares, se rigen por el Código Sustantivo del Trabajo, según prescribe este estatuto en su artículo tercero.

Respecto del concepto de auxilio, la Corte Suprema de Justicia considera que esta expresión es utilizada en los convenios colectivos o en su defecto en los laudos arbitrales con el significado de contraprestación en favor de los trabajadores por el cumplimiento de sus servicios y también en beneficio de la asociación sindical que los representa (Sala de Casación Laboral, sentencia de homologación de 8 de noviembre de 1993).

El "auxilio de lavado" contenido en el texto de la convención colectiva de trabajo que, con vigencia de dos años comprendidos entre el 1º. de enero de 1994 y el 31 de diciembre de 1995, suscribieron la Empresa Distrital de Servicios Públicos, EDIS y el organismo de base SINTRAEDIS, fue establecido en favor de determinados trabajadores y consiste en un auxilio monetario mensual, pactado para el primer año en la cantidad de \$ 4.613.00 e incrementado para el inmediatamente siguiente en un porcentaje equivalente al incremento del índice de precios al consumidor. Su regulación se encuentra prevista en el artículo 102, que forma parte del capítulo XV, denominado "Jornada de Trabajo", el cual incluye aspectos tales como: la jornada de trabajo del personal de nómina, de las aseadoras, celadores, conductores y obreros de recolección, del personal del departamento de talleres y mantenimiento, de los obreros de barrido, personal a jornal de cementerios y plazas de mercado, matadero y plaza de ferias, y de albañilería. En otro capítulo, el XVII, titulado "Vestuario del Personal", se reglamentan los cambios de las prendas solicitadas por el sindicato, a lo cual se accede siempre que no implique un incremento en el número de las piezas, ni mayores costos para la empresa; la destinación de las prendas, y "otras dotaciones".

En relación con el auxilio mencionado, la Convención guardó silencio acerca de su carácter salarial.

II. Elementos integrantes del salario. De conformidad con la ley, 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 o comisiones (artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo con las modificaciones introducidas por el artículo 14 de la ley 50 de 1990).

Para que un pago constituya salario, según jurisprudencia coincidente de esta Corporación y de la Corte Suprema de Justicia, se requiere, en síntesis:

Que exista una relación laboral;

Que la suma recibida corresponda a la contraprestación que el empleador debe al trabajador no sólo por prestación de sus servicios sino por el hecho de ponerse bajo la permanente subordinación del primero;

Que no corresponda a una gratuidad o mera liberalidad del empleador y que, además, no sea habitual, y

Que constituya un ingreso personal del trabajador y, por tanto, que no corresponda a lo que éste recibe en dinero o en especie para desempeñar a cabalidad las funciones encomendadas por el empleador (C.S. de J., S. de C.L., sentencias de 7 de abril de 1994 y 21 de abril de 1995, y C. de E., sección cuarta, sentencia de 13 de octubre de 1989).

III. Pagos que no constituyen salario. Igualmente de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo (artículo 128 con las modificaciones introducidas 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.

Al comentar la disposición transcrita, la Corte Suprema de Justicia expresa:

El artículo 15 de la ley 50 de 1990 dispone que cuando se establezca un nuevo auxilio o beneficio para los trabajadores, diferente de la remuneración ordinaria (fija o variable en dinero o en especie), como primas extralegales o suministros en especie, la respectiva fuente del derecho, verbigracia la convención colectiva, el pacto colectivo, el reglamento o contrato individual podrá excluir mediante estipulación expresa su carácter salarial. Empero si no se hace, no hay lugar a estimar automáticamente que la nueva prestación constituye salario, pues ello sólo podrá ser dilucidado en el caso concreto de confrontación del elemento con las definiciones de los artículos 127 y 128 del C.S. T." (Sala de Casación Laboral, sentencia de 6 de marzo de 1995. La negrilla es de la Sala de Consulta). Y en otra providencia, tras sostener que ni siquiera al legislador le está permitido contrariar la naturaleza de las cosas, y por lo mismo no podría disponer que un pago que retribuye la actividad del trabajador ya no sea salario, afirma: "Lo que verdaderamente quiere decir la última parte del artículo 15 de la ley 50 de 1990, aunque debe reconocerse que su redacción no es la más afortunada, es que a partir de su vigencia pagos que son "salario" pueden no obstante excluirse de la base de cálculo para la liquidación de otros beneficios laborales (prestaciones sociales, indemnizaciones, etc.) (Sala de Casación Laboral, sentencia de 12 de febrero de 1993).

Finalmente, la misma Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al resolver el recurso extraordinario de casación interpuesto por el apoderado de un ex trabajador de la EDIS, se refirió, entre otros aspectos, al auxilio de lavado, para sostener que la suma convencional en él involucrado no se da como retribución del servicio, sino para que el asalariado pueda desempeñar mejor sus funciones, como lo es el de mantener con cierto aseo la ropa de trabajo (sentencia de 12 de diciembre de 1996, radicación No. 9172).

En resumen, los pagos que no constituyen salario se clasifican de la manera siguiente:

a. Las prestaciones sociales a que se refiere el Código Sustantivo del Trabajo en sus títulos VIII y IX, tales como, por ejemplo, el auxilio de cesantía, el auxilio monetario por enfermedad no profesional, la pensión de jubilación; entre estas prestaciones se incluye además, el calzado y el vestido de labor que el empleador debe suministrar al trabajador, teniendo en cuenta el monto de su remuneración (artículos 220 a 223, derogados por la ley 3<sup>a</sup> de 1969).

b. Lo que recibe el trabajador en dinero o en especie, no para su beneficio o enriquecimiento personal sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, llámense gastos de representación, auxilio de transporte, elementos de trabajo, auxilio de alimentación, etcétera;

Los beneficios o auxilios habituales u ocasionales, convencionales o contractuales u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes disponen expresamente que no tendrán carácter salarial, tales como las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad;

d. Las sumas que ocasionalmente o por mera liberalidad se cancelan al trabajador, como gratificaciones o bonificaciones ocasionales;

e. Los pagos o suministros en especie (verbigracia, alimentación, calzado o vestuario) siempre que las partes acuerden expresamente que no constituyen salario, sin perjuicio de lo previsto para el salario mínimo legal, y

f. Los pagos laborales que por disposición expresa de la ley no tienen carácter salarial, tales como el subsidio familiar, la participación en utilidades, las propinas, o las indemnizaciones por terminación del contrato de trabajo.

IV. Se responde. El denominado "auxilio de lavado de overoles", previsto en el artículo 102 de la convención colectiva de trabajo de la Empresa Distrital de Servicios Públicos, EDIS, no se pactó para beneficio o lucro personal de los trabajadores señalados en dicha cláusula sino para el pulcro desempeño de la labor encomendada; por consiguiente, no tiene el carácter de factor salarial, ni incide en la liquidación de prestaciones o indemnizaciones a los ex trabajadores de la empresa.

Transcríbase al señor Ministro del Interior. Igualmente, envíese copia a la Secretaría Jurídica de la Presidencia de la República.

Luis Camilo Osorio Isaza

Presidente de la Sala

María Elena Giraldo Gómez

Javier Henao Hidrón

César Hoyos Salazar

Ausente con excusa

Elizabeth Castro Reyes

Secretaria de la Sala

---

*Fecha y hora de creación: 2026-02-14 19:44:11*