



**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
MAESTRÍA EN DERECHO LABORAL Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

¿DEBERÍAN LOS VIÁTICOS SER CONSIDERADOS SALARIO?

ESTUDIANTE

MIRIAM TATIANA PEÑA MOLANO

TUTOR

JUAN CARLOS RICO ESCOBAR

Bogotá D.C., julio 2021

RESUMEN

El presente trabajo analiza desde un punto de vista histórico, doctrinal, normativo (nacional e internacional) y jurisprudencial si los viáticos permanentes deben ser considerados salario, determinando si bajo el criterio de “la contraprestación directa del servicio” que le es aplicable a los pagos salariales, es procedente enmarcar a los viáticos permanentes por manutención y alojamiento como un pago de naturaleza salarial.

Lo anterior, en la medida que es una práctica común en nuestro país que el empleador conceda algunos pagos que beneficien al trabajador como premios o bonificaciones que busquen mayor comodidad del empleado y fidelicen su servicio, ofreciendo estos beneficios como un incentivo para trabajar con determinada Compañía, sin que estos pagos generen un mayor costo para el empleador, por cuanto la diferencia en términos económicos de un pago salarial y no salarial es su incidencia para el cálculo de prestaciones sociales, aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y aportes parafiscales, claro está, considerando las limitaciones que este tipo de esquemas de pagos no constitutivos de salario contiene el artículo 30 de Ley 1393 de 2010.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha prestado especial atención en la definición de salario, señalando que es la retribución que recibe el trabajador como contraprestación directa de su servicio. Sin embargo, también existe en nuestra legislación la posibilidad de reconocer al trabajador pagos no constitutivos de salario. De allí la importancia de establecer las características del salario para determinar cuándo un pago es o no salarial.

Esta misma Corporación Judicial ha reconocido que si bien existen diferentes pagos que emanan de la relación laboral, no todos corresponden a la retribución directa del servicio, para lo cual ha realizado diferentes análisis sobre el contenido y alcance de los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo de Trabajo, enfocándose, en su mayoría, en la finalidad del pago recibido. Mientras que, en otra oportunidad, al analizar por qué los viáticos permanentes para manutención y alojamiento son salariales, señala que la finalidad última de estos pagos se asemeja a la finalidad del salario, que es proveer un medio para que el trabajador atienda sus necesidades fundamentales, conclusión que se considera desacertada, pues modifica en su totalidad la finalidad de los viáticos.

En atención a lo anterior, se considera que la regulación sobre viáticos contenida en el artículo 130 del Código Sustantivo de Trabajo; en particular, la connotación salarial que se le da a los viáticos permanentes por manutención y alojamiento, no concuerda con las consideraciones sobre la naturaleza y fin del salario desde la perspectiva y criterio de salario como “retribución o contraprestación directa del servicio”, lo que lleva a preguntarse, si lo que define la incidencia salarial de un pago es que el mismo retribuya el servicio, ¿qué sentido tiene que los viáticos permanentes por manutención y alojamiento causados durante un viaje de trabajo constituyan salario?

Al ser los viáticos un monto que se entrega para una destinación específica, esto es, el alojamiento y manutención del trabajador que viaja en cumplimiento de sus funciones, se puede afirmar que dichos pagos no tienen como finalidad retribuir el servicio del trabajador, sino facilitar el ejercicio

de sus funciones. Por ende, el origen y finalidad de los viáticos permanentes por manutención y alojamiento, no coincide con la definición y esencia del salario, lo que permite concluir que los pagos realizados al trabajador por estos conceptos, no deben ser constitutivos de salario.

Palabras clave: Salario, viáticos, herramientas de trabajo, remuneración, pagos habituales o permanentes, pagos ocasionales, artículo 127 Código Sustantivo de Trabajo, artículo 130 Código Sustantivo de Trabajo.

ABSTRACT

This project is an approach that analyzes from a historical, doctrinal, normative (national and international) and jurisprudential point of view, permanent travel expenses should be considered salary, by stablishing, if under the perspective of "direct consideration of the service", which is applicable to wage payments, it is appropriate to categorize travel expenses for accommodation and maintenance as a salary nature payment.

The above, to the extent it is a common practice for the employer in Colombia, to grant some payments that benefits the worker as prizes or bonuses that seek greater convenience for the employee and increase their loyalty, by offering these benefits as an incentive to work with a certain Company, these payments will not generate a higher cost for the employer, since the difference in economic terms of a salary and non-salary payment it's the impact on the calculation of social benefits, contributions to the Social Security System and parafiscal charges. Of course, considering the limitations that this type of non-salary payment schemes are referred to in Article 30 of Law 1393 of 2010.

The Colombian Supreme Court of Justice, Labor matters has paid special attention to the definition of salary, describing it as the remuneration that the worker receives as a direct compensation for their service. However, the Colombian law also provide the possibility of recognizing non-salary payments to the worker. Hence the importance of establishing the characteristics of the salary in order to determine when a payment is consider salary or not.

In addition, this Court has recognized that although, there are different payments which come from the employment relationship, not all correspond to the direct remuneration of the service, this is the reason why the Court has carried out several studies on the content and scope of articles 127 and 128 of the Labor Code, focusing, mostly, on the purpose of the payment received. While, on another occasion, when analyzing why the travel expenses for accommodation and maintenance are salary, he points out that the ultimate purpose of these payments is similar to the purpose of salary, which is to provide a means for the worker to meet their fundamental needs, a conclusion that is considered unfortunate, since it completely modifies the purpose of travel expenses.

On this basis, it is considered that travel expenses regulation contained in article 130 of the Labor Code; in particular, the salary connotation given to permanent travel expenses for accommodation and maintenance, does not match with the considerations on the nature and purpose of salary, from the perspective of "direct compensation or consideration of the service", which leads us to wonder

if what defines the payment nature as salary is the compensation of service, then why travel expenses for accommodation and maintenance constitute salary?

As travel expenses are an amount paid with the specific purpose of the worker's accommodation and maintenance, who travels in fulfillment of its functions, it can be assumed that those payments are not intended to compensate the worker's service, but to facilitate their job. Therefore, the origin and purpose of the permanent travel expenses for accommodation and maintenance are not in line with the definition and essence of the salary concept, which allow us to conclude that the payments made to the worker for these concepts, should not be considered as salary.

Key Words:

Salary, travel expenses, work tools, remuneration, regular or permanent payments, occasional payments, article 127 Substantive Labor Code, article 130 Substantive Labor Code.

I. INTRODUCCIÓN

El Código Sustantivo de Trabajo, en su artículo 14, establece que “las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley”. De manera que, ni siquiera por pacto entre las partes, es dable desconocer derechos que tienen la prerrogativa de ser ciertos e indiscutibles. Entre los derechos irrenunciables a que hace alusión, se encuentra el salario, definido en el artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo, como uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, entregado como contraprestación directa del servicio, entendimiento indispensable para el desarrollo de este escrito.

El artículo 127 del mismo Código describe los elementos que integran el salario, dispone como característica principal que todo lo que recibe el trabajador como contraprestación directa de su servicio, cualquiera que sea su forma o denominación, se considera salario. Por su parte, el artículo 130 de la misma norma, si bien no explica qué se entiende por viáticos, señala que existe una diferencia frente a la incidencia salarial de los viáticos, tratándose de viáticos ocasionales, permanentes, por manutención y alojamiento; es decir, sin realizarlo expresamente, incluye como salario conceptos que no están destinados a la retribución del servicio, contrariando la descripción de salario contemplada en el artículo 127 del Código Sustantivo de Trabajo.

Con la presente investigación se pretende demostrar que los viáticos permanentes por manutención y alojamiento, no deben ser salario; ello, en la medida que no se cumplen los requisitos esenciales para que estos pagos sean considerados como tal, de acuerdo con la definición que se extrae de los pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia sobre este concepto, considerando que no corresponden a un pago que se entregue como contraprestación directa del servicio, no ingresan al patrimonio del trabajador con el fin de enriquecerlo y se entregan para la adecuada prestación del servicio. Dicho de otra manera, se pagan viáticos al trabajador con el fin que este no asuma gastos adicionales de su propio patrimonio, cuando dichos gastos se causan exclusivamente por estar desarrollando su trabajo.

Para el desarrollo de este escrito, se analizarán los diferentes pronunciamientos que sobre el salario se han proferido por los órganos encargados de interpretar y/o aplicar la Ley; así como los conceptos de viáticos y herramientas de trabajo junto con la finalidad de cada uno de ellos, para así exponer de manera precisa por qué los viáticos por manutención y alojamiento no deberían ser considerados salario.

II. ¿QUÉ ES SALARIO?

La palabra ‘salario’ tiene origen etimológico en el concepto de sal, que fuere en principio el producto primario de intercambio ante la inexistencia de la moneda, concepto que igualmente puede atarse a una intención remunerativa, o compensatoria de una actividad o un producto.

Tratándose de salario, como hoy lo conocemos, sus orígenes estarían en el Tratado de Versalles de 1919 que en su artículo 427 establece como un Principio universal “*la necesidad de garantizar un salario que asegure condiciones decorosas de existencia, tal cual lo entiende en tiempo y lugar*” (Unilibre, s.f.)

La Real Academia de la Lengua Española define el salario como el pago que retribuye al trabajador, (RAE, Salario definición, 2020a). Pese a que esta definición puede parecer simple, contiene los mismos elementos que se estudian por parte de diferentes autores y la legislación nacional.

Diversos autores a la hora de definir salario indican que dicho concepto varía dependiendo del punto de vista desde el cual se observe. Delafont (2006), por ejemplo, señala que

[...] el concepto de salario si lo empleamos desde el punto de vista económico sería la venta de trabajo humano, desde el punto de vista social es el dinero con que puedo adquirir mi subsistencia y la de mi núcleo familiar; desde el punto de vista jurídico es la retribución que se fija a un trabajo determinado.

Por su parte, González (1974, p. 333), afirma que desde el punto de vista social el salario es lo que el trabajador debe recibir por su trabajo teniendo en cuenta no solo el servicio efectivamente prestado sino las necesidades familiares y sociales del trabajador y, desde el punto de vista jurídico es la remuneración que se da al trabajador por el servicio que presta. En consonancia con dicha posición, Botero (2019), considera que el salario puede tener diferentes definiciones, desde la perspectiva que se estudie. Por ejemplo, señala que, desde el punto de vista jurídico, el salario “*[...] caracteriza la existencia de un contrato de trabajo, el cual, junto con la prestación personal del servicio y la continuada subordinación y dependencia, hace derivar la naturaleza jurídica de esa relación contractual laboral [...]*” mientras que, desde el punto de vista socioeconómico el salario tiene como finalidad atender la satisfacción de las necesidades familiares y sociales del ser humano.

Campos, en su libro ‘Derecho laboral colombiano’ (1997), afirma que la definición de salario ha sido desarrollada por diferentes hipótesis dada la relación capital-trabajo y la posición antagónica que cada extremo plantea, haciendo alusión a teorías en atención a oferta y demanda, necesidades de subsistencia, remuneración y necesidades de consumo del mercado, entre otras.

Conti (1991), indica que una de las características principales del salario es que este corresponda a un ingreso personal al patrimonio del trabajador, por lo que no tiene carácter salarial todo aquello que otorgue el empleador para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, transportes, elementos de trabajo u otros semejantes.

Por su parte, el Código Sustantivo de Trabajo no contempla una definición de salario; sin embargo, podemos hacer referencia al artículo 23 de dicho Código, que establece que el salario como retribución del servicio, es un elemento esencial del contrato de trabajo.

De esta manera, se evidencia que el salario tiene dos componentes principales: primero, retribuye un servicio y, segundo, es a favor de un trabajador.¹

Es necesario entonces evaluar los elementos que integran el salario y para ello, con base en el artículo 127 del Código Sustantivo de Trabajo, se considera que:

*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.*** (Negrilla fuera de texto).

Por su parte, el artículo 128 del Código Sustantivo de Trabajo define lo que no constituye salario, así:

*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.* (Negrilla fuera de texto).

González hace alusión a la finalidad social del salario, esto es, que dicho pago atienda las necesidades del trabajador y su núcleo familiar, señalando que constituye salario todo aquello que retribuye el servicio directa o indirectamente no solo en dinero, sino en especie, que de no

¹ Actualmente aún se discute que la denominación de “salario” sea exclusiva a favor de trabajadores que tengan dicha connotación en atención a una relación de trabajo subordinado.

entregarse “*serían remplazadas por una suma de dinero que equivaliera más o menos al costo de estos elementos que recibe para un mejor vivir*” (González G. , 1974).

Esta definición no necesariamente corresponde a la realidad, por cuanto la existencia de un vínculo laboral, y por ende del pago de un salario a favor del trabajador, no garantiza que se suplan sus necesidades y las de su núcleo familiar. Aunque la intención de todo trabajador es prestar un servicio personal a cambio de una remuneración que permita su subsistencia; no obstante, las condiciones personales y familiares de cada trabajador no son en esencia requisito fundamental que se tiene en cuenta en el mercado laboral para la asignación del salario.

González (1974), al hablar de los pagos que no constituyen salario, indica que además de aquellos que otorga el empleador por mera liberalidad y de manera ocasional, es lo que se entrega no para provecho del trabajador, sino para el desempeño de sus funciones, y cita como ejemplo los gastos de representación, los instrumentos de trabajo y los medios de transporte. Es decir, su concepto de pagos no salariales concuerda con lo consagrado en el artículo 128 del Código Sustantivo de Trabajo. Estas mismas consideraciones las plantean autores como Campos (1977) y Delafont (2006).

En el compendio teórico práctico de derecho del trabajo (López & Buitrago, 2013), se indica que el elemento que permite identificar que un pago es de naturaleza salarial es que la causalidad de este sea la contraprestación directa de un servicio y trae como ejemplo de dicha relación causal las consecuencias de la suspensión del contrato de que trata el artículo 53 del Código Sustantivo de Trabajo, en virtud del cual ante la presencia de diferentes causales que impiden o implican la no prestación del servicio por parte del trabajador, la consecuencia directa es que cesa la obligación del empleador de pagar el salario.

III. ¿QUÉ SON VIÁTICOS?

El término ‘viático’ tampoco es definido por el Código Sustantivo de Trabajo. La Real Academia de la Lengua Española define viático como un pago que se causa por un viaje o traslado fuera de la sede habitual de trabajo para el cumplimiento de las labores encomendadas (RAE, 2020b)

El artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo dispone:

ARTICULO 130. VIÁTICOS.

1. *Los viáticos permanentes constituyen salario en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento; pero no en lo que sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación.*
2. *Siempre que se paguen debe especificarse el valor de cada uno de estos conceptos.*
3. *Los viáticos accidentales no constituyen salario en ningún caso. Son viáticos accidentales aquéllos que sólo se dan con ti de un requerimiento extraordinario, no habitual o poco frecuente.*

De acuerdo con esta norma y el objeto de este trabajo, es necesario definir, analizar y detallar cada uno de los conceptos que contempla la norma, así:

- a) **Manutención:** entiéndase por manutención las prestaciones que cubran las condiciones mínimas necesarias para la vida personal, especialmente los gastos para alimentos. (DEJ Panhispánico, 2020)

Valdés, (2018) señala que los gastos de manutención se asocian principalmente a alimentación, pero también incluye todo gasto destinado al mantenimiento del trabajador, por ejemplo, “[...] *el lavado de ropa, manicura, arreglo del cabello y otros similares.*”

- b) **Alojamiento:** son los gastos que se generan cuando el trabajador debe pernoctar fuera de su ciudad de trabajo habitual, como el pago de un hotel o el arriendo de una vivienda de manera temporal.

Delafont de León, (2006) considera que cuando el suministro de habitación tiene por finalidad facilitar el desempeño de las labores confiadas al trabajador y no la de retribuir sus servicios, este concepto carece de connotación salarial. Sin embargo, y acudiendo al Código Sustantivo del Trabajo, el artículo 130 sí incluye este concepto como salario, condicionándolo a que el mismo sea de carácter permanente.

- c) **Medios de transporte:** estos tienen por objeto facilitar el desplazamiento del trabajador (2006) bien sea por aire, mar o tierra. Puede ser un tiquete aéreo, un servicio de taxi, entre otros (Valdés, 2018).

- d) **Gastos de representación:** son los gastos en que un trabajador incurre como promoción comercial de su labor, por ejemplo, regalos a los clientes, almuerzos de trabajo, entre otros (2018).

Frente a esta clasificación, conviene adicionar que los gastos de representación, si bien pueden causarse como viáticos; es decir, con ocasión a un viaje, también pueden causarse en el lugar habitual de trabajo, en la medida que, si dentro de la gestión de un trabajador existe la necesidad de incurrir en este tipo de gastos, no deben dejar de reconocerse por el hecho de no causarse fuera de su sede habitual de trabajo. Adicionalmente, y teniendo en cuenta que su fin es promover y facilitar el mejor desarrollo de las funciones, estos gastos no deben afectar el patrimonio del trabajador.

González (1974), considera que constituyen viáticos “*los dineros que se dan a un empleado oficial o a un trabajador particular para que puedan atender a sus necesidades en la medida que sobrevengan, para cumplir sus obligaciones fuera del sitio habitual donde reside.*”

El mismo autor hace alusión a los viáticos que constituyen salario y los que no según el contenido del artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo, señalando que los viáticos por transporte y gastos de representación no podrían considerarse como tal, en la medida que, estos los suministra el empleador para que el trabajador pueda cumplir su oficio y, por ende, en realidad, son herramientas de trabajo.

Esta conclusión, respecto a que los pagos por gastos de representación y transporte son en realidad herramientas de trabajo dada su finalidad, es la misma que se obtiene con esta investigación. No obstante, este autor de manera general indica que los viáticos por manutención y alojamiento son salario por cuanto suplen necesidades propias del trabajador (González G. , 1974), posición que no se comparte, por cuanto si la finalidad de los viáticos no es facilitar el trabajo, sino cubrir gastos propios del trabajador, no hay lugar al reconocimiento de viáticos, ya que para ello se reconoce el salario.

Tanto por Doctrina como por Jurisprudencia se ha establecido que los viáticos se causan cuando existe un desplazamiento del trabajador fuera de su sede habitual de trabajo. Dicho de otra manera, los viáticos se causan por una situación particular de trabajo, por lo que su origen y finalidad son facilitar la labor y no remunerar el servicio.

La definición de González (1974) se realiza con anterioridad a la modificación que realizó el Legislador del artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la Ley 50 de 1990 (El Congreso de Colombia, 1990).

En 1990, el presidente César Gaviria y su programa de apertura económica que se había anunciado en el gobierno de Virgilio Barco, presentó ante el Congreso de la República un Proyecto de Ley que modificaba el Código Sustantivo de Trabajo denominado 'Mecanismos de flexibilización laboral y generación de empleo', (González D. , 1991). Proyecto que finalmente se convirtió en la Ley 50 de 1990 (El Congreso de Colombia, 1990). Esta nueva Ley modificó el artículo 130 del Código Sustantivo de Trabajo, señalando que para que los viáticos por alojamiento y manutención constituyan salario deben ser permanentes. Indica, además, que cuando los viáticos son accidentales no constituyen salario.

Esta modificación normativa fue demandada ante la Corte Constitucional, quien en su estudio precisó que encontraba razonable que los viáticos permanentes por concepto de manutención y alojamiento fuesen salariales por cuanto la finalidad del salario es retribuir el servicio del trabajador para que éste pueda sufragar sus necesidades. Por ello, si el trabajador se encuentra continuamente fuera de su sede habitual, los valores pagados por concepto de manutención y alojamiento equivalen al salario cuya función era sufragar dichas necesidades, mientras que los gastos de representación y transporte, además de no reconocerse como retribución del servicio, no tienen como fin cubrir ninguna necesidad básica del trabajador. Mismo criterio que utiliza para considerar constitucional la diferencia entre los viáticos habituales y accidentales (1996).

Las anteriores conclusiones no se comparten y, por el contrario, se encuentran completamente contradictorias con la definición de salario como retribución directa del servicio, tal y como se ha planteado desde el inicio de este escrito. Toda vez que, si el estudio de la connotación salarial de un pago se hiciera desde el punto de vista de si este contribuye o no a necesidades del trabajador, terminaría siendo cualquier retribución, un pago salarial, por cuanto directa o indirectamente contribuye al patrimonio del trabajador, bien porque lo incrementa o bien porque impide que este se disminuya.

Ahora bien, frente a la modificación del artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo mediante el artículo 17 de la Ley 50 de 1990 (El Congreso de Colombia, 1990), se resalta que en la medida

que el Legislador no determinó cuál era la frecuencia que debía entenderse por permanente y/o accidental, este vacío ha sido estudiado por la Corte Suprema de Justicia, corporación que ha fijado criterios para determinar la habitualidad y, por ende, la incidencia salarial de los viáticos por manutención y alojamiento, discusión que se abordará en capítulos posteriores.

Valdez señala que los viáticos son *“los gastos que se generan y se le entregan al trabajador cuando debe desplazarse a un sitio fuera de la sede de su trabajo, en ejecución de sus funciones y por cuenta de su empleador”* (2018).

Este autor analiza los viáticos como lo hace el Legislador a la hora de definir la incidencia salarial de un pago (artículos 127 y 128 del Código Sustantivo de Trabajo); o sea, desde su finalidad. Por ello, considera que los viáticos, sin realizar las distinciones que establece el artículo 130 del Código Sustantivo de Trabajo, son herramientas de trabajo, en la medida que su causación se dirige a facilitar al trabajador la ejecución de sus funciones y sin los cuales el trabajador no podría desarrollar la labor encomendada por su empleador.

Considera que si bien la esencia de los viáticos no son retribuir el servicio y, por ende, no deberían ser salario, dicha connotación corresponde a que, para la fecha en que se modificó el artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo a través del artículo 17 de la Ley 50 de 1990, la realidad histórica del país mostraba que los viáticos eran considerados salario para algunos trabajadores que tenían dentro de sus funciones la realización de viajes y, por ello, la modificación de dicha norma incluye los criterios de viáticos permanentes y accidentales, aunque esta modificación no resuelve el fondo de la discusión que se plantea en esta investigación, ya que si los viáticos son para el correcto desempeño de las funciones, su habitualidad o temporalidad no restan esta cualidad. Dicho de otra manera, no porque se causen viáticos de forma permanente su finalidad resulta en el enriquecimiento del trabajador.

Además de la reforma laboral de la Ley 50 de 1990 (El Congreso de Colombia, 1990), otra reforma importante en materia laboral fue la introducida mediante la Ley 789 de 2002 (El Congreso de Colombia, 2002) respecto de la cual, es importante hacer alusión al proyecto de Ley inicial que se encuentra en el proyecto de Ley 057 de 2002 Senado y 056 de 2002 Cámara de Representantes (Congreso de La República, 2002), en el que se propuso la modificación del artículo 130 del Código Sustantivo de Trabajo, así:

Artículo 32. Viáticos. El artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 17 de la Ley 50 de 1990, quedará así:

Artículo 130. Viáticos. Se denominan viáticos los dineros adicionales que el empleador deberá suministrar para cubrir la totalidad de los gastos que se ocasionen por transporte, alimentación, alojamiento y representación cuando el trabajador se tenga que desplazar por orden suya fuera del lugar donde habitualmente presta sus servicios. En ningún caso los viáticos constituyen salario.

Pese a que esta modificación fue retirada del proyecto de Ley final, llama la atención que incluso el Legislador haya previsto eliminar completamente la connotación salarial de los viáticos, pues si bien la reforma introducida por la Ley 789 de 2002 (El Congreso de Colombia, 2002) se origina en medidas de promoción del empleo, no deja de ser importante considerar posibles modificaciones a la norma previamente estudiadas por el órgano legislativo, sobre todo si las

normas vigentes, como es el caso del artículo 130 del Código Sustantivo de Trabajo, no se ajustan a la finalidad del salario y sobre todo al contexto socioeconómico del país.

El Ministerio de Trabajo, mediante concepto No. 23959 del 13 de febrero de 2013, definió los viáticos como

Sumas de dinero que el empleador reconoce a los trabajadores para cubrir los gastos en que éstos incurren para el cumplimiento de sus funciones fuera de su sede habitual de trabajo: reconociendo, principalmente, gastos de transporte, manutención y alojamiento del trabajador (Salazar, 2013).

Adicionalmente, sobre la necesidad de que los viáticos fuesen salario consideró que

La razón, es no sólo porque la norma así lo establece, sino que además debe entenderse que el salario es todo lo que sirve para enriquecer al trabajador y con ello satisfacer sus necesidades básicas, de tal manera que la alimentación y alojamiento que se le entrega al trabajador que está fuera de su ciudad, si hacen parte del salario, pues esté o no es su ciudad de origen, el trabajador debe destinar parte de su salario a su alimentación y los gastos en que incurre estando en su casa y dormir en ella (2013).

El anterior concepto, si bien no es vinculante, es una interpretación del órgano administrativo del trabajo del país. Sin embargo, se considera poco acertado afirmar que la razón por la cual los viáticos son salario es “porque la norma así lo establece”, aunque, de otra parte, considerando que las funciones de dicha cartera ministerial no son las de interpretar la Ley, sino velar por su cumplimiento, no es a dicha entidad a quien le corresponde determinar la finalidad social de una norma.

IV. ¿QUÉ SON HERRAMIENTAS DE TRABAJO?

El concepto de herramienta de trabajo ha sido poco estudiado e incluso carece de regulación. Si bien no existe definición legal de herramienta de trabajo, algunas normas del Código Sustantivo de Trabajo hacen referencia a ellas, así;

- Artículo 57. Obligaciones especiales del empleador, numeral 1º: “Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.”
- Artículo 60. Prohibiciones a los trabajadores, numeral 8º: “usar los útiles o herramientas suministradas por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado.”
- Artículo 149. Descuentos prohibidos, numeral 1º: “El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo [...]”.

González (1974) señala que las herramientas de trabajo son aquellas que el empleador debe poner en manos del trabajador para el mejor cumplimiento de su cometido. Para Delafont de León, los

elementos de trabajo por su propia naturaleza no constituyen salario y se entregan al trabajador para realizar la labor propia del contrato. Mientras que para De la Cueva, los instrumentos de trabajo son bienes indispensables para que el trabajador pueda prestar el servicio pactado, por ello el otorgamiento de estos es una obligación del empleador (2016).

Por lo anterior se puede concluir que las herramientas de trabajo son aquellos implementos que debe entregar el empleador al trabajador para el desempeño de sus funciones. Pese a que todo trabajador requiere herramientas de trabajo, no puede hacerse una clasificación exclusiva de las mismas, en la medida que, estas dependen de las funciones que se realicen y, como ejemplo, puede ser tan simple como dotar de un esfero y libreta a una secretaria, o la implementación de todo un consultorio y equipos especializados para un médico.

Conforme con lo anterior, existe entonces mayor relación entre la finalidad de los viáticos y las herramientas de trabajo que entre la de los viáticos y el salario, por cuanto las herramientas de trabajo al igual que los viáticos se entregan al trabajador para facilitar el correcto desempeño de las funciones y su uso no tiene como destinación aumentar el patrimonio del mismo o sufragar sus necesidades personales, ni mucho menos ser una contraprestación directa de un servicio.

V. ¿QUÉ ENTIENDE POR SALARIO LA CORTE CONSTITUCIONAL Y LA SALA DE CASACIÓN LABORAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA?

La Corte Constitucional, en Sentencia C – 521 de 1995 (Corte Constitucional, 1995a), en la cual estudia la constitucionalidad de un aparte de los artículos 128 y 129 del Código Sustantivo de Trabajo, al dar una noción de salario hace alusión a los elementos que lo integran considerando que:

[...] la regla general es que constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación o retribución directa y onerosa del servicio, y que ingresan real y efectivamente a su patrimonio; es decir, no a título gratuito o por mera liberalidad del empleador [...].

En esta misma sentencia, y frente a lo que a este estudio le interesa, se toma como antecedente de la decisión de la Sentencia de la Corte Suprema de Justicia del 12 de febrero de 1993, radicación 5481 (Corte Suprema de Justicia, 1993a), y considera que los diferentes pagos laborales que recibe el trabajador, como salarios, descansos, prestaciones sociales, indemnizaciones y pagos no salariales, presuponen la existencia de una relación laboral; por ende, la prestación de un servicio por parte del trabajador a favor del empleador. No obstante, cada uno de estos conceptos tiene su propio fin, como puede ser la retribución directa por la actividad laboral, cubrir los riesgos inherentes al trabajo, el resarcimiento de los perjuicios irrogados al trabajador, o tiene el significado de una liberalidad o está destinada a facilitar la labor del trabajador, entre otros.

Además, la Corte Constitucional, en Sentencia SU 995 de 1999 (Corte Constitucional, 1999), precisó que la definición de salario, en el ordenamiento interno, se debe ajustar a lo que sobre dicho término se estipula en el Convenio 95 de Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Ley 54 de 1962 (El Congreso de Colombia, 1962), y así, consideró que la protección del

salario y del pago oportuno de este, debía abarcar no solo el salario percibido de forma mensual en el sentido restringido del mismo, sino también todas aquellas cantidades que por concepto de primas, vacaciones, cesantías, horas extras, entre otras denominaciones, tienen origen en la relación laboral y constituyen remuneración o contraprestación por la labor realizada o el servicio prestado.

En Sentencia C-892/09 (Corte Constitucional, 2009), se estudió la constitucionalidad del artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo, donde la Corte, al hacer un análisis sobre las acreencias laborales relacionadas con la retribución del servicio, sobre el concepto de salario señaló:

Esta definición excluye, por ende, otro tipo de ingresos laborales que no están dirigidos a retribuir dicho servicio, sino a asumir riesgos o gastos de otra naturaleza. Así, dentro de la categoría de pagos no constitutivos de salario quedan [...] las sumas o bienes que recibe el trabajador con el fin de ejercer cabalmente sus funciones, como sucede con el auxilio de transporte de que trata la Ley 15/59, al igual que los demás conceptos que enlista el artículo 128 CST.; y (iv) aquellos montos que recibe el trabajador por simple liberalidad del empleador y no como contraprestación por el servicio personal que presta.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en múltiples oportunidades sobre los pagos no constitutivos de salario; por ejemplo, en Sentencia del 07 de febrero de 2006 radicación No. 25734 (Corte Suprema de Justicia, 2006), menciona la posibilidad de la existencia de pagos a favor del trabajador que no necesariamente impliquen remuneración del servicio, así:

[...] desde antiguo la legislación laboral de nuestro país ha consagrado la existencia de diferentes pagos al trabajador que si bien tienen origen en el contrato de trabajo y se deben hacer en atención a la calidad de parte de ese contrato que adquiere el trabajador, no pueden ser considerados como salario por no remunerar el servicio prestado, esto es, por no corresponder a la retribución directa del trabajo.

En esta misma oportunidad, la Corte Suprema de Justicia, al realizar un estudio hermenéutico sobre los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo de Trabajo, hace un análisis de pronunciamientos históricos del mismo Órgano, incluso con anterioridad a la expedición del Código Sustantivo de Trabajo, haciendo alusión al fallo del 30 de abril de 1949 que indicó:

El salario es la remuneración del servicio que el trabajador presta al patrono; es la contraprestación correspondiente a la prestación trabajo. Las prestaciones sociales que emanan también del trabajo, pero que no tienen como finalidad retribuirlo directamente, [...], son cosa diversa que la ley ha creado con el propósito de otorgar un beneficio al trabajador en su afán de atender la debida protección que al Estado le atañe. Pero, en rigor, debe entenderse como salario solamente aquella porción que el trabajador recibe como remuneración inmediata de su servicio.

En Sentencia del 18 de noviembre de 1982, radicado 899 la Corte Suprema de Justicia (citado por la Corte Suprema de Justicia, 2006), precisó que:

[...] cuando el trabajador, además del salario convenido y de sus recargos por labores extraordinarias o suplementarias previstos en la ley, el contrato o la convención colectiva

de trabajo recibe también otras sumas de dinero o suministros en especie, hace falta demostrar que aquéllas o éstos remuneran los servicios del empleado, para que puedan colacionarse en el cómputo de su salario real o efectivo, porque el solo texto del artículo 127 no conduce fatalmente a que todo lo que reciba el trabajador durante el lapso de sus servicios sea remuneración de éstos; es decir, salarios .

En la Sentencia del 12 de febrero de 1993, radicación 5481 (Corte Suprema de Justicia, 1993a), (utilizada por la Corte Constitucional para construir su definición de salario) la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, concluyó que lo que permite identificar si un pago tiene o no connotación salarial no es su origen sino su finalidad, así:

[...] No aciertan por consiguiente quienes afirman que sólo algunos de los enunciados beneficios son recibidos por el trabajador por el hecho de su vinculación laboral, pues la verdad es que todos encuentran su causa última en la prestación subordinada de servicios personales a otro. Siempre será entonces la relación laboral preexistente la razón de ser de todos esos beneficios y la que, directa o indirectamente, fundamente o justifique su reclamación o reconocimiento.

Siendo cierto en consecuencia, como lo es, que los beneficios que el trabajador obtiene del empleador se originan todos en el servicio que le presta, la distinción de la naturaleza jurídica entre unos y otros no debe buscarse en su causa sino más bien en su finalidad, la cual si permite delimitar claramente los diferentes conceptos.

En sentencias de radicación No. 36355 del 24 de mayo de 2011 (Corte Suprema de Justicia, 2011) y radicación 32657 del 27 de mayo de 2009 (Corte Suprema de Justicia, 2009a), la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia considera, además, qué debe entenderse como remuneración directa del servicio:

[...] Remuneración directa del servicio es aquella que tiene su fuente próxima o inmediata en el servicio personal prestado por el trabajador, esto es, la que encuentra vengo en el trabajo realizado por el empleado.

De tal suerte que la labor ejecutada por el trabajador es la que origina derechamente, sin rodeos, la contraprestación económica de parte del empleador.

Para expresarlo con otro giro: la retribución directa del servicio es la que tiene su causa próxima o inmediata en lo que haga o deje de hacer el trabajador, en virtud del contrato de trabajo o de la relación legal y reglamentaria. Esto es, la actividad desarrollada por el trabajador es la razón de ser de la contraprestación económica, ya en dinero ora en especie.

De otro lado, en Sentencia SL17403-2017 (Corte Suprema de Justicia, 2017a), radicación 47274 del 02 de agosto de 2017, la Corte insiste en que no todo pago recibido por el trabajador constituye salario, reiterando las excepciones que a bien tiene el artículo 128 del Código Sustantivo de Trabajo. En dicha oportunidad indicó:

[...] que no todo lo que devengara el trabajador debía ser tenido como base para la liquidación, pues su límite, como bien lo clarifica la norma atrás transcrita, es el que imponga la ley, que le resta tal carácter a las sumas ocasionalmente recibidas, como las bonificaciones, las primas o gratificaciones ocasionales, ni todo aquello que se reciba no para su beneficio personal, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, e incluso tal precepto estima que no se incorporan los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados extra legalmente, o en el contrato, cuando las partes lo hayan así expresado, que es precisamente lo que el juzgador entendió del contenido de las cláusulas convencionales.

La Sentencia SL8216-2016 (Corte Suprema de Justicia, 2016) radicación 47048 del 18 de mayo de 2016, recordó que, por regla general, todo pago reconocido al trabajador se entiende de carácter salarial a menos que se compruebe que tiene una finalidad distinta a retribuir el servicio, indicando que:

[...] Sin embargo, en dicho documento no se presentó una explicación circunstancial del objetivo de ese pago, ya que no se justificó para qué se entrega, cuál es su finalidad o qué objetivo cumple de cara a las funciones asignadas al trabajador. Es decir, las partes en el referido convenio le niegan incidencia salarial a ese concepto sin más, de lo que habría que concluir que se trata de un pago que tiene como causa inmediata retribuir el servicio subordinado del demandante.

Posición que es reiterada en sentencias SL12220-2017 (Corte Suprema de Justicia, 2017b) y SL51159-2018 (2018) así:

[...] no sobra recordar que el binomio salario-prestación personal del servicio es el objeto principal del contrato de trabajo y, por consiguiente, los pagos realizados por el empleador al trabajador por regla general son retributivos, a menos que resulte claro que su entrega obedece a una finalidad distinta. Bajo esta consideración, el empleador es quien tiene la carga de probar que su destinación tiene una causa no remunerativa.

En conclusión, considera este alto tribunal que no todo pago que reciba el trabajador por su calidad de tal, es constitutivo de salario y que si bien existen pagos que tienen origen en el contrato de trabajo, no pueden ser considerados como salario por no remunerar el servicio prestado; es decir, por no corresponder a la retribución directa del trabajo. Es por esta razón que, para el caso de los viáticos permanentes destinados a manutención y alojamiento, al no retribuir el servicio contratado, es dable afirmar que no deberían ser considerados salario.

Esta posición ha sido ratificada en diversas sentencias como la SL3272 radicación No. 69010 del 1° de agosto de 2018 (2018), SL1993-2019 radicación No. 74628 del 29 de mayo de 2019 (2019), entre otras, en las cuales se reitera las condiciones que hacen que un pago tenga naturaleza salarial, esto es, que el reconocimiento corresponda a la retribución del servicio, resaltando que, si bien el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo permite que las partes de la relación laboral pacten que un determinado concepto no tenga naturaleza salarial, debe tenerse en cuenta que,

independientemente de la forma, denominación o instrumento jurídico que se utilice, si un pago se dirige a retribuir el trabajo prestado, es salario.

Conforme a todo lo anterior, se tiene que, si el pago recibido es consecuencia directa de la labor desempeñada o la mera disposición de la fuerza de trabajo, tendrá, en virtud del Principio de la primacía de la realidad contemplado en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia (Gómez, 2007, p. 44), carácter salarial por retribuir directamente el servicio ejecutado. También se plantea que no resulta requisito *sine qua non* que las partes pacten expresamente que un pago no constituirá salario, por cuanto lo que determina la naturaleza de un pago no es la voluntad de las partes, sino su origen y fin de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo de Trabajo. Posición que no ha sido pacífica toda vez que, en otras ocasiones se ha hablado de la necesidad del pacto entre las partes de excluir de común acuerdo un pago como no salarial, en atención a lo establecido en el artículo 128 del Código Sustantivo de Trabajo.

Por último, es pertinente resaltar que los pronunciamientos que ha realizado el Consejo de Estado sobre los pagos que deben tener incidencia salarial, se basan en un estudio hermenéutico de los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo, así como en la definición primaria del concepto de salario, con apoyo, al igual que la Corte Constitucional, en la definición de salario que acogió la Organización Internacional del Trabajo en Convenio 95. Esta Corporación en Sentencia del 19 de febrero de 2018 (Consejo de Estado, 2018), realizó un resumen de los pronunciamientos más relevantes que sobre la connotación salarial de los diferentes pagos recibidos por servidores públicos ha proferido, concluyendo que

[...] El salario “... aparece (...) como la remuneración social más inmediata o directa que el trabajador recibe por la transmisión que hace de su fuerza de trabajo para ponerla a disposición del empleador...”. En efecto, según el artículo 127 del Código Sustantivo de Trabajo “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, (...)”. En similar sentido el artículo 42 del decreto 1042 de 1978 establece que “además de la asignación básica (...) constituyen salario todas las sumas que habitual y periódicamente recibe el empleado como retribución por sus servicios.”

Igualmente, la Sección Segunda, Subsección B, en sentencia del 7 de diciembre de 2006¹¹³ manifestó que “por salario debe entenderse no sólo la remuneración básica mensual sino todo lo que el empleado percibe por concepto de salario, en otras palabras, todo lo que devengue periódicamente como retribución de sus servicios.”

(...) En jurisprudencia más reciente se reiteró este criterio sobre la noción de salario, así, en la sentencia del 6 de julio de 2015:

“Y es que ha sido reiterativa la postura que esta Corporación ha tenido respecto del artículo 127 del C.S.T. en el sentido de que “Constituye salario no solo la remuneración fija u ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la denominación que se adopte...”. Bajo ese entendido, el mentado “incentivo” que acá se analiza no tiene causa distinta a la del servicio que presta el funcionario e indudablemente es factor salarial (...) Como viene de exponerse, constituye un criterio de esta Sección, que la naturaleza salarial de un pago se deriva de la retribución directa por los servicios del trabajador que no sea ocasional.”

VI. ¿QUÉ ENTIENDE POR VIÁTICO LA CORTE CONSTITUCIONAL Y LA SALA DE CASACIÓN LABORAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA?

La Corte Constitucional en Sentencia C-221 de 1992 (Corte Constitucional, 1992) al estudiar la constitucionalidad del artículo 6° del Decreto 119 de 1999 sobre escalas de remuneración de los trabajadores del SENA, indicó:

La definición de "viático", según el diccionario Jurídico Abeledo-Perrot, de José Abelardo Garrone (Tomo III, pag.593), es la siguiente: "Importe que se abona a un empleado u obrero en compensación de los gastos en que él mismo ha debido incurrir por haber sido destinado transitoriamente a trabajar fuera de su residencia habitual. [...] los gastos de una comisión no pueden ser concebidos sin considerar al mismo tiempo la clase de labor que se realizará por fuera del domicilio ordinario de trabajo, ya que la finalidad del viático es atender al pago de los mayores costos que genera el cumplimiento de la comisión."

En Sentencia C-108 de 1995 (Corte Constitucional, 1995b), se estimó que

Los viáticos tienen una razón de ser: brindar los medios para el alojamiento, la manutención, y demás gastos necesarios y proporcionados para que el trabajador pueda desarrollar adecuadamente su misión laboral, sin sufrir por ello mengua en su patrimonio.

Es apenas lógico que el cumplimiento de una función laboral no implique un perjuicio económico para el trabajador, pues la naturaleza del trabajo exige no sólo la retribución, sino un mínimo de medios para lograr el objetivo; es decir, una disponibilidad material adecuada a los fines que se persiguen. Luego va contra las más elementales razones jurídicas suponer que una acción en cumplimiento de un contrato de trabajo genere una situación desfavorable para el trabajador.

Esta misma Corporación, en Sentencia C-081 de 1996 (Corte Constitucional, 1996), al estudiar la constitucionalidad del artículo 17 de la Ley 50 de 1990 que subrogó el artículo 130 del Código Sustantivo de Trabajo, realizó un estudio por medio del cual da las razones por las que justifica la distinción que realizó el Legislador entre viáticos permanentes y accidentales y su incidencia salarial, considerando que:

La Corte entiende que el establecimiento legal de una fracción salarial en el total del viático permanente se encuentra dentro del marco de desarrollo legal, en la cual el legislador se desenvuelve en un ámbito de acción autorizado constitucionalmente. En efecto, es razonable sostener que aquella parte del viático permanente destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento constituye salario, partiendo del concepto legal y doctrinario según el cual el salario es la retribución por la labor del trabajador, para que éste pueda subvenir a sus necesidades. En efecto, si continuamente el trabajador se encuentra fuera de su sede de trabajo, la manutención y alojamiento que suministra el empleador a través del viático, equivalen al salario en la solución de tales necesidades. En cambio, la Corte considera que el Legislador podía, dentro de su libertad de configuración, excluir como factor salarial aquellos viáticos permanentes para gastos

de representación o transporte, por considerar que ellos no son una retribución por la labor del trabajador, ni sirven para satisfacer sus necesidades. Y, con el mismo criterio, también es una opción razonable la exclusión de los viáticos extraordinarios.

Por su parte, la legislación de viáticos para empleados públicos tiene un régimen especial, como ocurre con el Decreto 1042 de 1978 (Presidente de La República de Colombia, 1978) que en su artículo 61 establece que “*Los empleados públicos que deban viajar dentro o fuera del país en comisión de servicios tendrán derecho al reconocimiento y pago de viáticos*”. Y frente a la habitualidad de los pagos para considerarse factor salarial, puede acudirse al literal i) del artículo 45 del Decreto 1045 de 1978 (El Presidente de la República de Colombia, 1978), en virtud del cual los viáticos constituyen salario únicamente en el evento de percibirse por un término no menor a 180 días en el último año de servicios.

Sin embargo, esta no es la discusión que se pretende abordar con el presente proyecto, toda vez que, pese a que en dicha jurisdicción existe una norma especial dado el tipo de servicio que se presta y teniendo reglas expresas sobre habitualidad, lo cierto es que la definición de viáticos que para el caso compete estudiar, se basa también en los pagos constitutivos de salario de que trata el artículo 127 del Código Sustantivo de Trabajo como puede observarse en Sentencia No.141 de Consejo de Estado - Sala de Negocios Generales, del 2 de octubre de 1958 en la que se indicó lo siguiente:

Constituye salario no sólo la remuneración fija y ordinaria sino todo lo que reciba el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas, comisiones o participación de utilidades.

Llama la atención que el Consejo de Estado ha considerado que los viáticos son retributivos del servicio, con el fin de explicar su incidencia salarial, pero al momento de estudiar el fin de los viáticos vuelve a poner sobre la mesa que los mismos son para facilitar el cumplimiento de las funciones, como puede observarse en Sentencia radicación 1800112331000200400500 01 (1976-2013) del Consejo de Estado, Sección Segunda:

[...] Bajo esta perspectiva, la Sala ha delimitado que el primer criterio que determina la inclusión de cierto pago en el ingreso base de liquidación se debe orientar a si dicho pago constituye una retribución de los servicios prestados por el servidor, de lo cual se puede inferir su naturaleza. (Criterio de retribución) [...]

El tercer criterio es aquel según el cual las sumas destinadas a facilitar o proveer medios necesarios para el cumplimiento de una función determinada por parte del servidor, que no están destinadas a retribuir dicha función, no deben tenerse en cuenta como un factor determinante para calcular el IBL. (Criterio de la provisión).

En cuanto a los viáticos esta Corporación ha expresado:

En efecto, se ha considerado a los viáticos como aquella asignación que es capaz de retribuir y, por ende, remunerar la labor prestada, cuando sufragan la manutención y el alojamiento del servidor en el lugar donde tenga que cumplir la comisión de servicios, pero siempre que cumplan con la condición de habitualidad y permanencia en su ingreso. Lo anterior significa que si se perciben ocasionalmente por el empleado no adquieren el carácter remunerativo de la labor prestada. (Consejo de Estado, 2019)

En igual sentido, esta misma Corporación, en Sentencia 17001-23-33-000-2013-00437 de 2 de diciembre de 2019 (Consejo de Estado, 2019), precisó:

En el sector público, los viáticos son un derecho consagrado a favor de los servidores que se encuentran en comisión, cuando en cumplimiento de sus funciones, estas deben cumplirse por fuera de la sede habitual de trabajo; es decir, que sirvan para cubrir los gastos de manutención y alojamiento en que se deba incurrir, como consecuencia del desempeño de la tarea asignada [...].

Posteriormente, los decretos reglamentarios expedidos por el Gobierno Nacional para fijar las escalas de viáticos, [...] Precisarón la finalidad de ese emolumento, al señalar, de manera tajante, que su destinación es la de "proporcionarle al empleado manutención y alojamiento. De acuerdo a lo anterior, se infiere que los viáticos de una comisión no constituyen una retribución del servicio prestado por el funcionario, sino el pago que debe recibir para cubrir los gastos de manutención y alojamiento durante la comisión, evitando que el servidor sufra una mengua patrimonial como resultado del desarrollo de aquella.

Dicho lo anterior, no se encuentra una diferencia significativa entre la definición de viáticos que se maneja en el sector público con los del sector privado, por lo que no se considera relevante hacer énfasis en la jurisdicción contenciosa para los fines del presente estudio.

La Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral, ha estructurado su definición de viáticos basada en los requisitos que sobre este pago contiene el artículo 130 del Código Sustantivo de Trabajo. En sentencia, con radicado 33156 de 2008, señaló que “*los viáticos -entendidos como las erogaciones que hace el empleador para cubrir los gastos ocasionados cuando un trabajador se desplaza a cumplir funciones fuera de la sede habitual de su trabajo [...]*” (Corte Suprema de Justicia, 2008a).

Ahora bien, indica esta Corporación que lo que busca el Legislador al establecer la procedencia del pago de viáticos es proteger al poseedor de la fuerza de trabajo ante el surgimiento de gastos extraordinarios que el trabajador normalmente no tendría que atender, con el fin de evitar que se afecte su patrimonio. En Sentencia con radicado 493 de 1987, concluyó que lo que determina el carácter salarial de los pagos de viáticos por conceptos de alojamiento y alimentación es:

“[...] su nexa con uno de los criterios distintivos de los pagos salariales como es el brindar un medio para que el trabajador pueda atender sus necesidades fundamentales y que genere un enriquecimiento patrimonial o evite la afectación de su peculio”. (Corte Suprema de Justicia, 1987)

Asimismo, en otras oportunidades menciona que la connotación salarial de los viáticos se genera para “*compensar las molestias y privaciones que [éste] soporta por ausentarse de su domicilio*”, indicando que dicha explicación se extrae de la ponencia para primer debate del pliego de modificaciones del proyecto de Ley que se convierte en la Ley 50 de 1990 (Corte Suprema de Justicia, 2008; 2013).

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, ha considerado que para que los viáticos tengan incidencia salarial se requiere que “*i) Tengan carácter habitual, ii) Los desplazamientos sean por órdenes del empleador, iii) Las actividades encargadas estén relacionadas con funciones propias del cargo y, iv) Se otorguen para gastos de manutención y alojamiento.*” (Corte Suprema de Justicia, 2008a), posición que ha sido ratificada en diferentes oportunidades.²

Otro de los más relevantes pronunciamientos jurisprudenciales que sobre viáticos trae la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral es la creación de criterios para determinar la habitualidad o accidentalidad de los viáticos por alojamiento y manutención y por ende su incidencia salarial, toda vez que el Legislador al modificar el artículo 130 del Código Sustantivo de Trabajo mediante el artículo 17 de la Ley 50 de 1990 (El Congreso de Colombia, 1990), incluye el término de viáticos habituales, pero no define qué entiende por estos.³ Por ello, para poder interpretar de manera adecuada esta norma, se ha acudido al criterio funcional o cualitativo para de esta manera poder verificar la relación causal de las funciones del trabajador con el viaje que genera los viáticos por alojamiento y manutención, así como la periodicidad de los mismos.

Sobre el particular la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en Sentencia radicación 33156 de 2008 citada anteriormente, indicó:

Así se ha estimado que son viáticos permanentes aquellos que “[...] de todas maneras corresponde al juez determinarlo, examinado en cada caso las circunstancias particulares acudiendo a criterios funcionales o cualitativos y cuantitativos. Tiene que ver el primero con la naturaleza de la actividad que va a cumplir el trabajador por fuera de su sede de labores, la cual ha de estar enmarcada dentro de ámbito de su contrato de trabajo y del desempeño de la labor subordinada, y el segundo, atañe a la periodicidad de los desplazamientos que debe ser regular y en número importante.

En Sentencia de radicación 23127 afirmó:

Lo que importa para otorgar el carácter de permanencia a los viáticos, es la relación de los viajes con el contrato de trabajo en sí mismo, ya que el trabajador no deja de serlo cuando asiste, por orden del empleador y para representarlo, a una comisión como la que ocupa la atención de este caso; tan siguió siendo su trabajo, que fue bajo tal condición que

² Corte Suprema de Justicia. Sentencia SL4147-2015 radicación 47432. 14 de octubre de 2015. M.P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz. Corte Suprema de Justicia. Sentencia SL2651-2020 radicación 69440. 15 de julio de 2020. M.P. Gerardo Botero Zuluaga. Sentencia SL5621-2018 radicación 64018. 28 de noviembre 2018. M.P. Jorge Luis Quiroz Alemán. Sentencia SL416-2018 radicación 64018. 21 de febrero de 2018. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

³ Corte Suprema de Justicia. Sentencia radicación 15568. 27 de julio 2001. Corte Suprema de Justicia. Sentencia radicación 18544. 24 de julio 2002. M.P. José Roberto Herrera Vergara.

atendió la representación de ECOPETROL en el órgano de reclamos situado en distinto lugar, por lo que siendo ello así, no puede desconocerse que la finalidad de los desplazamientos interesaba directamente a la empresa, dado que era la beneficiaria de los servicios del accionante (Corte Suprema de Justicia, 2004)

También ha resaltado esta Corporación que, si bien el Legislador no definió qué se entiende por viáticos habituales, sí indicó que son viáticos accidentales, considerando entonces que por exclusión se entendería como viáticos habituales aquellos que son ordinarios o frecuentes, de allí que se deba acudir a estos criterios cualitativos y de funcionalidad (Corte Suprema de Justicia, 2008b); indicando en dicha oportunidad que se entiende como un evento ordinario

Todos aquellos eventos en los que el trabajador, por la naturaleza de los servicios que corrientemente presta a su empleador en un determinado cargo, oficio u ocupación, o que por ejercicio del ius variandi que a éste asiste también está llamado a cumplir, se desplaza con frecuencia, habitualidad o regularidad de su lugar de trabajo, viendo así constantemente alterada su cotidianeidad sin razón distinta a tal exigencia.

De otra parte, llama la atención un pronunciamiento dado en la Sentencia del 04 de noviembre de 2009 radicación 35818 (Corte Suprema de Justicia, 2009b) en la cual se estudia si los pagos de hospedaje otorgados al trabajador constituyen viáticos por alojamiento, salario en especie o es un pago que puede enmarcarse como “habitación desalarizada” en los términos del artículo 128 del Código Sustantivo de Trabajo, en dicha oportunidad la Corte consideró:

Pues bien, la connotación salarial de los viáticos permanentes para subvenir el alojamiento del empleado que, en razón de su oficio, debe constantemente desplazarse a un lugar diferente al de su sede de trabajo, no puede ponerse en duda, ni interpretarse como comprendida en el vocablo “habitación”, que menciona la parte final del artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, como susceptible de ser contractual o convencionalmente excluido de la base para liquidar prestaciones sociales, pues esa desafectación salarial solo puede interpretarse restrictivamente, en el sentido de limitarla a la vivienda que habitualmente, y en el lugar de su domicilio, ocupa el trabajador, y su familia.

Las anteriores conclusiones contradicen en su totalidad la justificación que esta Corporación presenta para otorgar connotación salarial a los viáticos por alojamiento; pues, contrario a lo que pretende señalar este Órgano, es fácil concluir que los gastos por alojamiento no ingresan al patrimonio del trabajador, toda vez que no porque un trabajador deba sufragar gastos por alojamiento en atención a un viaje de trabajo significa que puede dejar de atender sus gastos habituales (en su sede ordinaria de trabajo) por este concepto.

Contrario a lo anterior, si se reconoce a favor del trabajador la vivienda que habitualmente ocupa él y su familia, esto conllevaría a que el trabajador de su salario ya no tenga que destinar una parte para asumir costos de vivienda y en este caso sí se cumpliría con las condiciones que establece la Corte que determinan que dicho pago ingresa al patrimonio del trabajador.

VII. REGULACIÓN INTERNACIONAL SOBRE SALARIO Y VIÁTICOS

La Organización Internacional del Trabajo, OIT, en Convenio 95 de 1949 ratificado por Colombia mediante la Ley 54 de 1962 determina la noción de salario que debe ser considerada por los Estados miembros, en su artículo 1° dispone:

Salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

Definición que, como fue indicado, también es considerada por la Corte Constitucional al hacer su evaluación sobre el salario y los elementos que lo componen.

Una medida de protección del salario, importante para esta investigación, es la prohibición al empleador de limitar la libre disposición del salario (artículo 6° Convenio 95 de 1949), situación que permite ver que si bien el salario tiene una finalidad especial no es menos cierto que al ser el salario la contraprestación por el servicio del trabajador, este es libre de disponer de él como a bien tenga, situación que no ocurre cuando se trata de pago de viáticos, en la medida que estos pagos tienen una finalidad específica y tienen directa relación con las labores ejecutadas por el trabajador.

El artículo 4° del Convenio 95 de 1949 establece:

[...] En los casos en que se autorice el pago parcial del salario con prestaciones en especie, se deberán tomar medidas pertinentes para garantizar que:

- a. las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y redunden en beneficio de los mismos;*
- b. el valor atribuido a estas prestaciones sea justo y razonable.”*

El artículo 10° dispone que debe protegerse el salario de embargos en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y su familia. De manera que, se evidencia que para la OIT el salario al igual que en la legislación interna tiene como finalidad garantizar las necesidades básicas del trabajador y su núcleo familiar.

Otros Convenios de la OIT, como el 131 sobre la fijación de salarios mínimos de 1970, el 173 sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador de 1992, y el 100 sobre igualdad en la remuneración de 1951, son medidas adoptadas para proteger el salario, entendiendo este como el sustento del trabajador y elemento esencial de la relación laboral.

Sin embargo, la OIT no establece elementos integrantes del salario y menos aún ahonda en pagos que no lo constituyan. Estas son medidas que cada país debe establecer al interior de su legislación. El escaso pronunciamiento que realiza esta organización sobre elementos constitutivos de salario se enmarca en que la protección que se busca del mismo (mecanismos de protección al salario Convenio 95) aplica para el salario y todos los elementos que lo compongan (artículo 14 literal b) y en el Convenio 100 sobre igualdad de la remuneración que en su artículo 1° dispone: **“remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro**

emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último [...]”

Analizada la legislación interna que sobre viáticos existe en varios países de Latinoamérica, fue escogida por el aporte que genera en este estudio la normatividad de México y Chile, tal y como se detalla a continuación.

En México, la Ley Federal del Trabajo define el salario como la retribución que debe pagar el empleador al trabajador por su trabajo (El Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 1970) y como elementos integrantes de este *“los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y **cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo**”*⁴ (negrilla y subraya fuera de texto)

También se encuentra en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 90 (1970), protección especial del salario mínimo, consagra que este debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia y proveer la educación obligatoria de los hijos. Frente a medidas protectoras del salario se encuentra entre otras que los trabajadores dispondrán libremente de su salario y cualquier estipulación en contrario será nula.

Ahora bien, tratándose de regulación en materia de viáticos, la misma no se encuentra en las leyes del trabajo. Es por ello que fue necesario acudir a la legislación fiscal, específicamente en la Ley del impuesto sobre la renta del 11 de diciembre de 2013 (Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 2013). En dicha normatividad se hace referencia a los viáticos dada su importancia respecto de la forma de tributación, en consideración a que estos se generan en atención a un desplazamiento fuera de una ciudad o país en la cual reside la persona.

El artículo 28 del capítulo II de la Ley del impuesto sobre la renta, sobre deducciones de personas morales⁵, establece que no serán deducibles:

V. Los viáticos o gastos de viaje, en el país o en el extranjero, cuando no se destinen al hospedaje, alimentación, transporte, uso o goce temporal de automóviles y pago de kilometraje, de la persona beneficiaria del viático o cuando se apliquen dentro de una faja de 50 kilómetros que circunde al establecimiento del contribuyente. Las personas a favor de las cuales se realice la erogación, deben tener relación de trabajo con el contribuyente en los términos del Capítulo I del Título IV de esta Ley o deben estar prestando servicios profesionales (Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 2013).

⁴ Ley Federal del Trabajo. Artículo 84 y siguientes.

⁵ Las Personas Morales según el Código Civil del Distrito Federal de México son: I.- La Nación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios; II. Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la ley; III. Las sociedades civiles o mercantiles; IV. Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal; V. Las sociedades cooperativas y mutualistas; VI. Las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recreo o cualquiera otro fin lícito, siempre que no fueren desconocidas por la ley. VII. Las personas morales extranjeras de naturaleza privada, en los términos del artículo 2736.

Ahora bien, tratándose de personas físicas donde se encuentra al trabajador, el numeral XVII del artículo 93 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (2013), dispone que no se pagará impuesto sobre la renta de ingresos que correspondan a viáticos, siempre que estos se causen estando al servicio del patrono y se verifique dicha circunstancia con el comprobante fiscal correspondiente.

Por lo anterior, en México, de cara a efectos fiscales de gastos para personas morales, se hace una diferenciación entre viáticos por hospedaje, alimentación y transporte, indicando que los que se paguen por estos conceptos serán deducibles de la declaración de renta, siempre que no se superen los topes que sobre cada uno de estos establece la misma normatividad. Situación que no ocurre cuando de establecer efectos fiscales de los pagos realizados al trabajador se trata, por cuanto, sobre estos, precisó que los viáticos sin excepción alguna se encuentran exentos de ser base para la renta del trabajador.

Sin embargo, la norma no determina los efectos salariales de los viáticos, aunque de la lectura del artículo 84 de la Ley Federal de Trabajo (Secretaría de Hacienda y Crédito Público, 2013), podría entenderse que los viáticos desde ningún punto de vista constituyen salario, en la medida que los mismos no se entregan al trabajador “*por su trabajo*”, tienen destinación específica alejada a la de remuneración del servicio.⁶ Lo que podría entenderse como la razón para que estos conceptos no sean grabables para el trabajador, al no considerarse como ingresos de este.

De otro lado, el Código del Trabajo de Chile (Congreso Nacional, 2002), norma reciente comparada con el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, habla no de salario como nosotros lo conocemos, sino que, este Código dedica un capítulo especial a la remuneración.

Los artículos 41 y 42 del Código del Trabajo establecen:

Art. 41. Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad la ley, las indemnizaciones establecidas en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

Art. 42. Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

a) sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el

⁶ <https://www.ccpm.org.mx/avisos/2018-2020/aspectos-fiscales-viaticos-consultorio-fiscal.pdf>

inciso segundo del artículo 10. El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. [...]

b) sobresueldo, que consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo;

c) comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador;

d) participación, que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma, y

e) gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador (Congreso Nacional, 2002).

De lo anterior, se tiene que si bien la norma no define qué se entiende por viáticos, si se excluyen de manera taxativa de los pagos que constituyen remuneración del servicio del trabajador. Sobre el particular, Serri menciona que

Los beneficios enumerados en el inciso 2 del artículo 41, no corresponden en esencia a una contraprestación por la labor realizada, sino que se originan en otros fundamentos. De esta manera es evidente que las asignaciones de movilización, de la colación, viáticos y desgaste de herramientas, tienen como causa atenuar los gastos en que incurre indirectamente el trabajador [...] (Arriagada, 2018)

La Dirección del Trabajo de este país indicó que debe entenderse por viáticos:

Las sumas en dinero que los empleadores pagan a los trabajadores a fin de que éstos solventen los gastos de alimentación, alojamiento o traslado en que incurran con motivo del desempeño de sus labores, siempre que para dicho efecto deban ausentarse del lugar de su residencia habitual (Dictamen N° 4525/069, de 23.06.89.)”

El viático para ser excluido del concepto de remuneración debe ser de un monto razonable y prudente, lo que sucederá cuando los montos que se entreguen guarden relación con el costo real o aproximado que, según el caso y el dependiente que se trate, signifiquen los gastos de alimentación, alojamiento o traslado, cuestión de hecho que corresponderá calificar al respectivo Inspector del Trabajo en cada caso particular.” (Dictamen N° 7271/0244, de 06.11.1991).

VIII. METODOLOGÍA

Esta investigación es fundamentalmente de corte cualitativo; las investigaciones cualitativas se basan principalmente en el método inductivo; es decir, van de lo particular a lo general, y parten de la exploración y descripción, para luego generar perspectivas teóricas (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014) En este caso, el punto de partida es la revisión del contenido de los

artículos 127, 128 y 130 del Código Sustantivo de Trabajo, realizando un análisis cronológico de los cambios normativos y el desarrollo jurisprudencial que sobre el caso ha existido en el país, a partir del cual se desarrollarán las etapas de la investigación, cuyo resultado permitirá explicar al lector la pertinencia de la investigación.

La investigación se articula a través de cuatro etapas; la primera incluye: La identificación de la norma que origina el estudio, señalando la importancia en las relaciones laborales de identificar la incidencia salarial de un pago, para así poner de presente la perspectiva desde la cual se pretende introducir al lector en el problema planteado.

La segunda etapa corresponde a la explicación histórica del origen de la norma, para lo cual se utiliza un método inductivo con una técnica documental, se analiza diferentes posturas y pronunciamientos que sobre salario y viáticos se han presentado, enfocado principalmente en la armonización de los conceptos sujetos de estudio. La investigación documental la define Botero (2003) como el método que *“busca, ante todo, posibilitar una investigación reflexiva-analítica basada en los documentos, especialmente la literatura o bibliografía especializada, esto es, “la presentación selectiva de lo que expertos ya han dicho o escrito sobre un tema determinado”*. De esta manera se analiza el desarrollo jurisprudencial y doctrinario que se ha presentado Colombia sobre el tema en estudio, las diferentes posturas dadas por las altas cortes, en especial la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional y se realiza un análisis reflexivo con el fin de entender las causas que originaron la norma y su armonía con otros textos y contextos.

La tercera etapa hace referencia al entendimiento internacional del salario con base en pronunciamientos de la Organización Internacional del Trabajo, haciendo una breve comparación del tratamiento que se le da en México y Chile al salario, los pagos constitutivos de este y a los viáticos.

La cuarta etapa corresponde a la muestra de los resultados de la investigación dado el desarrollo de las etapas anteriores y las conclusiones en las que se explica la postura planteada, resaltando los interrogantes que originaron esta investigación y que concluyeron señalando que atendiendo al principio de la realidad sobre las formas y dada la forma como en la actualidad se desarrollan las relaciones laborales, los viáticos permanentes por alojamiento y manutención no deberían ser considerados como salario.

IX. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Del estudio realizado sobre el salario, se encuentra que es un elemento esencial de la relación laboral y los autores consultados coinciden en indicar que corresponde a la retribución que recibe el trabajador por el servicio prestado a su empleador.

Al haber establecido la norma la existencia de pagos que no tienen connotación salarial, se analizó cual fue el punto que permitió al Legislador clasificar unos pagos como salariales y restarle dicha cualidad a otros, encontrando que lo que permite determinar la incidencia salarial de un pago no es el nombre que se le dé, sino la finalidad del mismo. Lo que se evidencia en la redacción de los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo de Trabajo, por cuanto ambas normas enuncian algunos ejemplos de lo que pretenden explicar, y mientras que el artículo 127 establece que es salario todo

lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, el artículo 128 dispone que no es salario aquello que recibe el trabajador no para su beneficio o para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones.

Ahora bien, frente a los viáticos, aunque no existe una definición legal, sí existen algunas consideraciones al respecto. Viático es un gasto que se causa de manera exclusiva con ocasión a un viaje, aunque debe resaltarse que sobre la distancia de viaje no existe pronunciamiento específico, esto por cuanto los estudios que sobre el particular se realizan no se enfocan en la distancia, sino en establecer que el viaje corresponde al desplazamiento a un lugar fuera del sitio habitual de trabajo y tratándose de viáticos del trabajador, estos se causan además porque el viaje se da por el desarrollo de la labor o funciones encomendadas al trabajador por parte del empleador.

Los viáticos, además de tener una destinación específica (manutención, alojamiento, gastos de representación o transporte) se reconocen principalmente con el fin de evitar que el trabajador de su patrimonio sufrague gastos que se causan por el desarrollo de sus funciones; dicho de otra manera, los viáticos contribuyen al correcto desempeño de las labores del trabajador.

Esta investigación permite ver la ausencia de regulación y pronunciamiento técnico respecto de lo que se entiende por herramientas de trabajo, parece ser un concepto que no requiere estudio o no ha tenido mayor dificultad para su entender, ya que no solo no existe definición legal de herramientas de trabajo, sino que, contrario a lo que sucede respecto con los conceptos de salario y viáticos, ni la norma, la Jurisprudencia, ni la Doctrina establecen los elementos que las integran o sus características, de suerte que la definición de herramientas de trabajo termina siendo una deducción intrínseca de lo que debe entenderse por dicho concepto, como obligación a cargo del empleador que debe garantizar los medios necesarios para el desarrollo de las labores por parte su empleador.

Por lo anterior, las herramientas de trabajo tienen como característica especial facilitar el desempeño de las labores, lo cual coincide con la finalidad de los viáticos, lo que permite concluir de estas definiciones iniciales, que lo que diferencia las herramientas de trabajo de los viáticos habituales por alojamiento y manutención es que los viáticos cuentan con un requisito de causación adicional, esto es, que concurra un viaje o desplazamiento fuera de la sede habitual de trabajo.

Respecto de los pronunciamientos de las altas cortes sobre el salario, se puede concluir que para realizar un estudio de si un pago constituye o no salario debe tenerse en cuenta las siguientes consideraciones:

- Es salario todo pago que retribuye el servicio prestado por el trabajador, cualquiera que sea su denominación.
- Existen pagos que tienen origen en el contrato de trabajo que no son directamente contributivos del servicio, por ende, no tiene carácter salarial.
- No es salario lo que recibe el trabajador no para enriquecer su patrimonio sino para desempeñar sus funciones.
- Las partes de común acuerdo pueden pactar el reconocimiento de pagos no salariales siempre que estos no sean directamente retributivos del servicio prestado.

Aunado a lo anterior, con base en los pronunciamientos emitidos por las altas cortes sobre viáticos, se debe destacar lo siguiente:

- Al hablar de viáticos se hace referencia a gastos por viaje; es decir, debe existir necesariamente un desplazamiento fuera del sitio habitual de trabajo.
- Son gastos que se causan por el ejercicio de las funciones.
- Son pagos que se realizan con el fin de desarrollar y/o facilitar la ejecución adecuada de la labor.
- No tienen como fin enriquecer el patrimonio del trabajador, sino evitar que haya una mengua en sus ingresos con ocasión al desempeño de la labor.
- No son pagos para su libre disposición, tienen una destinación específica para manutención, alojamiento, gastos de representación y transporte.
- Se justifica que los viáticos por manutención y alojamiento habituales se consideren salario, por cuanto la función del salario es permitir al trabajador subvenir sus necesidades entre ellas manutención y alojamiento; es decir, se entiende que el fin de estos viáticos es el mismo que el del salario.

Por último, resulta importante destacar que en otros países la discusión que origina esta investigación se encuentra resuelta y consonante con lo que establece la norma respecto de lo que significa salario y remuneración, entendiéndose que estos conceptos corresponden a la retribución que recibe el trabajador como contraprestación de sus servicios, siendo indiscutible que los viáticos son pagos que se causan con una finalidad completamente distinta y por ello no tienen connotación salarial, sin resultar necesario realizar estudios adicionales correspondientes al tipo de viáticos que se reconocen o la habitualidad de estos, la conclusión resulta ser muy simple, como los viáticos no remuneran el servicio no son salario.

X. CONCLUSIONES

Habiendo agotado un análisis legal, doctrinal y jurisprudencial de los conceptos de salario y viáticos, se concluye que los viáticos habituales por alojamiento y manutención no deberían ser considerados parte integrante del salario.

Las características que definen los viáticos por manutención y alojamiento permiten ver que estos en realidad son herramientas de trabajo y su finalidad no tiene relación alguna con la esencia del salario, como se evidenció a lo largo de esta investigación.

En general, los viáticos, no solo aquella parte destinada a manutención y alojamiento, no cumplen con ninguno de los requisitos, características y finalidades del salario. Se originan en una necesidad particular del empleador y trabajador en atención a un viaje de trabajo y no en el servicio prestado, y además de tener una destinación específica, tienen como finalidad evitar que el trabajador tenga que asumir costos que se causan en atención al desarrollo de las funciones, por lo que es claro que no se busca enriquecer al trabajador con su pago, sino evitar un perjuicio en su patrimonio causado por el ejercicio de las funciones contratadas.

La Jurisprudencia de las altas cortes se ha ocupado de estudiar en diferentes oportunidades las características propias del salario y los pagos que tienen naturaleza salarial, haciendo énfasis en la ineficacia de los pactos de las partes para excluir del salario pagos que por su naturaleza si lo son. Pero en todo este estudio, se ha pasado por alto que conforme a estas mismas características del salario, carece de todo sentido establecer que los pagos por concepto de viáticos permanentes por manutención y alojamiento tienen naturaleza salarial cuando su fin nunca ha sido retribuir el servicio prestado por el trabajador, siendo que la misma Ley permite el pago de incentivos u otro tipo de beneficios que se otorguen por mera liberalidad o por pacto entre las partes sin que estos tengan incidencia salarial, más aun cuando tratándose de viáticos, estos resultan necesarios para el desarrollo de las funciones por eso su esencia es ser herramientas de trabajo. (Corte Suprema de Justicia, 2008a)

Ahora bien, no debe dejarse de lado que, al estudiar de manera particular las razones para otorgar connotación salarial a los viáticos por manutención y alojamiento, tanto la Corte Suprema de Justicia como la Corte Constitucional, consideraron que con el pago de viáticos por manutención y alojamiento se cubrían parte de las necesidades fundamentales del trabajador, y como el salario tiene por finalidad cubrir estas necesidades básicas, de fondo, estos viáticos tenían la misma finalidad que el salario.

No obstante, esta afirmación es completamente contradictoria con la definición que se da del concepto de viáticos, como indicó la Corte Constitucional que afirma que la finalidad de los viáticos es *“atender al pago de los mayores costos que genera el cumplimiento de la comisión”*, (Corte Constitucional, 1992) argumentando que el trabajador no debe sufrir un detrimento en su patrimonio por el hecho de estar cumpliendo con sus funciones (Corte Constitucional, 1995b), igual consideración realizó la Corte Suprema de Justicia que definió los viáticos como erogaciones que buscan cubrir los gastos que se ocasionan con el viaje de un trabajador en cumplimiento de sus funciones.

En ese sentido, es claro que los viáticos son un pago que tiene como finalidad atender gastos extraordinarios que se causan porque el trabajador está atendiendo un viaje de trabajo, pese a que, tanto la Corte Suprema de Justicia como la Corte Constitucional, pretendan cambiar dicha finalidad, pero exclusivamente para explicar el porqué de la connotación salarial de los viáticos por manutención y alojamiento.

De manera que, desde la misma concepción de los viáticos se establece que estos son gastos adicionales que se generan en atención al desempeño de las funciones y por ello, lo correcto es que sea el empleador quien asuma esos gastos adicionales. Pero esto no implica que se esté asumiendo gastos cotidianos o fundamentales del trabajador, los cuales si se deben asumir con el salario ordinario del trabajador.

Entender de manera correcta la finalidad de la norma, es ver que el Legislador previó la protección del salario o patrimonio del trabajador ante la existencia de gastos que pueden ocasionarse en desempeño de las funciones, por ello se establecen obligaciones adicionales a cargo del empleador. Pero ello no implica que deba otorgarse incidencia salarial a pagos que por su naturaleza no lo son, creando así un enriquecimiento injusto en cabeza del trabajador.

Y es que si no se tratara de sumas adicionales, qué sentido tendría que el Legislador tome la precaución de definir la existencia de pagos a favor del trabajador, si la justificación para otorgar incidencia salarial a los viáticos por alojamiento y manutención es que estos cumplen estrictamente la misma finalidad del salario, entonces ni siquiera deberían existir los viáticos, porque estos conceptos estarían cubiertos con el salario y no podría el trabajador devengar dos pagos por el mismo origen y la misma finalidad.

Por ejemplo, hablando de viáticos por manutención, como la manutención incluye todo lo necesario para cubrir necesidades mínimas, en especial alimentación (pero no limitado a este o sino no se llamaría manutención, sino alimentación), si se acogiera la tesis de que con los viáticos por manutención se cubren exactamente las mismas necesidades que con el salario, al considerarse que el trabajador tiene las mismas necesidades alimentarias (desayuno, almuerzo y cena) estando en su sede habitual de trabajo o en otra, entonces el empleador no tendría por qué reconocer sumas por concepto de viáticos ya que para cubrir estas necesidades está pagando el salario del trabajador.

Mientras que, si se analiza desde el punto de vista de la generación de un gasto adicional, este tendría una lógica distinta, en la medida que, si se trata de gastos en los que normalmente no tendría que incurrir el trabajador si no fuera porque se encuentra fuera de su sede habitual de trabajo, estos sí deben ser reconocidos por el empleador. Por ejemplo, estando el trabajador en su sede habitual puede desayunar, cenar y en algunas oportunidades incluso almorzar en su casa con su núcleo familiar, mientras que, si este mismo trabajador se encuentra en un viaje de trabajo, los gastos de su comida son superiores, pues no porque el trabajador se encuentre ausente de su hogar significa que dejó de asumir los gastos que por manutención su núcleo familiar sigue generando.

Ahora bien, haciendo el mismo ejercicio práctico de la finalidad de los pagos estudiados, frente a los viáticos por concepto de alojamiento, este concepto es aún más claro a la hora de determinar que los viáticos de ninguna manera cubren los gastos habituales del trabajador. Si un trabajador se desplaza fuera de su sede habitual de trabajo y pernocta, los gastos de hotel en que incurrió ese trabajador se generan con ocasión al servicio que presta y si no fuera porque el trabajador se encuentra en un viaje de trabajo no tendría por qué dormir fuera de su residencia y por ende no tendría que pagar gastos de hotel. Más aún, por el hecho que un trabajador se encuentre una o diez noches al mes fuera de su vivienda, no implica que el valor de su vivienda llámese arriendo, crédito hipotecario, administración u otros (gastos habituales del trabajador y su familia) se reduzcan, por cuanto estos conceptos no se causan por consumo, sino por la simple disponibilidad del inmueble, sin perder de vista que, aunque el trabajador se encuentre ausente de su residencia, su núcleo familiar continúa habitando este lugar.

Otro argumento que puede considerarse para señalar que los pagos por concepto de viáticos de alojamiento y manutención no deberían considerarse salario, es que, con base en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, las partes pueden pactar como beneficios no salariales, “la alimentación, habitación o vestuario” entre otros, siendo estos habituales u ocasionales.

Pues bien, no se entiende por qué la norma permite que las partes pacten como beneficio no salarial el pago de conceptos como alimentación, habitación o vestuario, que incluso de no ser por esa oportunidad de pactar expresamente entre las partes que no constituyen salario, deberían ser salario en especie a la luz de lo señalado en el artículo 129 del Código Sustantivo de Trabajo, pero,

tratándose de viáticos habituales por manutención y alojamiento, se insiste en su incidencia salarial. Es decir, que si la finalidad del pago es otorgar vivienda y habitación de manera permanente las partes sí pueden pactar su exclusión salarial, pero si estos pagos, que por definición son prácticamente iguales a alojamiento y manutención, se reconocen para sufragar un viaje de trabajo, sí deben ser salario. De manera que, nuevamente, se encuentra contradictoria esta posición con la defensa planteada por la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional de insistir que los viáticos por manutención y alojamiento son salario, porque satisfacen necesidades básicas del trabajador, como si el hecho de que las partes pacten que se excluyen estos conceptos del salario, hiciera que los mismos dejaran de ser necesidades esenciales de aquel.

Aunado a lo anterior, el criterio de las altas cortes para determinar los viáticos habituales por alimentación y alojamiento sigue siendo escaso y alejado de toda realidad. Determinar que un pago es salarial por el simple hecho de que si no existiera ese pago sería asumido entonces por el salario del trabajador, llevaría al extremo de pensar que todo gasto o beneficio debería ser salario y entonces el establecimiento de pagos no salariales perdería su razón de ser.

Por ejemplo, si se hablara de beneficios convencionales, como auxilio de gafas, educación, telefonía celular, medicina prepagada, entre otros de la misma naturaleza, se podría decir que estos también hacen parte de las necesidades básicas de todo trabajador. Ello por cuanto, si la persona necesita gafas tomará el beneficio y, si no tiene beneficio, pero aun así las necesita, asumirá de su salario ese pago; es decir, afectará su patrimonio, situación que en gracia de discusión no se asemeja a la causación de viáticos, toda vez que estos ni siquiera ingresan al patrimonio del trabajador, se causan de forma exclusiva por el desarrollo de las funciones.

Es justamente por lo anterior que cuando la Corte Suprema de Justicia estudia si un pago es o no salario se enfoca en determinar si el mismo es contraprestación del servicio y no las necesidades que con este se cubren.

Por último, otra contradicción normativa que se encuentra en la determinación de los viáticos como salario, es que la definición inicial de viáticos indica que estos se causan ante el desplazamiento del trabajador fuera de su sede habitual de trabajo. Sin embargo, el requisito creado en la Ley 50 de 1990 para que los viáticos por alojamiento y alimentación sean salariales, es que estos sean habituales; entonces, no se entiende cómo para la definición de viáticos se hace alusión a un lugar no habitual, pero para determinar si estos viáticos son salariales sí se exige una habitualidad.

Sobre esta contradicción no se encontró ningún estudio o análisis por parte del Legislador, ni por los órganos judiciales encargados de interpretar la norma.

En virtud de todo lo anterior, esta investigación permite concluir que no existe justificación real, social o material para que los viáticos⁷ se consideren salario al ser clara la naturaleza retributiva del salario y que los viáticos no cumplen con esta. Lo cual puede además confirmarse con el tratamiento que sobre dicho tema se da en otros países como los consultados en esta investigación,

⁷ Ninguno de ellos, aunque actualmente solo se consideran salario los viáticos por manutención y alojamiento siempre que sean habituales.

en los cuales los viáticos no solo no son salario, sino que su reglamentación está atada más a las consecuencias fiscales de su uso que a la incidencia salarial de dicho concepto, por considerarse que los viáticos no son contraprestación del servicio del trabajador. De hecho, si no fuese por la existencia del artículo 130 del Código Sustantivo de Trabajo, de la sola lectura de los artículos 127 y 128 del mismo Código, se podría afirmar contundentemente que los viáticos permanentes destinados a proporcionar manutención y alojamiento no son salario.

De manera que, otorgar connotación salarial a los viáticos simplemente con el fin de justificar la existencia de esta norma o como lo consideró el Ministerio del Trabajo en concepto No. 23959 del 13 de febrero de 2013, que los viáticos son salario “[...] *porque la norma así lo establece*” contradice cualquier Principio hermenéutico de la norma y resta valor al trabajo interpretativo de los órganos judiciales quienes no solo deben interpretar al Legislador sino ajustar la norma al correspondiente contexto histórico, más aún en este caso donde de una lectura constitucional de la norma con base en el Principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas contenido en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, se concluye, que en realidad los viáticos pese a que se establezcan como salariales no cumplen con las condiciones, requisitos, características y finalidad del salario, por tanto aunque en apariencia los viáticos sean salario la realidad demuestra que no lo son.

Y es que el hecho que la Norma, específicamente el Código Sustantivo de Trabajo, establezca que los viáticos habituales por manutención y alojamiento tengan connotación salarial, no tiene ninguna justificación real y material en la actualidad laboral. Esta determinación hace que los costos laborales se eleven y, entonces, contrario a contribuir y proteger los derechos del trabajador, termina siendo un limitante para mejores condiciones a favor de los trabajadores, considerando que, si empleador además de asumir gastos de viajes debe considerar la incidencia salarial de dichos pagos, buscará el modo de reducir sus costos; mientras que, de establecerse con claridad que los viáticos no son salario, los empleadores tendrían mayor libertad para poder conceder mejores condiciones de viaje y mayor bienestar para su trabajadores, cuando se encuentran en un viaje de trabajo representando al empleador.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arriagada, S. (2018). Emolumentos no imponibles: Diferencias previsionales y tributarias. *Revista de Estudios Tributarios*(19), 59-85.
- Botero, A. (2003). La metodología documental en la investigación jurídica: alcances y perspectivas. *Opinión jurídica Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Medellín*(4), 109-116.
- Botero, G. (2019). Capítulo VIII El salario. En J. R. Herrera, & A. Camacho-Ramírez, *Derecho individual del trabajo* (págs. 207-242). Bogotá: Editorial Universidad del Rosario.
- Briones, G. (1995). *La investigación social y educativa*. Bogotá: Convenio Andrés Bello.
- Campos, D. (1997). *Derecho laboral colombiano* (6 ed.). Santa Fe de Bogotá: Editorial Temis S. A. .
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. . (1988). Observaciones Generales. *Observación 19* .
- Congreso de La República. (2002). Proyecto de Ley 057 de 2002 Senado y 056 de 2002 Cámara de Representantes . *Gaceta Judicial*(579).
- Congreso Nacional. (2002). *Código del Trabajo de Chile*. Santiago de Chile: El Congreso Nacional.
- Consejo de Estado. (1997). *Concepto Sala de Consulta C.E. 954 de 1997* . Bogotá: El Consejo de Estado Sala de Consulta y Servicio Civil.
- Consejo de Estado. (2018). *Referencia : 11001-03-25-000-2011-00167-00. C.P. Palomino, César* . Bogotá: Sala de lo Contenciosos Administrativo.
- Consejo de Estado. (2019). *Sentencia 00500 de 2019. C.P. Gabriel Valbuena*. Bogotá: El Consejo de Estado.
- Consejo de Estado. (2019). *Sentencia 17001-23-33-000-2013-00437 de 2 de diciembre de 2019. M.P. Gabriel Valbuena*. Bogotá: Consejo de Estado.
- Conti, A. (1991). *El tratamiento del salario en la reforma laboral. Ley 50 de 1990* . Bogotá: Artes Gráficas Unidas, Agu Ltda.
- Corte Constitucional. (1992). *Sentencia C-221 de 1992. M.P. Alejandro Martínez* . Bogotá: La Corte Constitucional.
- Corte Constitucional. (1995a). *Sentencia C – 521 del 16 de noviembre de 1995. M.P. Antonio Barrera*. Bogotá: La Corte Constitucional.

- Corte Constitucional. (1995b). *Sentencia C-108 del 15 de marzo de 1995. M.P. Vladimiro Naranjo*. Bogotá: La Corte Constitucional.
- Corte Constitucional. (1996). *Sentencia C-081 de 1996. M.P. Alejandro Martínez*. Bogotá: La Corte Constitucional.
- Corte Constitucional. (1999). *Sentencia SU 995 del 8 de diciembre de 1999. M.P. Carlos Gaviria*. Bogotá: La Corte Constitucional.
- Corte Constitucional. (2009). *Sentencia C-892 del 2 de diciembre de 2009. M.P. Luis Ernesto Vargas*. Bogotá: La Corte Constitucional.
- Corte Suprema de Justicia. (1987). *Sentencia 0493 del 21 de abril de 1987*. Bogotá: La Corte Suprema de Justicia.
- Corte Suprema de Justicia. (1993a). *Sentencia 5481 de 12 de febrero de 1993. M.P. Hugo Suescún*. Bogotá: La Corte Suprema de Justicia.
- Corte Suprema de Justicia. (2004). *Sentencia 23127. 10 de noviembre de 2004. M.P. Camilo Tarquino*. Bogotá: La Corte Suprema de Justicia.
- Corte Suprema de Justicia. (2006). *Sentencia 25734 del 07 de febrero de 2006. M.P. Gustavo José Gnecco*. Bogotá: La Corte Suprema de Justicia.
- Corte Suprema de Justicia. (2008a). *Sentencia 33156 del 30 de septiembre de 2008*. Bogotá: La Corte Suprema de Justicia.
- Corte Suprema de Justicia. (2008b). *Sentencia radicación 31662. 30 de septiembre de 2008. M.P. Isaura Vargas*. Bogotá: La Corte Suprema de Justicia.
- Corte Suprema de Justicia. (2009a). *Radicación 32657 del 27 de mayo de 2009. M.P. Carlos Ernesto Molina*. Bogotá: La Corte Suprema de Justicia.
- Corte Suprema de Justicia. (2009b). *Sentencia 35818. 4 de noviembre de 2009. M.P. Camilo Tarquino*. Bogotá: La Corte Suprema de Justicia.
- Corte Suprema de Justicia. (2011). *Sentencia radicación No. 36355 del 24 de mayo de 2011. M.P. Gustavo José Gnecco*. Bogotá: La Corte Suprema de Justicia.
- Corte Suprema de Justicia. (2013). *Sentencia SL562-2013 14 de agosto de 2013. M.P. Carlos Ernesto Molina*. Bogotá: La Corte Suprema de Justicia.
- Corte Suprema de Justicia. (2016). *Sentencia SL8216 del 18 de mayo de 2016. M.P. Clara Cecilia Dueñas*. Bogotá: La Corte Suprema de Justicia.
- Corte Suprema de Justicia. (2017a). *Sentencia SL17403 del 23 de agosto de 2017. M.P. Gerardo Botero*. Bogotá: La Corte Suprema de Justicia.

- Corte Suprema de Justicia. (2017b). *Sentencia SL12220 del 3 de agosto de 2017. M.P. Clara Cecilia Dueñas*. Bogotá: La Corte Suprema de Justicia.
- Corte Suprema de Justicia. (2018). *Sentencia 69010 de 2018. M.P. Clara Cecilia Dueñas*. Bogotá: La Corte Suprema de Justicia.
- Corte Suprema de Justicia. (2018). *Sentencia SL51159-2018 M.P. Clara Cecilia Dueñas*. Bogotá: La Corte Suprema de Justicia.
- Corte Suprema de Justicia. (2019). *Sentencia SL1993 del 29 de mayo de 2019 M.P. Clara Cecilia Dueñas*. Bogotá: La Corte Suprema de Justicia.
- De la Cueva. (2016). Herramientas o instrumentos de trabajo, ¿se consideran un derecho o una prestación para los trabajadores? *Práctica Fiscal*(795).
- DEJ Panhispánico. (2020). *Manutención. Definición*. Obtenido de Diccionario Panhispánico del Español Jurídico: <https://bit.ly/3fpYnYV>
- Delafont de León, F. O. (2006). *Tratado del derecho laboral. Tomo I. Derecho laboral individual* (2 ed.). Bogotá: Grupo Editorial Ibáñez.
- El Congreso de Colombia . (1962). *Ley 54 de 1962. Por la cual se aprueban varios Convenios Internacionales del Trabajo adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, en las reuniones 20ª, 32ª, 34ª y 40ª*. Bogotá: Diario oficial. año XCIX. n. 30947. 10, noviembre, 1962.
- El Congreso de Colombia. (1990). *Ley 50 de 1990. Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones*. Bogotá: Diario oficial. N. 39618. 1 de enero de 1990.
- El Congreso de Colombia. (2002). *Ley 789 de 2002. Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo*. Bogotá: Diario Oficial No 45.046 de 27 de diciembre de 2002.
- El Congreso de Colombia. (2010). *Ley 1393 de 2010*. . Bogotá: Diario Oficial No. 47.768 de 12 de julio de 2010.
- El Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (1970). *Ley Federal del Trabajo* . México D.F. : Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970.
- El Presidente de la República de Colombia. (1978). *Decreto 1045 de 1978* . Bogotá: Diario Oficial. Año CXV. N. 35035. 15 de junio.
- Garretón, R. (2004). *Políticas Públicas de Derechos Humanos en el Mercosur - Derechos Humanos y Políticas Públicas*. Observatorio de Políticas Públicas de Derechos Humanos ene l Mercosur .

- Gómez, F. (2007). *Constitución Política de Colombia* (24 ed.). Bogotá, 2007: Leyer.
- González, D. (1991). *Derecho Laboral Ley 50 de 1990. Contaduría y Finanzas*. Armenia: Universidad del Quindío.
- González, G. (1974). *Derecho del trabajo* (3 ed.). Bogotá: Editorial Temis.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México: McGraw Hill.
- Herrera, J. R., & Camacho-Ramírez, A. (2019). *Derecho individual del trabajo*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- López, E., & Buitrago, M. C. (2013). Capítulo XI. Salarios. (arts. 127 a 157 CST). En C. d. Trabajo, *Compendio teórico práctico de derecho del trabajo individual y colectivo* (págs. 355-384). Bogotá: Legis.
- Martínez, R., Palma, A., Flores, L., & Collinao, M. (2012). *Comisión Económica Para América Latina y el Caribe (CEPAL)*. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/4070/1/S2013075_es.pdf
- Presidente de La República de Colombia. (1978). *Decreto 1042 de 1978*. Bogotá: Diario Oficial No. 35035 de junio 7 de 1978.
- RAE. (2020a). *Salario definición*. Obtenido de Diccionario Real Academia de la Lengua Española: <https://dle.rae.es/salario>
- RAE. (2020b). *Viático. Definición*. Obtenido de Diccionario Real Academia de la Lengua Española: <https://dle.rae.es/vi%C3%A1tico>
- Salazar, M. (2013). *Concepto 23959 de 13-02-2013*. Bogotá: Ministerio del Trabajo.
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público. (2013). *Ley del impuesto sobre la renta del 11 de diciembre de 2013*. México D.F.: Diario Oficial, miércoles 11 de diciembre de 2013.
- Torres-Melo, J., & Santander, J. (2013). *Introducción a las políticas públicas*. Bogotá D.C.: IEMP EDICIONES.
- Unilibre. (s.f.). *El Salario*. Obtenido de Universidad Libre: <https://bit.ly/3pSAQV7>
- Valdés, G. G. (2018). *Derecho laboral individual*. Bogotá: Legis Editores.
- Velásquez Galvanes, R. (2009). *Hacia una nueva definición del concepto de "política pública"*. Bogotá: Revista Desafíos.